



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión administrativa y desempeño laboral de enfermeras en  
establecimientos de salud categoría I-4 de una unidad  
ejecutora, Cusco, 2023**

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

**AUTORA:**

Cuba Villavicencio, Levi Alina (orcid.org/0000-0001-6435-3065)

**ASESORES:**

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA — PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A Dios nuestro creador y guía espiritual por darnos vida y salud.

A mi madre, quien desde el cielo siempre será la luz que guie mis pasos y agradecerle por sus enseñanzas y dedicación para forjarnos como profesionales competentes.

### **Agradecimiento**

Agradecer a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por promover nuestro crecimiento profesional.

A los Mg Sánchez y Morán, por impartirnos sus conocimientos e impulsarnos semana a semana a concluir el trabajo de investigación.

A todas las personas que contribuyeron incondicionalmente para concluir nuestra investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1.	<i>Cruce entre gestión administrativa y desempeño laboral</i>	24
Tabla 2.	<i>Cruce entre planeación y desempeño laboral</i>	25
Tabla 3.	<i>Cruce entre organización y desempeño laboral</i>	26
Tabla 4.	<i>Cruce entre dirección y desempeño laboral</i>	27
Tabla 5.	<i>Cruce entre control y desempeño laboral</i>	28
Tabla 6.	<i>Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral</i>	29
Tabla 7.	<i>Correlación entre planeación y desempeño laboral</i>	30
Tabla 8.	<i>Correlación entre organización y desempeño laboral</i>	31
Tabla 9.	<i>Correlación entre dirección y desempeño laboral</i>	32
Tabla 10.	<i>Correlación entre control y desempeño Laboral</i>	33

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. <i>Diseño esquema de investigación</i>	19

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una unidad ejecutora, Cusco 2023. Cuya metodología de estudio, comprendió un enfoque cuantitativo de tipo básico, nivel correlacional, con diseño no experimental de corte transversal y método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería de los EE.SS categoría I-4, cuya muestra fue censal, la técnica de recopilación de información fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario, validado por el juicio de expertos, se estableció su confiabilidad por el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo demostraron que existe una relación entre la gestión administrativa del 42.8% en la escala regular y el desempeño laboral con 48.6% en la escala bueno; en el análisis inferencial por medio del Coeficiente de Pearson, se demostró que existe una relación positiva media de (0,522) entre la gestión administrativa y desempeño laboral con un nivel de significancia menor al 0,000 ( $p > 0,05$ ), por ende, se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación significativa entre las variables, concluyendo que, al existir una buena gestión administrativa el desempeño laboral es bueno

***Palabras Clave:*** gestión administrativa, desempeño laboral, enfermería.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and the work performance of nurses in Health establishments category I-4 of an executing unit, Cusco 2023. The study methodology included a quantitative approach of basic type, correlational level, with a non-experimental cross-sectional design and hypothetical deductive method. The population was made up of 70 nursing professionals from the EE.SS category I-4, whose sample was census, the information collection technique was the survey and the instrument used the questionnaire, validated by expert judgment, its reliability was established by Cronbach's alpha coefficient. The results obtained in the descriptive analysis showed that there is a relationship between administrative management of 42.8% on the regular scale and job performance with 48.6% on the good scale; In the inferential analysis using the Pearson Coefficient, it was shown that there is an average positive relationship of (0.522) between administrative management and job performance with a significance level of less than 0.000 ( $p > 0.05$ ), therefore, the alternative hypothesis is accepted, indicating that there is a significant relationship between the variables, concluding that, when there is good administrative management, job performance is good.

***Keywords:*** *administrative management, job performance, nursing*

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud reportó, que los licenciados en enfermería deben reunir el perfil y las competencias para desempeñarse de manera óptima en las IPRESS. De acuerdo a datos estadísticos, se observó que aproximadamente 59,2 millones de los profesionales de la salud reciben un estipendio inferior al trabajo realizado. Así mismo, la densidad del equipo básico de profesionales de la salud para lograr resultados óptimos en las actividades indispensables que accedan a lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), considera que 57 naciones reportan una brecha elevada de 2,4 millones de profesionales entre enfermeras y médicos. (Quintana y Tarqui 2019).

El recurso humano constituye el elemento básico en el sistema de salud, sin embargo, existen factores como remuneraciones bajas, gestores que promueven escasamente el reconocimiento social y el perfeccionamiento profesional. La mayor parte del personal de salud se concentra en zona urbana existiendo por ende una brecha de recursos humanos en la zona rural y una migración permanente del personal a países desarrollados por un mejor salario (Organización Mundial de la Salud [OPS], 2017).

El desempeño del recurso humano es capaz de mejorar a través de una supervisión permanente justa e imparcial; con remuneraciones adecuadas y oportunas que contribuyen en la productividad y la oferta del servicio con calidad, los estímulos monetarios, la autorización para fortalecer sus capacidades, EE.SS. con infraestructura adecuada al nivel de categoría, con capacidad resolutive y condiciones de trabajo que garanticen la disminución de accidentes laborales. (Atencio, 2019)

El profesional de enfermería, se desempeña en la función asistencial, investigación, administrativa y docencia; teniendo la tarea fundamental de cuidar la salud poblacional por cursos de vida, comprendiendo actividades encaminadas a resguardar el bienestar en todo su contexto y ayudar a la ciudadanía a entender la evolución de la enfermedad, dolor y promover cambios positivos en favor de la salud, a través del fortalecimiento de actividades preventivo promocionales, prevenir la enfermedad logrando en la población a adquirir autocontrol, autoconocimiento. (Atencio, 2019)

Para lograr el crecimiento institucional y cumplir con los objetivos institucionales debe desarrollar un conjunto de actividades enfocadas en la misión, visión, objetivos planteados con recursos humanos competentes. Ello será posible con una gestión administrativa efectiva, eficiente y eficaz, entendiéndose por gestión administrativa al proceso de diversas acciones que permitan administrar, dirigir, organizar, dinamizar la entidad con el compromiso del talento humano. El esfuerzo del personal, algunos con diversos intereses y fines se logran a través de la gestión administrativa, además logramos los objetivos planteados. El elemento básico para lograr una gestión administrativa óptima es favorecer la eficiencia y eficacia, por medio de aspectos considerados en la gestión administrativa (Jara et al.,2018).

A nivel nacional, la gestión administrativa en el campo de salud atravesó por cambios, impulsando la reforma, con la modernización de la administración pública, logrando buscar la eficiencia y eficacia en las prestaciones de salud y en la conducción del mismo, ya que, a la fecha se carecen de personal idóneo, con competencias y perfil de puesto indispensables para la conducción óptima de aparato administrativo, lo cual repercute en las prestaciones del servicio. Un pilar clave en el éxito de una institución es el talento humano, su desempeño óptimo es básico para lograr una atención de calidad al usuario, así como al logro de las metas planteadas. En estos últimos 30 años el gobierno planteo reformas en el sector salud, que en cierta medida trataron de lograr mejoras a través de las políticas implementadas en Recursos Humanos. (Berrospi, 2019).

A nivel local, la gestión administrativa que desarrollo el personal de enfermería en el último quinquenio no muestra un avance significativo, evidenciándose en la dimensión planificación que, si bien los EE.SS realizan una evaluación anual, en la cual se identifican las brechas en salud en los diferentes Programas Presupuestales, a partir del cual se plantean las estrategias, metas u objetivos a lograr para alcanzar coberturas óptimas en el año fiscal, cuya información se encuentra sistematizada en el Plan Táctico que es documento de gestión en el cual se plasman los objetivos, metas, etc, matrices de seguimiento para el monitoreo de las actividades por programas presupuestales, términos de referencia (TDR) con cronograma, sin embargo existe un escaso monitoreo, seguimiento y evaluación del mismo (Pacheco, 2021)

En la dimensión de organización, los EE.SS. cuentan con potencial humano básico para la oferta de servicios de salud de acuerdo a la categoría del EE.SS, sin embargo, el incumplimiento de objetivos institucionales se refleja debido a la programación de un rol de turnos a necesidad del personal y no de acuerdo a la necesidad de la población, evidenciándose una desorganización de los servicios o consultorios en las diferentes actividades programadas por la IPRESS. Así mismo las IPRESS cuentan con el equipamiento indispensable para ofertar las prestaciones de salud a la población (González et al., 2020)

En la dimensión dirección, se observó que existe personal con conocimientos para realizar una toma de decisiones oportuna, sin embargo, muchas veces no lo hacen, debido al escaso compromiso con la entidad y vocación de servicio así como escasa motivación, comunicación y cooperación entre los mismos, en razón a ello, el logro de objetivos institucionales es deficiente (González et al., 2020).

Así mismo, la entidad cuenta con un responsable de capacitaciones, a través del cual se consolidan las capacitaciones programadas durante el año fiscal, sin embargo, este personal no es permanente, rotan a otros servicios, perjudicando así, el monitoreo del cumplimiento de esta actividad, por otro lado los responsables de programas presupuestales programan capacitaciones con la misma finalidad, durante la pandemia de la COVID-19 esta actividad era virtual, a la fecha se llevan a cabo entre virtuales y presenciales, a su vez la unidad ejecutora programa pasantías, talleres, etc; para mejorar relaciones interpersonales y lograr una comunicación asertiva lográndose avances imperceptibles en las IPRESS, todo ello repercute en el trabajo diario (Leal, 2018).

En la dimensión control, a nivel institucional se programó monitoreos mensuales en gabinete, supervisiones trimestrales, asistencia técnica cuando lo soliciten y evaluaciones trimestrales, semestral y anual, a través del cual se realizan el análisis de las coberturas alcanzadas en las diferentes actividades programadas para contribuir con el objetivo y misión institucional; sin embargo la dificultad que se observa en los establecimientos de salud es el escaso cumplimiento y seguimiento a las actividades que deben replantearse para lograr las metas

institucionales. Así mismo en las reuniones del comité operativo de las IPRESS, se presentan los resultados alcanzados. (Corposuite , 2022).

El desempeño laboral de los licenciados en enfermería de EE.SS. categoría I-4 en el último quinquenio es deficiente, lo cual se refleja en los resultados de indicadores negativos en los Programas Presupuestales y Convenios firmados por la entidad como bajas coberturas en Control CRED, Suplementación de niños con sulfato ferroso, gestantes reenfocadas, gestantes controladas, alta incidencia de pacientes con Tuberculosis, Enfermedades Crónicas, etc, así mismo al elaborar documentos de gestión, como Plan Táctico, Planes de intervención, etc; se observa que no cumplen con la estructura del documento, teniendo reiteradas observaciones, los cuales perjudican a la entidad, debido a, que debe refrendarse estos planes con una Resolución Directoral de Aprobación para su cumplimiento, seguimiento y monitoreo respectivo durante el año fiscal (Ministerio de Salud [MINSAL], 2016).

En ese sentido, existe escaso nivel de compromiso e iniciativa del personal, para un desempeño eficiente en los establecimientos de salud, sobre todo en los de categoría I-4, debido a que, en estas IPRESS agrupa el mayor porcentaje de habitantes.

Por otro lado, al tener una población asignada mayor a los establecimientos de categoría I-3, I-2 y I-1, se evidencia un escaso monitoreo y seguimiento a las actividades preventivo promocionales, comprendidas en el Plan Táctico en los diferentes Programas Presupuestales: Desarrollo Infantil Temprano, Tuberculosis, Metaxenicas y Zoonosis, Enfermedades No Transmisibles, etc por ejemplo: Proporción de Control de Recién Nacido por debajo del 80%, al igual que las coberturas de niños menores de 36 meses con Control CRED alcanzando solo 35% al semestre, tasa deserción por encima del 5%, etc; sumado a ello la deficiente capacidad resolutoria de la problemática en el servicio de enfermería en algunas situaciones de emergencia y urgencia en los establecimientos de salud ((MINSAL, 2016).

Por ello, el trabajo se orientó a investigar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en IPRESS categoría I-4. Por tanto, es imperioso examinar si la administración de una entidad interviene

en el desempeño laboral de los licenciados en enfermería, debido a, existe escasa información en la entidad para mejorar el proceso administrativo. Planteando como problema general la interrogación: ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en EE.SS categoría I-4 de una Unidad Ejecutora del Cusco, 2023?

Formulando los problemas específicos, planteamos: a) ¿Cuál es la relación de la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en EE.SS categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco 2023? b) ¿Cuál es la relación de la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en EE.SS categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco 2023? c) ¿Cuál es la relación de la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en EE.SS categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco 2023? d) ¿Cuál es la relación del control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en EE.SS Categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco 2023?

La investigación tiene una significancia teórica, debido a que, busca conocimientos para identificar los componentes que influyen en el desempeño laboral de Enfermeras, una vez identificados nos permitirá brindar sugerencias para optimizar el desempeño de los trabajadores en las IPRESS.

La justificación práctica, se orienta en contribuir a los directivos de una entidad a implementar las acciones necesarias en función a los resultados obtenidos, así conducir acertadamente las IPRESS y lograr los objetivos institucionales, debido a que, el ente rector de las IPRESS es el Ministerio de Salud y es de cumplimiento estricto la programación de actividades en los diferentes Programas Presupuestales y Convenios (FED y Gestión).

El presente trabajo tiene una justificación metodológica, ya que, está basado en un estudio cuantitativo, a través del cual se conseguirá una información fidedigna y consistente en función a las dos variables, permitiéndonos establecer los elementos que se relacionan entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermería, permitiéndonos llegar a conclusiones las cuales serán un aporte para la entidad y a los futuros gestores (Rivas, 2022).

En referencia al Objetivo General se formuló: Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. Categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

En ese sentido, se formuló los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación de la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023, b) Determinar la relación de la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023 c) Determinar la relación de la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023, d) Determinar la relación del control de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

Ante lo expuesto, se formuló el enunciado: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE. SS categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

Al determinar las Hipótesis Especificas, se planteó: a) Existe relación significativa entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023, b) Existe relación significativa entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023, c) Existe relación significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023, d) Existe relación significativa entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional y nacional existen diversos estudios relacionados a las variables en investigación. En relación a estudios internacionales, tenemos a: Bayser (2022) en su estudio en Buenos Aires. Argentina, tuvo como propósito narrar la correlación existente entre la motivación y el desempeño laboral de enfermeras en una institución pública de Buenos Aires, cuya metodología de investigación utilizada fue a través de un estudio observacional, descriptivo, transversal de un periodo trimestral: noviembre 2021 a enero 2022, la muestra estaba conformada por 60 licenciadas en enfermería, seleccionadas a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Utilizándose dos instrumentos con los cuales se recabo información, basadas en las dimensiones de las dos variables en investigación.

Arribando a las siguientes conclusiones: la muestra estuvo representada por profesionales de enfermería de sexo femenino, cuyas edades oscilan en el ciclo de vida adulto, alcanzando un desempeño medio en 96% de la muestra, no reportándose desempeño de nivel alto. Además se concluye que a mayor incentivo en la motivación del personal, mayor será el desempeño, por ende, en futuras investigaciones se sugiere el estudio de las estrategias e intervenciones que coadyuven a mejorar el desempeño laboral.

Saavedra (2020), publico su trabajo en la Revista Científica Multidisciplinar de la Ciudad de México, cuyo propósito fue determinar la satisfacción laboral en la gestión administrativa, cuya metodología empleada está basada en un estudio básico, no experimental, descriptivo, con la exploración bibliográfica de 11 artículos científicos entre internacionales y nacionales, concluyéndose que, el personal no se encuentran satisfechos en el trabajo, debido a los bajos salarios, infraestructura inadecuada y escaso liderazgo por los gestores, por tanto, la gestión en administración requiere ser re direccionada en sus dimensiones, principalmente en la dimensión de organización para contribuir a lograr los propósitos en la institución.

Jiménez y Echevarría (2019) en su estudio, realizado en la Ciudad de México, describió la percepción y dimensiones del desempeño laboral formulado por diversos autores a través de la revisión literaria y la relación existente con los

estudios formulados en enfermería. El método utilizado, es la exploración de bibliografía en diversas entidades como la Biblioteca virtual universitaria y diversas bases de datos como Lilacs, Scielo, Scopus, etc. Concluyó que, el conocimiento del nivel de desempeño en enfermeras y los aspectos teóricos que abarcan en la literatura como formación permanente, comunicación asertiva, participación efectiva en organizaciones sanitarias, permitieron fortalecer estrategias para abordar y conocer las falencias en el desempeño laboral de enfermeras.

Tumbaco (2021), en su estudio realizado en la Ciudad de Ecuador, estableció las capacidades gerenciales de la enfermera en la gestión hospitalaria, cuya metodología de investigación fue con enfoque cualitativo de corte documental, por medio de la hermenéutica se recabo la información, llegando a la conclusión que, existe una variedad de competencias gerenciales en los(as) enfermeras para mejorar la gestión administrativa en una entidad hospitalaria. Así mismo, resulta importante fortalecer las competencias intelectuales, motivacionales, etc; del personal y finalmente se observa un avance lento y permanente en las funciones/dimensiones de la gestión administrativa en el servicio de enfermería, aun cuando el talento humano es el recurso que agiliza el logro de metas y objetivos en una entidad.

Figuroa (2022), en su estudio analizo la trascendencia de la planificación estratégica en el proceso de gestión administrativa en el servicio de enfermería en el C.S. Los Vergeles. Guayaquil. Siendo una investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental. La población estaba integrada por 70 licenciados en enfermería y una muestra de 50 personas por medio de un muestreo no probabilístico, cuyo instrumento de recopilación de información fue una encuesta. Concluyendo, la planificación estratégica posee una influencia directa y efectiva en la gestión administrativa.

Entre algunos estudios nacionales, tenemos el estudio realizado por:

León (2018), cuya finalidad fue determinar la relación existente entre gestión por competencias y desempeño laboral en los profesionales de la carrera de enfermería, en el primer nivel de atención de la IPRESS Es salud Cusco.

La metodología utilizada se basa en un estudio descriptivo de tipo correlacional, no experimental, la población estaba constituida por 23 Enfermeras. El instrumento utilizado para recabar información fue un cuestionario ya aprobado y aplicado por otros estudiosos o investigadores. Concluyendo que, existe una correspondencia representativa de gestión por competencias y desempeño laboral de los profesionales de enfermería, indicando que, a mayor valor de la gestión por competencias, tendremos un mayor nivel de desempeño profesional, finalmente afirman que existe un nivel deficiente del personal de enfermería en el desempeño laboral.

García (2021), en su estudio de investigación, estableció la correlación existente entre gestión administrativa y calidad en el consultorio de enfermería. Hospital Tarapoto, categoría II-2. en el año 2020 perteneciente al MINSA, cuyo estudio fue descriptivo, de tipo básica, no experimental, correlacional. La muestra estaba conformada por 30 trabajadoras de la IPRESS en mención, utilizando dos cuestionarios como instrumento de recopilación de información, concluyendo que coexiste una correlación negativa e ineficiente entre gestión administrativa y calidad de servicio.

Sedano (2020), plantea en su estudio establecer la correlación entre las variables gestión administrativa y empoderamiento de los licenciados en enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2019, siendo un estudio no experimental, de diseño transversal, correlacional simple. La población lo conforman 252 enfermeros, teniendo una muestra de 152 profesionales, la información se recabo aplicando una encuesta, hallándose una correlación significativa entre las variables.

Yampufe (2022), en su estudio planteo como objetivo principal, comprender y explicar la percepción del personal de enfermería sobre la designación en encargaturas administrativas que desarrollan en el Hospital Docente Belén de Lambayeque, 2018. La metodología utilizada fue a través del método cualitativo, la recopilación de información se realizó por medio de una entrevista semiestructurada aprobada por expertos, siendo 12 el número de profesionales de áreas críticas que conforman la muestra. Las conclusiones a las que arribaron fueron que, existe una escasa estructura organizacional al ejercer el cargo como

gestor de un servicio por designación, sin embargo lo realizan por responsabilidad y cumplimiento.

Así mismo, las enfermeras que ejercen encargaturas administrativas cuentan con conocimientos para asumir el cargo, sin embargo, se evidencia la escasa experiencia para la toma de decisiones.

Reyes (2018), en su estudio de investigación, estableció la dependencia entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de apoyo al diagnóstico en un hospital de EsSalud Callao, año 2018. El estudio fue realizado utilizando un diseño no experimental, descriptivo, correlacional. Se recabo información a través de dos instrumentos validados, altamente confiables. Los resultados del estudio muestran un nivel significativo entre las variables, alcanzando un 63.3% en la variable habilidades gerenciales y 68.4% en la variable desempeño laboral, demostrando un nexo elevado entre las dos variables de acuerdo al coeficiente de correlación Rho. Spearman del 0.777, con un grado significativo de 0.000.

La gestión administrativa es un componente integral, básico e indispensable dentro de una entidad, viene a ser la columna vertebral del desarrollo de una institución, orientada al cumplimiento y logro de objetivos institucionales, optimizando los diversos métodos con el fin de ser eficiente y eficaces en la gestión que desarrolla. Sin embargo, al suscitarse un problema en la administración, estos pueden ser en el aspecto de planeación, organización, dirección y control, por ende, es importante tener definidos las metas u objetivos a alcanzar durante el periodo planteado, así evitar contratiempos. (González, 2020).

Respecto a las teorías (Chiavenato, 2004), menciona que las funciones de la gestión administrativa contemplan cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

La planeación a través de la cual las entidades planifican sus actividades, no son improvisaciones, en base a ello se lograrán los objetivos institucionales. Esta dimensión hace mención, a la finalidad o propósitos que la entidad debe lograr y formular las estrategias que debe implementar para su cumplimiento. Asimismo, esta dimensión inicia con la formulación de la misión, objetivos o metas y

puntualiza los planes a implementar para lograr cada objetivo. Al realizar la planeación veremos a donde pretendemos llegar, que es lo que debemos hacer, cuando, como se realizara y el orden de prioridad. Al determinar los objetivos, se deben plantear los objetivos generales, así como los específicos; además de los planes a desarrollar: planes estratégicos, tácticos y operacionales.

En la entidad que se está investigando, se considera los objetivos a lograr por cada Programa Presupuestal, producto, subproducto, actividad, considerando la unidad de medida y meta planteada de acuerdo a los criterios de programación remitidos por nivel central. Así mismo, los planes elaborados por cada IPRESS, son los planes tácticos, a mediano plazo, cuya elaboración es en último mes de cada año fiscal (Martinez, 2018).

El concepto establecido para la dimensión organización, hace referencia a los objetivos específicos que se deben alcanzar de manera programada, estructurando la forma como se cumplirán los mismos, asignando responsabilidades a cada trabajador de acuerdo a los cargos que cuenta la entidad u organización. En conclusión, esta dimensión, involucra a la acción de establecer, distribuir y asignar tareas entre los órganos que conforma una institución, cuyo fin es conseguir los propósitos planteados en el tiempo establecido (Chiavenato, 2004).

Una vez determinada la planeación e instituida la organización, queda pendiente ejecutar las actividades, esto viene a ser, el rol de la dirección: poner en ejercicio y dinamizar la entidad, está ligado directamente con el talento humano de la entidad. El personal debe ser designado en un cargo y desempeñar sus funciones inherentes a la misma. La entidad tiene la responsabilidad de fortalecer la motivación del personal, así como mantener buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores con el único fin de lograr ejecutar las actividades institucionales. Por tanto, para lograr una planeación y organización eficaz se debe mantener una comunicación activa, empatía, ser líder y no jefe y mantener motivado al personal de forma permanente (González, 2020).

La dimensión control, hace referencia al proceso, a través del cual, los jefes de una entidad buscan normar las diversas actividades para verificar posteriormente la consistencia de la misma de acuerdo a los planes, objetivos, actividades; con

la finalidad de corregir las dificultades presentadas y analizar los resultados logrados para la toma de decisiones oportuna y eficaz. (Chiavenato, 2004).

El desempeño laboral es un concepto referido a la disposición que tiene el trabajador para cumplir sus funciones/actividades en la entidad donde labora, previo a la designación del cargo, para ello debe contar con el perfil de puesto, las competencias, habilidades y destrezas, las mismas que contribuirán al logro de resultados óptimos en la entidad. Por tanto, es necesario realizar una evaluación o medición del trabajo desempeñado por los trabajadores, de esta manera se podrá reorientar el trabajo del personal si es necesario; el desempeño inadecuado perjudica el logro de objetivos institucionales. (Wherther, 2008)

Los criterios para evaluar a un trabajador y cumplir con los objetivos institucionales, tenemos: productividad, a través del cual el personal debe cumplir con las actividades u objetivos planteados por la entidad en un periodo de tiempo, cuyo trabajo debe ser de calidad. Además, ser eficiente, no solo involucra el término productividad y calidad, va más allá, el trabajador debe ser responsable y entregar su trabajo en el tiempo establecido, de esta manera el empleado y empleador queden satisfechos con los resultados alcanzados.

No dejar de lado, el entorno laboral, si el personal es eficiente, la entidad debe velar por mantener buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y conocer sus aspiraciones para motivarlos de manera permanente.

Otro aspecto importante, es la actitud, la cual repercute en la productividad y clima laboral y finalmente el trabajo en equipo es fundamental para realizar un trabajo coordinado, con compromiso, eficiencia y eficacia. (Bizneo, 2022).

Con relación al nivel de compromiso, (Alles, 2007), manifiesta que, al personal se debe evaluar de manera permanente por su jefe inmediato con el fin de determinar si está comprometido con la misión, metas y objetivos institucionales, por tanto será eficiente, eficaz, con el tiempo y recursos de la entidad, por tanto deben compensados con algún tipo de estímulo (económico, reconocimiento, etc).

En el nivel de resolución de problemas (Alles, 2007), afirma que, el personal debería tener la capacidad de solucionar la problemática que se presente en la entidad, asumir con compromiso, responsabilidad y anticiparse frente a

situaciones que podrían suscitarse y solucionarlas. Es importante mantener una escucha activa y una comunicación asertiva para fortalecer la relación entre jefe y subordinado.

En la dimensión iniciativa según (Alles, 2007), hace referencia, al trabajador aquella persona proactiva, debe tener una perspectiva futurista, adelantarse a los hechos que pudieran presentarse, para ello, tomara decisiones oportunas y precisas, evitando así, problemas futuros y superando todo problema con eficiencia y responsabilidad.

Así mismo (Saltos, 2020), en su propuesta de evaluación del desempeño del personal formulan la escala de evaluación, clasificándolos como: Deficiente, cuya intervención con este resultado amerita establecer un plan de acción inmediato para modificar los elementos negativos y realizar una evaluación posterior (corto plazo). Regular, cuyo resultado amerita formular un plan de acción para resarcir los elementos deficientes, a su vez, formular un plan de seguimiento para superar este criterio y plantear una evaluación a mediano plazo. La otra escala es Muy Bien, cuya intervención consiste en plantear acciones para superar los elementos deficientes y formular un plan de seguimiento y control.

Finalmente la escala Excelente, con el cual el personal demuestra ser destacado en su labor designada, planteando la formulación de términos de referencia en los temas desfavorables e implementar estrategias para fortalecer el desempeño del personal, como: reconocimientos (entrega de resoluciones de felicitación, bono económico, etc) y motivar al personal para mantenerse en esta categoría.

Como parte de la investigación tenemos que, el objetivo de la investigación fue determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS categoría I-4 de una unidad ejecutora, Cusco 2023. Considerando la gestión administrativa como la ejecución de actividades, con la finalidad de lograr resultados (Chiavenato 2016) y el desempeño laboral es la responsabilidad con la cual el trabajador desempeña sus funciones con compromiso (Chiavenato 2002), la metodología de estudio, comprendió un enfoque cuantitativo de tipo básico, nivel correlacional, con diseño no experimental de corte transversal y método hipotético deductivo.

La población estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería de los EE.SS categoría I-4, cuya muestra fue censal, la técnica de recopilación de información fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario, validado por el juicio de expertos, se estableció su confiabilidad por el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos por medio del Coeficiente de Pearson, se demostró que existe una relación positiva media de (0,522) entre la gestión administrativa y desempeño laboral con un nivel de significancia menor al 0,000 ( $p > 0,05$ ), por ende, se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación significativa entre las variables, concluyendo que, al existir una buena gestión administrativa el desempeño laboral es bueno.

El desarrollo de la investigación tuvo un carácter relevante a nivel local, regional, permitiendo formular acciones, actividades, estrategias que contribuyan a mejorar la gestión administrativa del personal de enfermería en los EE.SS, formulando tareas a partir de la dimensión planeación, organización, dirección y control.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación.**

El tipo de estudio que se consideró es tipo básica, ya que, partimos de un marco teórico. Tiene como objetivo enunciar nuevas suposiciones y/o cambiar la existente parte del problema en estudio, de esta manera incrementa los conocimientos a nivel científico y filosófico. Se orienta en la exploración de un conocimiento puro por medio de la recopilación de datos. Reúne algunas características: profundiza y clarifica la información conceptual de una ciencia, amplia y profundiza nuestros conocimientos, descubre algunos principios los cuales sirven de soporte para solucionar algunas disyuntivas, utiliza el muestreo, los conocimientos adquiridos pueden ser utilizados pueden o no utilizarse de manera inmediata (Navarro, 2016).

A su vez, a través de este tipo de investigación, se recabó información y se analizó para responder a las incógnitas del estudio y corroborar la hipótesis planteada, utilizando para ello la estadística, con la finalidad de fijar con certeza el comportamiento en una determinada población. Además plantean más de una hipótesis, las cuales son sometidas a prueba, evaluándose las definiciones planteadas en la misma, transformándose estas mediciones en valor numérico, para posteriormente hacer uso de la estadística y universalizar los resultados (Sampiere, 2003).

##### **3.1.2. Diseño de Investigación**

El diseño fue no experimental, para lo cual, mencionan que, no todas las investigaciones con enfoque cuantitativo involucren experimentación, estos estudios no requieren explorar el comportamiento o conducta de los hechos o fenómenos a partir del manejo intencionado de las variables en estudio (Mata, 2019).

Así mismo, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, cuya finalidad es obtener conocimientos principales y elegir el método pertinente que nos ayude a reconocer el contexto de forma objetiva, ya que se recaba información y estudian los datos por medio de las diversas definiciones y la medición de variables. Así mismo, a través de este enfoque recopilamos y analizamos información obtenida

por diversas fuentes (estadísticas, informáticas, matemáticas, etc). Es de carácter definitivo, debido a que, trata de medir la magnitud del problema y generalizar los resultados en una población significativa, para ello hace uso de herramientas estándar (formato), a través del cual se genera una hipótesis que será confirmada o rechazada. (Neill, 2017).

El trabajo fue de nivel correlacional, midiéndose la relación entre las dos variables, el científico no controla las variables. La correlación que exista entre las variables puede ser fuerte o débil, así mismo una correlación no involucra causalidad, al encontrar una correlación entre dos elementos no implica que una cause la otra (Chipana, 2020).

El estudio aplicó el método hipotético-deductivo, ya que inicia en una teoría sobre la actividad y de ella derivan hipótesis comprobables. Parten de suposiciones para arribar a afirmaciones puntuales sobre la condición y la actividad del mundo. Las hipótesis se prueban a través de la compilación y análisis de cifras, el resultado afirma o niega la teoría (Bastis Consultores, 2021)

Así mismo, para Hernández et al. (2010), las investigaciones de tipo no experimental, manifiesta que no se maneja a las variables, los hechos o fenómenos solo se observan en el medio que se encuentren, posteriormente son analizadas.

La investigación fue de corte transversal, cuyo objetivo es descriptivo y analítico, lo primordial en este tipo de corte es reconocer la frecuencia de una situación en el universo sujeto de investigación, el que realiza la investigación no realiza ninguna intervención. El investigador realiza una medición de las variables. Tiene varias ventajas ya que, generan hipótesis, identifican a personas o individuos con una determinada condición, magnitud, frecuencia y distribución en una determinada población. Entre algunas desventajas tenemos que no pueden determinar una relación causal ¿Cuál fue primero, la causa o efecto?, puede haber sesgo en la medición (Rodríguez, 2018).

### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable representa todo lo que conseguimos medir en función a la información recabada en el estudio, cuya finalidad es dar replica a las preguntas del estudio, las cuales se encuentran plasmadas en objetivos.

En cuanto, a la operacionalización de variables, referida a la disgregación de las unidades que conforman la organización de la hipótesis, la operacionalización se alcanza al disgregar las variables en las respectivas dimensiones, las cuales, a su vez son trasladadas en indicadores, las cuales serán observadas y medidas. Así mismo, este aspecto es importante en la investigación ya que, determinan los atributos que se pretenden cuantificar, observar y explorar con la finalidad de arribar a las conclusiones. Para ello se recomienda establecer el tipo de hipótesis, identificar la relación existente entre las variables, que sea lógica y coherente, las variables representan las características y finalmente realizar la operacionalización de la variable, definiendo como se realizara la medición de cada atributo o característica de la investigación (Conrado, 2019)

En ese sentido, las variables actúan como efecto o causa en una investigación y son determinadas al plantear el problema, motivo de la investigación.

Variable 1. Gestión Administrativa.

Definición Conceptual: Es la realización de tareas u actividades, con la finalidad de lograr efectos positivos (Chiavenato 2016). Así mismo, indica que, es la manera más eficiente de obtener resultados favorables con la óptima utilización de recursos.

Definición Operacional: Gestión Administrativa se evaluará con un cuestionario, cuya duración será de 15 minutos, en función a las 4 dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control.

Cuestionario de Gestión Administrativa. Autor: Ferrer (2016).

Variable 2. Desempeño Laboral.

Definición Conceptual: Son los compromisos y la eficacia con que el empleado se desenvuelve en su entidad, tratando de realizar sus tareas con satisfacción profesional (Chiavenato 2002).

Definición Operacional: El Desempeño Laboral se recabará a través de un cuestionario, cuya duración será de 10 minutos, en base a las 3 dimensiones: Nivel de Compromiso, Resolución de Problemas y Nivel de iniciativa.

Cuestionario de. Desempeño Laboral. Autor: Alles 2007.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Simboliza a la integridad de unidades que reúnen ciertos atributos que se aspiran estudiar. Por ello, al referirnos a la población y muestra subsiste una condición inductiva (de lo específico a lo frecuente), fomentando a tener una muestra simbólica para afirmar las conclusiones obtenidas en la investigación. Así mismo, existen dos niveles de población, una se denomina población diana, la cual es muy extensa y el científico no logra acceder a ella y la segunda es la población accesible, en ella, la cantidad de integrantes es menor y se delimita por criterios de exclusión e inclusión (Ventura, 2017).

**3.3.2. Muestra:** Representa una parte significativa de la población a la cual se investiga, existen diferentes procedimientos para realizar el cálculo de la misma. (Lopez, 2004). Durante la investigación, se tuvo una muestra censal, denominada así, debido a que la población coincide con la muestra, en el estudio estuvo representado por la totalidad de enfermeras de IPRESS categoría I-4 (Hurtado, 2018).

**Criterios de inclusión** se refieren a las particularidades que deben cumplir un individuo u ente a ser investigado. Por ejemplo, sexo, edad, grupo ocupacional, estrato social, etc. Cuando en el estudio la población representa personas es indispensable su aceptación a través de su respectiva aprobación. (Arias et al., 2016).

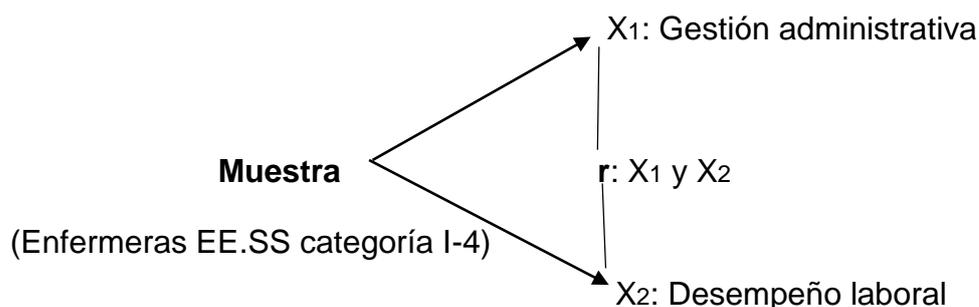
**Criterios de exclusión** son aquellas peculiaridades de la población en estudio que podrían cambiar los resultados, por tanto no se elegirán para el estudio. En nuestra investigación excluirémos al personal que se hallen en descanso físico (vacaciones) o licencia por maternidad/enfermedad en el periodo que se aplique el instrumento (Valdes, 2017).

**3.3.3. Muestreo:** Considerado como el método a través del cual se selecciona la muestra de la población, existiendo dos tipos: el muestreo probabilístico y no probabilístico, es muy recomendado sobre todo al realizar investigaciones

cuantitativas, ya que, los integrantes tienen la misma oportunidad de ser elegidos para conformar la muestra. En el estudio se utilizó el muestreo probabilístico (Manterola, 2017).

**Unidad de análisis:** Estuvo representado por las enfermeras(os) Nombrados y Contratados de Establecimientos de Salud categoría I-4.

**Figura 1:** Esquema del diseño de investigación



### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación utilizamos como técnica de recolección de datos la encuesta, el instrumento será el cuestionario a través del cual, se recopiló la información. (Oyarzun, 2022). Al realizar una investigación es importante determinar los métodos, técnicas e instrumentos a utilizar. El método direcciona la investigación, la técnica representa el grupo de herramientas o instrumentos en el que se basa el método y el instrumento representa el medio que apoya la realización de la investigación (Hernandez, 2020).

La encuesta es una técnica aplicada en los estudios de investigación, con enfoque cuantitativo o mixto, en algunas ocasiones las utilizan en estudios de tipo cualitativo, es utilizado para recabar información de los rasgos de individuos, por ejemplo: creencias, conocimiento, conducta, etc (Ocampo, 2020).

El cuestionario es el instrumento a través del cual se midieron las variables en estudio, las cuales se encuentran operacionalizadas a través de preguntas. Se considera el problema investigado así como la población que responderá a las interrogantes y los diversos métodos de recabar información. Así mismo, indican que un cuestionario es una miscelánea de propuestas con relación a una o más variables a evaluar. (Ocampo, 2020).

La recolección de datos de la primera variable: Gestión Administrativa, se realizó por medio de un cuestionario creado por Ferrer (2016), adaptado por Aguilar Gutiérrez Yurman (2021) y mi persona (al agregar una pregunta al instrumento por la relevancia en el estudio), conformado por 26 preguntas. A su vez se realizó una modificación en el instrumento, al unificar la palabra entidad, institución, centro laboral por Centro de Salud (C.S).

La validez del instrumento se concibe como la categoría en que la realidad y los conocimientos afirman la interpretación, permitiéndonos certificar los información recabada en el estudio o identificar las dificultades (Leon, 2017). Para la validez del instrumento participaron 3 profesionales con el grado de Maestro, los cuales emitieron su opinión como integrantes del juicio de expertos, los cuales se encuentran registrados en SUNEDU (Anexo 05), siendo los siguientes:

- Mg. Naty Luz Muñiz Choque.
- Mg. Atília Norka Mamani Sucasaire.
- Mg. Milagros Ruelas Calisaya.

La primera juez, realizó una observación al cuestionario en la variable Gestión Administrativa. Dimensión Dirección, indicando que, en el cuestionario no se incluyó el indicador “directivas”; al igual en la Dimensión Control, sugiriendo incluir en el cuestionario el ítem “Monitoreo de Coberturas”, en vista que contribuye en una intervención oportuna en el ámbito laboral.

En la variable Desempeño Laboral, indica incluir en la Dimensión “Nivel de iniciativa” el ítem Implementa acciones posteriores a la capacitación, ya que se encuentra en el cuestionario

La segunda juez, en la variable Desempeño Laboral. Dimensión Nivel de Compromiso, indicó que el indicador “Muestra un perfil ético”, es un ítem subjetivo, los encuestados afirmaran la respuesta.

La tercera juez, realizó la misma observación que la 2da juez.

Las observaciones de las tres jueces fueron levantadas, corrigiendo el cuestionario con el indicador respectivo.

La confiabilidad, se entiende como la cualidad de las calificaciones del test, denotando la relación de varianza verdadera, la cual se vincula al error en el

cálculo. Por tanto, a mayor confiabilidad, menor error en la medición (Leon, 2017).

Las respuestas del cuestionario, se procesaron a través del alfa de cronbach, logrando un 0.88 de grado de confiabilidad del instrumento para las dos variables, cuyos resultados se adjuntan en (Anexo 07).

### **3.5. Procedimientos**

La UCV, nos envió virtualmente la carta de presentación, la que se ingresó a la Unidad Ejecutora y cuenta con el sello de ingreso a la entidad, así como la aceptación del titular de la entidad para realizar la investigación (se adjuntan documentos en anexos). A su vez se, realizaron coordinaciones con el personal de enfermería de los EE.SS. categoría I-4 para la aplicación del instrumento. Los EE.SS. se encuentran ubicados en las Provincias Canas Canchis Espinar, cuentan con 5 EE.SS categoría I-4.

Posteriormente se procesaron los datos a través de un método estadístico. Realizándose el análisis descriptivo e inferencial, una vez concluido, se formularon las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Las cifras fueron tabuladas, se plasmaron en tablas cruzadas, a través del método estadístico SPSS 25, ya que el estudio es con enfoque cuantitativo (Zipreporting, 2020)

Se aplicó la prueba piloto de manera presencial en mayo del presente año fiscal a 10 Licenciadas en Enfermería que no conforman parte de la población en investigación por medio de la aplicación de un cuestionario para las dos variables.

Las respuestas, se procesaron a través del alfa de cronbach, logrando un 0.88 de grado de confiabilidad del instrumento para las dos variables, cuyos resultados se adjuntan en anexos.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se efectuó bajo el precepto ético y moral de la UCV lo establece, enmarcada en la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud. Así como se respetó el derecho de autor en las citas y referencias correspondientes,

utilizándose las normas APA y verificándose el turniting durante el proceso del estudio.

En ese sentido, los principios que fueron considerados en el trabajo de investigación es beneficencia/no maleficencia, entendiéndose así, a no crear daño alguno a los participantes en el estudio, cuyo fin es extender los beneficios que se obtengan del estudio y evitar o prevenir riesgos eventuales que puedan suscitarse (Arguedas, 2010).

El principio de autonomía, se refiere a respetar los derechos de cada individuo o persona, asumiendo sus propias decisiones. Este principio se concreta al obtener el Consentimiento Informado, referido a participar de manera libre, sin coacción alguna en una investigación (Miranda Novales, 2019). Referido también a dar a conocer a la persona a encuestar toda la información de la investigación que se realizara y de la cual participará, otorgando con ello la conformidad y voluntad de su participación en la investigación (Urosa, 2017).

Otro principio importante es Justicia, referido a que, debe existir una posición horizontal en los beneficios y riesgos que se pueden suscitar en una investigación, está ligado a los criterios por los cuales fue seleccionada la población/muestra, considerando dos aspectos: el individual, en el que, cada participante en la investigación tiene la probabilidad de obtener el beneficio o riesgo en el estudio y el aspecto social cuando en la investigación se trabaja con poblaciones/muestra con ciertas características, ejm poblaciones cautivas (estudiantes de una institución educativa, reclusos, etc) (Arguedas, 2010)

La confidencialidad, en la cual los investigadores no deben dar a conocer a terceras personas, la participación de los encuestados en la investigación realizada, por tanto, debe ser anónimo, siendo este último un componente indispensable para evitar causar daño al encuestado (Santi, 2016). Asimismo, los datos de la información recabada deben encontrarse bien resguardadas. (OXfam GB, 2020).

Así mismo, el respeto a los derechos humanos de la persona, considera a la persona como un ser autónomo, a la cual debemos respetar su opinión y solo limitarla si llegara a perjudicar alguna otra persona.

Finalmente, la integridad científica, referida a la condición del científico durante el estudio. Por ejemplo, una de las malas prácticas viene a ser el plagio, así como la falsificación de información para indicar que la investigación fue exitosa o en cuanto a la distribución de la autoría (Pasco, 2021)

Por tanto, se dio cumplimiento a las condiciones para la aplicación del instrumento, enfatizando en la privacidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

**Tabla 1**

*Cruce entre gestión administrativa y desempeño laboral.*

			Desempeño laboral				Total
			Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	
Gestión Administrativa	Mala	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
	Regular	Recuento	0	0	22	8	30
		% del total	0,0%	0,0%	31,4%	11,4%	42,8%
	Buena	Recuento	0	3	10	11	24
		% del total	0,0%	4,3%	14,3%	15,7%	34,3%
	Excelente	Recuento	0	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%
	Total	Recuento	0	3	34	33	70
		% del total	0,0%	4,3%	48,6%	47,1%	100,0%

En la Tabla 1 se evaluaron los datos del cruce de variables, observándose que, en la gestión administrativa el 42.8% se encuentran en la categoría Regular, seguido de un 34.3% en la categoría Bueno, con 20.0% en la categoría Excelente y solo el 2.9% en la categoría Mala. Similar situación se muestra en el desempeño laboral, encontrándose el mayor porcentaje en la categoría de Buena y Muy Buena con 48.6% y 47.1% respectivamente, solo el 4.3% se desempeña de manera Regular y ninguno en la categoría deficiente.

**Tabla 2***Cruce entre planeación y desempeño laboral*

			Desempeño laboral				Total
			Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	
Planeación	Mala	Recuento	0	0	5	0	5
		% del total	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	7,1%
	Regular	Recuento	0	2	22	10	34
		% del total	0,0%	2,9%	31,5%	14,3%	48,6%
	Buena	Recuento	0	1	7	18	26
		% del total	0,0%	1,4%	10,0%	25,7%	37,2%
	Excelente	Recuento	0	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%
Total	Recuento	0	3	34	33	70	
	% del total	0,0%	4,3%	48,6%	47,1%	100,0%	

En la Tabla 2, se analizó la conjunción de la planeación con desempeño laboral, observándose que, la Planeación es Regular con 48.6%, seguido de la categoría Buena con un 37.2% y existiendo el mismo porcentaje en la categoría Mala y Excelente con un 7.1%. Así mismo, el desempeño laboral es Bueno en un 48.6%, seguido de un 47.1% en la categoría Muy Buena, un 4.3% es Regular y cero en la categoría deficiente.

**Tabla 3***Cruce entre organización y desempeño laboral*

			Desempeño laboral				Total
			Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	
Organización	Mala	Recuento	0	0	3	2	5
		% del total	0,0%	0,0%	4,3%	2,9%	7,1%
	Regular	Recuento	0	0	20	6	26
		% del total	0,0%	0,0%	28,6%	8,6%	37,2%
	Buena	Recuento	0	3	10	8	21
		% del total	0,0%	4,3%	14,3 %	11,4%	30,0%
	Excelente	Recuento	0	0	1	17	18
		% del total	0,0%	0,0%	1,4%	24,3%	25,7%
Total	Recuento	0	3	34	33	70	
	% del total	0,0%	4,3%	48,6%	47,1%	100,0%	

En la Tabla 3, se observó la conjunción de la dimensión organización con desempeño laboral, encontrándose que, la organización alcanza un 37.2% en la escala Regular, seguido de un 30.0% en la escala Buena, 25.7% en Excelente y solo el 7.1% es mala. A su vez el desempeño laboral es Bueno con 48.6%, Muy bueno con un 47.1%, seguido de un 4.3% en la escala regular y cero en deficiente.

**Tabla 4***Cruce entre dirección y desempeño laboral*

			Desempeño laboral				Total
			Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	
Dirección	Mala	Recuento	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	0	16	8	24
		% del total	0,0%	0,0%	22,9%	11,4%	34,3%
	Buena	Recuento	0	3	18	13	34
		% del total	0,0%	4,3%	25,7%	18,6%	48,6%
	Excelente	Recuento	0	0	0	12	12
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	17,1%	17,1%
Total	Recuento	0	3	34	33	70	
	% del total	0,0%	4,3%	48,6%	47,1%	100,0%	

En la Tabla 4, se observó la conjunción de la dimensión dirección con desempeño laboral, hallándose que, la dirección es Buena con un 48.6%, seguido de un 34.3% en la escala Regular, un 17.1% es Excelente cero en la escala mala; el desempeño laboral es Bueno con un 48.6%, seguido de un 47.1% en la escala Muy buena, solo un 4.3% en la escala regular y ninguno deficiente.

**Tabla 5***Cruce entre control y desempeño laboral*

			Desempeño laboral				Total	
			Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena		
Control	Mala	Recuento	0	0	0	0	0	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Regular	Recuento	0	2	13	7	22	
		% del total	0,0%	2,9%	18,6%	10,0%	31,4%	
	Buena	Recuento	0	1	21	9	31	
		% del total	0,0%	1,4%	30,0%	12,8%	44,3%	
	Excelente	Recuento	0	0	0	17	12	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	24,3%	24,3%	
			Recuento	0	3	34	33	70
	Total		% del total	0,0%	4,3%	48,6%	47,1%	100,0%

En la Tabla 5, se observó la conjunción de la dimensión control con desempeño laboral, encontrándose que, el control es Buena con un 44.3%, seguido de un 31.4% en la escala Regular, un 24.3% es Excelente y cero en la escala mala. A su vez, el desempeño laboral es Buena con 48.6%, seguido de un 47.1% en la escala muy buena, un 4.3% es Regular y cero en la escala deficiente.

## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1. Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad aplicada en la investigación fue de Kolmogorov, debido a que, el número de encuestados es mayor a 50 personas.

En este caso se tiene que el valor “p” o Sig. de las dos variables es mayor que 0.05, por tanto, se da prioridad a aceptar la hipótesis alterna ya que los resultados demuestran una distribución normal, en ese entender utilizamos la prueba de Pearson.

#### Hipótesis General:

H0: No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

H1: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

**Tabla 6**

*Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral.*

		Gestión administrativa	Desempeño Laboral
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,524**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,524**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

#### Interpretación:

En la tabla 6, se observó que existe una relación positiva media de (0,524) entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral de profesionales de enfermería en una unidad ejecutora, departamento de Cusco y un nivel de significancia menor al 0,000 ( $p > 0,05$ ), por ende, se acepta la hipótesis alterna, demostrando que existe relación significativa entre las variables, concluyendo que si existe una buena gestión administrativa el desempeño laboral es bueno.

### Hipótesis Específica 1

H0: Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

**Tabla 7**

*Correlación entre planeación y desempeño laboral.*

		Planeación	Desempeño laboral
Planeación	Correlación de Pearson	1	,475**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,475**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

### Interpretación:

En la tabla 7, se percibió que existe una relación positiva media de (0,475) entre la dimensión planeación y desempeño laboral de profesionales de enfermería en una unidad ejecutora del departamento de Cusco y un nivel de significancia menor al 0,000 ( $p < 0,05$ ). Por ende, se acepta la hipótesis alterna, demostrando que existe relación moderada entre las variables.

## Hipótesis Específica 2

H0: Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

**Tabla 8**

*Correlación entre organización y desempeño laboral*

		Organización	Desempeño laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	,464**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,464**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

### Interpretación:

En la tabla 8, se apreció que existe una relación positiva media de (0,464) entre la dimensión organización y desempeño laboral de profesionales de enfermería en una unidad ejecutora del departamento de Cusco y un nivel de significancia menor al 0,000 ( $p < 0,05$ ). Por ende, se acepta la hipótesis alterna, demostrando que existe relación moderada entre las variables

### Hipótesis Específica 3

H0: Existe relación significativa entre la dirección y desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la dirección y desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

**Tabla 9**

*Correlación entre dirección y desempeño laboral.*

		Dirección	Desempeño laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	,378**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,378**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	70	70

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

### Interpretación:

En la tabla 9, se apreció que existe una relación positiva media de (0,378) entre la dimensión dirección y desempeño laboral de profesionales de enfermería en una unidad ejecutora del departamento de Cusco y un grado de significancia menor al 0,001 ( $p < 0,05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación moderada entre las variables

#### Hipótesis Específica 4

H0: Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

**Tabla 10**

*Correlación entre control y desempeño laboral*

		Control	Desempeño laboral
Control	Correlación de Pearson	1	,608**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,608**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

#### Interpretación:

En la tabla 10, se observó que existe una relación positiva muy fuerte de (0,608) entre la dimensión control y desempeño laboral de profesionales de enfermería en una unidad ejecutora del departamento de Cusco y un grado de significancia menor al 0,000 ( $p < 0,05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe una correlación muy fuerte entre las variables. Concluyendo que si existe un buen control, el desempeño laboral del personal es bueno.

## V. DISCUSIÓN

La Unidad Ejecutora del Departamento de Cusco, es una entidad del sector público, cuyo ente rector es el Ministerio de Salud. MINSA; cuyo ámbito jurisdiccional abarcan 4 Provincias: Canas, Canchis, Espinar y Acomayo, estando conformado por 51 Establecimientos de Salud en el primer nivel de atención, en las categorías I-4, I-3, I-2, I-1, teniendo equipos básicos de salud en la categorías I-1 y I-2, en los EE.SS. de categoría I-3 y I-4 cuentan con equipos completos (incluye médicos especialistas) de acuerdo a la norma vigente de categorización de EE.SS (MINSA , 2011), cuya misión de la entidad es desarrollar una gestión administrativa eficaz y eficiente con talento humano competente (Ramirez, 2021).

En ese sentido, en el trabajo de investigación se determinó como objetivo general: determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en EE.SS. Categoría I-4, por tanto se demostró la hipótesis general de la investigación a través del Coeficiente de Correlación de Pearson, observándose que existe una relación positiva media de (0,522) entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral con un nivel de significancia menor al 0,000 ( $p > 0,05$ ), por ende, se acepta la hipótesis formulada, indicando que existe relación significativa entre las variables.

Así mismo, existe una relación positiva media de (0,475) en la dimensión planeación, (0,464) en la dimensión organización, (0,378) en la dimensión dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral de profesionales de enfermería con un nivel de significancia menor al 0,000 ( $p < 0,05$ ), por ende, se acepta la hipótesis formulada, indicando que existe relación moderada entre las dimensiones formuladas. En la dimensión control se observó que existe una relación positiva muy fuerte de (0,608) y un nivel de significancia menor al 0,000 ( $p < 0,05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis formulada, indicando que existe una correlación muy fuerte entre las variables. Confirmando que, si existe un buen control en la gestión administrativa, el desempeño laboral del personal es bueno.

La gestión administrativa es un componente integral, básico e indispensable dentro de una entidad, siendo importante en el desarrollo de una institución, orientada al cumplimiento y logro de objetivos institucionales, optimizando los

diversos métodos con el fin de ser eficiente y eficaces en la gestión que desarrolla. Sin embargo, al suscitarse un problema en la administración, estos pueden ser en el aspecto de planeación, organización, dirección y control, por ende, es importante tener definidos las metas u objetivos a alcanzar durante el periodo planteado, así evitar contratiempos (González, 2020)

Por otro lado, el desempeño laboral es un concepto referido a la disposición que tiene el trabajador para cumplir sus funciones/actividades en la entidad donde labora, previo a la designación del cargo, para ello debe contar con el perfil de puesto, las competencias, habilidades y destrezas, las mismas que contribuirán al logro de resultados óptimos en la entidad. Por tanto, es necesario realizar una evaluación o medición del trabajo desempeñado por los trabajadores, de esta manera se podrá reorientar el trabajo del personal si es necesario; el desempeño inadecuado perjudica el logro de objetivos institucionales. (Wherther, 2008).

A su vez, es la responsabilidad y eficacia que el trabajador demuestra en su entidad, buscando realizar su tarea con entusiasmo, compromiso y vocación. (Chiavenato 2012).

Así mismo, de acuerdo a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, se demostró que, la gestión administrativa se ubica en la escala "Regular" con 42.8% y el desempeño laboral con 48.6%, en la escala "Bueno", concluyendo que, teniendo una gestión administrativa regular el desempeño laboral es bueno en los profesionales de enfermería.

En relación a las hipótesis específicas formuladas en las dimensiones: planeación, organización, dirección, se observó que existe una relación positiva media de (0,475), (0,464) y (0,378) respectivamente, por tanto se acepta la hipótesis formulada, indicando que existe una relación moderada entre las dimensiones de las variables. Sin embargo con la dimensión control se observó que existe una relación positiva muy fuerte de (0,608), aceptando la hipótesis formulada, ya que, existe una correlación muy fuerte entre las variables.

Los resultados estadísticos demostraron que la dimensión planeación alcanzó un 48.6% con una escala Regular y un Buen desempeño laboral con 31.5%; al igual que la dimensión organización con 37.2% en la escala Regular y el Desempeño Laboral es Bueno con un 28.6%.La dimensión Dirección es Buena

con un 48.6% al igual que el Desempeño Laboral y la dimensión Control es Buena con un 44.3% y 48.6%.

Por su parte (Chiavenato, 2004) menciona que, la planeación, en las entidades son planificadas (actividades), no son improvisaciones, en base a ello se lograrán los objetivos institucionales. En cuanto a la dimensión organización, hace referencia a los objetivos específicos que se deben alcanzar de manera programada, estructurando la forma como se cumplirán los mismos, asignando responsabilidades a cada trabajador de acuerdo a los cargos que cuenta la entidad u organización. En la dimensión control, hace referencia al proceso, a través del cual, los jefes de una entidad buscan normar las diversas actividades para verificar posteriormente la consistencia de la misma de acuerdo a los planes, objetivos, actividades; con la finalidad de corregir las dificultades presentadas y analizar los resultados logrados para la toma de decisiones oportuna y eficaz, por último la dimensión control, hace referencia al proceso, a través del cual, los jefes de una entidad buscan normar las diversas actividades para verificar posteriormente la consistencia de la misma de acuerdo a los planes, objetivos, actividades; con la finalidad de corregir las dificultades presentadas y analizar los resultados logrados para la toma de decisiones oportuna y eficaz (Chiavenato, 2004).

En un estudio realizado por Hanco (2018), en EE.SS de primer nivel de atención en EsSalud Cusco, se demostró que existe una relación entre gestión por competencias y desempeño laboral en enfermeras, concluyendo que a mayor valor de la gestión, existirá mayor compromiso en el desempeño laboral del personal de la entidad, resultados que se asemejan a los alcanzados en la investigación realizada.

En el estudio de Paitán (2019) se determinó que la gestión administrativa se relaciona con las competencias del personal de enfermería alcanzando una correlación de Rho Spearman de 0.534, así mismo, en la dimensión planeación y control se observa una eficiente planeación y control con un alto empoderamiento del personal de enfermería. En la dimensión organización y dirección es medianamente eficiente con un empoderamiento alto, resultados que se asemejan a los alcanzados en la investigación planteada.

Según (Yurman, 2021) en su estudio realizado en Apurímac 2021, manifestó que la gestión administrativa realizada en su entidad es regular, la cual influye en el desempeño de los trabajadores, alcanzando un grado medio, por ende no se logran las metas u objetivos planteados, lo cual afecta a la población que acude por una atención a una IPRESS del primer nivel de atención. Información que en el aspecto de Gestión Administrativa coinciden con nuestros resultados y en Desempeño Laboral la escala es Buena a diferencia del estudio en mención.

Así mismo, en las dimensiones se observó que la planeación, organización y control alcanzaron un nivel medio, ratificándonos que la gestión administrativa es regular, siendo esta escala insuficiente para obtener un nivel de desempeño óptimo en el personal de esta entidad. En cuanto a la dimensión Dirección se observa que no guarda una relación directa con el desempeño laboral.

En otro estudio realizado en Ecuador por Figueroa (2022), se observó, que el grado de cumplimiento de la planificación estratégica en el servicio de enfermería es medio, evidenciándose la existencia de una escasa comunicación entre el personal, conllevando al incumplimiento de las tareas asignadas, así mismo el desconocimiento de la misión y visión de la institución hace que el trabajo del personal sea a demanda, pues no existe el compromiso al logro de metas en un periodo de tiempo, lo cual se evidencia en una deficiente gestión administrativa. Así mismo, el desempeño laboral del personal es medio en la gestión administrativa, lo cual afecta en la atención a los usuarios y al personal, desencadenando insatisfacción laboral y escasa productividad en la prestación de servicios.

Una fortaleza hallada en la metodología del estudio, fue utilizar el enfoque cuantitativo, con nivel correlacional, porque nos permitió determinar la relación existente entre las variables y realizarlo en un determinado tiempo (transversal). Sin embargo, una debilidad que se presentó, fue en la unidad de análisis, la cual estuvo conformada por personal de enfermería (70) de EE.SS. categoría I-4, luego de un análisis, para futuras investigaciones se sugiere considerar al total de personal de los EE.SS así como la totalidad de categorías de EE.SS, para tener resultados que se puedan generalizar. Por otro lado, al aplicar el instrumento tuvimos demoras, ya que, el personal se encuentra en diferentes

turnos, retrasando así la recopilación de información y su procesamiento respectivo.

El desarrollo de la investigación consideramos que tuvo un carácter relevante a nivel local, debido a que, de acuerdo a la información obtenida en el análisis descriptivo e inferencial, nos demostró que existe una relación significativa entre las variables. Permitiendo formular acciones, actividades, estrategias que contribuyan a mejorar la gestión administrativa del personal de enfermería en los EE.SS, formulando tareas a partir de la dimensión planeación, organización, dirección y control.

En la dimensión planeación nos permitió formular de manera correcta los diferentes documentos de gestión como el Plan Táctico, Planes de Intervención, etc, formular correctamente las metas físicas en las diferentes estrategias sanitarias y programas presupuestales que están a cargo del personal de enfermería, así como formular las actividades y estrategias para lograr coberturas adecuadas a optimas en los diferentes indicadores de salud con un monitoreo oportuno, eficaz y su respectiva intervención (Quiroa, 2020).

En la dimensión organización, nos permitió contar con talento humano competente, de alto rendimiento, cuya priorización de actividades se enmarcaran al logro de metas u objetivos en los tiempos establecidos, así como una organización eficiente y ágil en los diferentes consultorios o servicios que oferta la IPRESS a favor de los usuarios, así mismo disponer del equipamiento mínimo indispensable de acuerdo a la categoría del EE.SS. para garantizar una atención de calidad (Quiroa, 2020).

En la dimensión dirección, permitió que el personal de los EE.SS. tome decisiones oportunas, se comprometa con el trabajo designado, la entidad debe encargarse de fortalecer la motivación entre el personal para el logro de objetivos, así como fortalecer la comunicación efectiva y empática (Chiavenato, 2004).

En la escala control, permitió desarrollar correctamente los monitoreos trimestrales, semestrales y anual oportunamente, así como las supervisiones programadas e inopinadas en las IPRESS, contribuyendo al desarrollo de una gestión administrativa eficiente y efectiva (Chiavenato, 2004).

Contribuyendo todo ello a mejorar y revertir indicadores negativos en las estrategias sanitarias, programas presupuestales, convenio de Gestión, FED u otros.

A nivel regional, el desarrollo de una buena gestión administrativa con un desempeño laboral adecuado, sumara en resultados positivos traducidos en coberturas óptimas de indicadores, así como disminuir la mortalidad infantil, enfermedades infectocontagiosas y crónicas; cumplimiento de metas en los diversos convenios logrando estipendios económicos a favor del personal y la IPRESS.

En el estudio realizado por Padilla (2018), en el cual estableció la influencia de la gestión administrativa y el desempeño laboral, concluyendo que si la administración de la entidad es inadecuada, ésta influye de modo directo en el desempeño del personal, así como en la productividad del personal, por tanto la administración de una entidad debe enfocarse en ofrecer un ambiente saludable (equipamiento, infraestructura adecuadas, recursos humanos acordes a la categoría del EE.SS) para el desempeño optimo del personal, traducidos en el logro de las tareas.

Así mismo, (Moreno Pezo, 2018) indico la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, afirmando que el manejo administrativo de una entidad debe ser imparcial, equitativa y dinámica para alcanzar las metas plateadas, empezando por dirección ejecutiva, estableciendo las tareas a desarrollar bajo un cronograma para lograr el éxito en la entidad.

Finalmente, señalamos que, la gestión administrativa y el desempeño laboral están sujetos a mejoras continuas, este último sobre todo a una adecuada retribución salarial para un desempeño optimo y cumplimiento de tareas asignadas, así como el fortalecimiento de competencias del personal por parte de la entidad, a través de pasantías u otras modalidades de capacitación, lo cual beneficia a la población al recibir una atención de calidad y oportuna.

## VI. CONCLUSIONES

1. La Gestión Administrativa guarda relación con el Desempeño Laboral de enfermeras en EE.SS. categoría I-4 de una unidad ejecutora, determinando que la gestión administrativa se encuentra en la escala regular con 42.8%, evidenciándose con ello, que no se dan cumplimiento a las metas en los tiempos establecidas, sin embargo el desempeño Laboral es bueno con 48.6%. Concluyéndose que, el personal tiene un buen desempeño laboral cumpliendo de manera regular la gestión administrativa (podríamos presumir que el desempeño laboral es bueno en atenciones a demanda, mas no en las planificadas).

2. La dimensión planeación y organización de la gestión administrativa, alcanza una escala Regular con un Buen desempeño laboral, evidenciándose una planeación y organización a demanda, mas no a las actividades programadas anuales de acuerdo a los documentos de gestión, convenios, etc.

3. Las dimensiones dirección y control de la gestión administrativa, evidencian resultados positivos, indicando que, el desempeño laboral es bueno en la dirección y control de la GA. Demostrándonos que, existe una relación significativa entre los que conducen y lideran la organización de la institución para ejercer un buen desempeño laboral.

Concluyéndose que la Gestión Administrativa es regular, con un desempeño bueno del personal, por tanto, existen factores que aún no se desarrollan correctamente en los diversos procesos de la gestión administrativa para ser eficientes y eficaces.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al Director Ejecutivo de la Unidad Ejecutora, se sugiere fortalecer las competencias del personal de enfermería en “Gestión Administrativa”, para formular correctamente las actividades correspondientes a las dimensiones que esta comprende y ejecutar un trabajo coordinado, planificado, eficiente y eficaz en el año fiscal, logrando indicadores positivos a favor de la entidad y población.
2. La designación de cargos, debe ser de acuerdo al perfil del puesto, para realizar una conducción adecuada de la gestión en la entidad y dar cumplimiento con lo plasmado en los documentos de gestión que son sujetos de monitoreo, supervisión y evaluación durante el año fiscal.
3. Los funcionarios y directivos de una entidad deben ejercer liderazgo en su IPRESS para una conducción adecuada de la gestión administrativa, con manejo eficiente en recursos humanos, ya que es el pilar básico en una entidad para el logro de objetivos.

## REFERENCIAS

- Aguilar. (2021). La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74768/Aguilar\\_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74768/Aguilar_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alles, Martha Alicia. (2007). Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. Buenos Aires. Granica.
- Andrade. (2010). Gestion Administrativa. Obtenido de <https://es.slideshare.net/JRAL1/la-gestin-administrativa-212615036>
- Arguedas. (junio de 2010). Elementos básicos de bioética en investigación. Obtenido de Scielo: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-60022010000200004](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022010000200004)
- Arias.et.al. (2016). El protocolo de investigación III: la. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atencio, D. Q. (01 de Diciembre de 2019). Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en un Hospital de la Seguridad Social. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/03/1053249/12-desempeno-laboral-profesional-enfermeria.pdf>
- Bastis Consultores. (8 de Noviembre de 2021). Metodo Hipotetico Deductivo. Obtenido de <https://online-tesis.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
- Bayser, S. E. (10 de abril de 2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>
- Bizneo. (Diciembre de 2022). Que es el desempeño laboral y como medirlo. Obtenido de [https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#Que\\_es\\_el\\_desempeno\\_laboral](https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#Que_es_el_desempeno_laboral)
- Chiavenato, I. (2012). Introduccion a la Teoria General de la Administracion. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Conrado. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000400171](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171)
- Corposuite . (04 de 08 de 2022). ¿Que es la gestion administrativa. Obtenido de <https://corposuite.com.mx/2022/08/04/que-es-la-gestion-administrativa/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20se%20define,la%20manera%20m%C3%A1s%20e>
- Figueroa, R. (Mayo de 2022). La Planificacion Estrategica y su impacto en la Gestion Administrativa en la unidad de enfermeria del Centro de Salud, Los Vergeles, Canton Guayaquil, Periodo 2019-2020. Obtenido de <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/6509>
- Gade. (23 de Octubre de 2019). La Importncia de la Direccion Administrativa. Obtenido de <https://gadebs.es/blog/actualidad/la-importancia-de-la-direccion-administrativa/>
- García García, R. E. (2021). Gestión administrativa y calidad de servicio de enfermería del. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56774/Garc%C3%ada\\_GRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56774/Garc%C3%ada_GRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzalez Rodriguez Sergio Sixto, Viteri Intriago Danilo Augusto, Izquierdo Moran Aida Margarita, Verdezoto Cordova Guillermo Omar. (Agosto de 2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. Obtenido de Scielo: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20es%20un,%2C%20organizaci%C3%B3n%2C%20direcci%C3%B3n%20y%20control.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20es%20un,%2C%20organizaci%C3%B3n%2C%20direcci%C3%B3n%20y%20control.)
- Hernandez. (05 de Diciembre de 2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Hurtado, E. (08 de Agosto de 2018). Guia de Investigacion Cientifica. Obtenido de

[https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629\\_parte04.pdf](https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629_parte04.pdf)

Inga Berrospi Fiorela y Arosquipa Rodríguez Carlos (2019) Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. Scielo Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342019000200021&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342019000200021&script=sci_abstract)

Jara Martínez, Antonio Miguel; Asmat Vega, Nicanor Segismundo; Alberca Pintado, Nancy Elizabeth; Medina Guzmán, Jessica Julissa (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral Universidad del Zulia, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Jimenez Castro Andres, E. R. (18 de enero de 2021). Revision desde el Desempeño Laboral al vinculo con enfermeria. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/INTERNACIONAL/Vista%20de%20REVISI%C3%93N%20DESDE%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20AL%20V%C3%8DNCULO%20CON%20ENFERMER%C3%8DA.html>

Leon, J. L. (Julio de 2017). The importance of reporting validity and reliability in measuring instruments: Comments to Arancibia et al. Obtenido de Scielo: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872017000700955](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872017000700955)

León, P. F. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/605547305/Tesis-Hanco#>

Lopez, P. L. (2004). Poblacion Muestra y Muestreo. Obtenido de Scielo: [www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b\)%20Muestra.,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b)%20Muestra.,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n).

Manterola, T. O. (Marzo de 2017). Sampling Techniques on a Population Study. Obtenido de Scielo:

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037)

Martinez Garcia, L. (2018). Que es y para que sirve la gestion administrativa. Obtenido de <https://www.euroinnova.pe/que-es-y-para-que-sirve-la-gestion-administrativa#actividades-realizadas-en-la-gestion-administrativa>

Mata. (2019). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no xperimental. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

MEF. (2023). Sistema de Gestion Presupuestal. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/anexos/2023/Anexo\\_2\\_Clasificador\\_Economico\\_Gastos\\_2023.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/2023/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2023.pdf)

Ministerio de Salud [MINSAL]. (2016). Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernizacion. Obtenido de <https://www.minsa.gob.pe/presupuestales/>

MINSAL . (13 de Julio de 2011). NTS N° 021-MINSAL / DGSP-V.03. Norma Tecnica de Salud "Categorias de Establecimientos de Salud del Sector Salud". Obtenido de [https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/NORMA%20T%C3%89CNICA%20DE%20SALUD%20N%C2%BA021-MINSAL-DGSP-V.03\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/NORMA%20T%C3%89CNICA%20DE%20SALUD%20N%C2%BA021-MINSAL-DGSP-V.03_LALEY.pdf)

Miranda Novales, M. G. (Marzo de 2019). Research protocol VIII. The ethics of research on human subjects. Obtenido de Scielo: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-91902019000100115](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115)

Moreno Pezo, D. M. (2018). "Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046/Moreno\\_PDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046/Moreno_PDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Navarro. (16 de Febrero de 2016). Investigacion Basica y Aplicada. Obtenido de <https://es.slideshare.net/FabiolaNava4/investigacin-bsica-y-aplicada-58356533>

- Neill, C. (2017). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Ocampo, D. S. (23 de junio de 2020). La encuesta y el cuestionario. Obtenido de Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Organizacion Mundial de la Salud [OPS]. (2017). Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares. Obtenido de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- Oxfam GB. (noviembre de 2020). Ética de la investigación. Una guía práctica. Obtenido de <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621092/gd-research-ethics-practical-guide-091120-es.pdf;jsessionid=D11C9B3CF08107E86EDEF3CC9EE8A555?sequence=14>
- Oyarzun, G. (13 de Octubre de 2022). 8 Técnicas de recolección de datos: las más utilizadas. Obtenido de <https://blog.comparasoftware.com/tecnicas-recoleccion-datos/>
- Pacheco, L. (15 de Marzo de 2021). Planeación en Administración. Obtenido de <https://aulicum.com/blog/planeacion-en-administracion-escolar/#:~:text=La%20planeaci%C3%B3n%20es%20la%20primera,se%C3%B1alen%20c%C3%B3mo%20implementar%2>
- Padilla, F. (2018). Gestión administrativa en el desempeño laboral de los.
- Pasco, M. (21 de setiembre de 2021). Integridad científica: la conducta responsable del investigador. Obtenido de <https://investigacion.pucp.edu.pe/institucionales/integridad-cientifica-la-conducta-responsable-del-investigador/>

- Quiroa, M. (01 de Noviembre de 2020). Gestion Administrativa. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Ramirez, e. a. (Julio de 2021). Analisis de la Situacion de Salud Cusco. Obtenido de <http://www.diresacusco.gob.pe/asis-2021.pdf>
- Reyes Agurto, C. J. (2018). Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2999581>
- Rivas, A. (16 de Setiembre de 2022). Justificacion de una investigacion. Obtenido de Normas APA: <https://normasapa.in/justificacion-de-una-investigacion/>
- Rodolfo, A. L. (2010). Gestion Administrativa. Obtenido de <https://es.slideshare.net/JRAL1/la-gestin-administrativa-212615036>
- Rodriguez. (04 de Setiembre de 2018). Diseño de Investigacion de corte transversal. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/329051321\\_Disenio\\_de\\_investigacion\\_de\\_Corte\\_Transversal](https://www.researchgate.net/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal)
- Saavedra, D. (Diciembre de 2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Obtenido de Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. Mexico: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Saltos, C. (Junio de 2020). Proposal for performance evaluation as a process generating changes for the Municipal Company Property Registry of Manta. Obtenido de Scielo: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072020000200102](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000200102)
- Sampiere, e. a. (2003). Metodologia de la Investigacion. Obtenido de <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Santi, M. F. (2016). Ethical controversies involving privacy, confidentiality and anonymity in social research. Obtenido de Scielo: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1886-58872016000200002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872016000200002)

- Scielo. (2019). Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342019000200021&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342019000200021&script=sci_abstract)
- Scielo. (Agosto de 2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032)
- Sedano, E. P. (2020). Gestión administrativa y empoderamiento” de los profesionales de “enfermería del. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan\\_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tarqui, Q. y. (01 de Diciembre de 2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#:~:text=El%20profesional%20de%20enfermer%C3%ADa%20es,investigaci%C3%B3n%20%5B4%2C5%5D>.
- Tumbaco, e. a. (Junio de 2021). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/442/613>
- Urosa, C. L. (2017). Revista venezolana de Endocrinología y metabolismo. Obtenido de Scielo: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1690-31102017000300001](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-31102017000300001)
- Valdes, M. (21 de Marzo de 2017). Sesgo de la muestra y criterios de inclusion y exclusion muestral . Obtenido de <https://es.slideshare.net/danise1958/criterios-de-inclusin-y-exclusion>
- Ventura. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)

- Wherther, W. B. (2008). Administracion de recursos humanos. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?s>
- Yampufe Salazar, M. (2022). Opinión de enfermeras de áreas críticas acerca del desempeño de enfermeras con cargos administrativos. Hospital II-1 MINSA. Chiclayo, 2018. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5662>
- Yurman, A. G. (2021). La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74768/Agui lar\\_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74768/Agui%20lar_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zipreporting. (02 de Setiembre de 2020). Metodos de analisis de datos, tipos y mejores practicas. Obtenido de <https://zipreporting.com/es/data-analysis-method.html>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una unidad ejecutora, Cusco, 2023.

Autora: Cuba Villavicencio Levi Alina.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Variable 1</b>	
¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una unidad ejecutora, Cusco, 2023?	Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud de categoría I-4 de una unidad ejecutora, Cusco, 2023	Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una unidad ejecutora, Cusco, 2023.	Gestión Administrativa	D1 – Planeación D2 – Organización D3 – Dirección D4 – Control
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicas</b>	<b>Variable 2</b>	<b>DIMENSIONES</b>
¿Cuál es la relación de la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud de categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023?	Determinar la relación de la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud de categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.	Existe relación significativa entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.		D1 – Nivel de Compromiso
¿Cuál es la relación de la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud de categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023?	Determinar la relación de la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud de categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.	Existe relación significativa entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.	Desempeño Laboral	D2 – Resolución de Problemas
¿Cuál es la relación de la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras de establecimientos de salud de categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023?	Determinar la relación de la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud de categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.	Existe relación significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.		D3 – Nivel de Iniciativa

**METODOLOGÍA:** Enfoque de Investigación: Cuantitativa. **Tipo de Investigación:** Básica. **Nivel de Investigación:** Correlacional. **Diseño:** No experimental. **Corte:** Transversal. **Método:** Hipotético-Deductivo. **Población:** 70 enfermeras. **Instrumento:** Cuestionario

---

¿Cuál es la relación del control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras de establecimientos de salud de categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023?

Determinar la relación del control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud de categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

Existe relación significativa entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

---

## ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.

Autora: Cuba Villavicencio Levi Alina.

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y CATEGORIAS
<b>Gestión Administrativa</b>	Es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados ( <b>Chiavenato 2004</b> ). Además, alega que, es la manera más eficiente y económica posible, se trata siempre de escoger las acciones en función de los resultados que se espera obtener y de los medios de que se dispone, es decir de asegurar la utilización óptima de los recursos	La variable Gestión Administrativa se medirá con un cuestionario, cuya duración será de 15 minutos, en base a las 4 dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control. Cuestionario de Gestión Administrativa. <b>Autor: Ferrer (2016)</b>	D1- Planeación	Procesos de planeación	<b>01</b>	<b>Ordinal</b>  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala (6-11) Regular (12-17) Buena (18-23) Excelente (24-30)
				Objetivos	02		
				Diagnóstico de problemas	03		
				Capacitación del personal	04		
				Metas Institucionales	05		
				Planificación de Recursos	06		
			D2- Organización	Estructura organizacional	07		Mala (7-13) Regular (14-20) Buena (21-27) Excelente (28-35)
				Jerarquías	08		
				Diseño de cargos	09		
				Trabajo en equipos	10		
				Coordinación	11		
				Integración	12		
			D3- Dirección	Liderazgo directivo	13		Mala (6-11) Regular (12-17) Buena (18-23) Excelente (24-30)
				Comunicación	14		
				Motivación	15		
				Toma de decisiones	16		
				Directivas	17		
				Identificación institucional	18		
			D4- Control	Condiciones laborales	19		Mala (7-13) Regular (14-20) Buena (21-27)
				Órgano de control	20		
				Verifica actividades planificadas	21		
				Inventario de bienes	22		

				Control de calidad de servicios brindados	23		Excelente (28-35)
				Evaluación de responsabilidad laboral	24		
				Registro de cumplimiento de normas	25		
				Monitoreo de coberturas	26		

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y CATEGORÍA
<b>Desempeño Laboral</b>	Son las responsabilidades y la eficacia del trabajador que realiza dentro de su institución, buscando de realizar su función con complacencia laboral. (Chiavenato 2002).	La variable Desempeño Laboral se medirá con un cuestionario, cuya duración será de 10 minutos, en base a las 3 dimensiones: Nivel de Compromiso, Resolución de Problemas y Nivel de iniciativa. Cuestionario de. Desempeño Laboral Autor: Alles 2007	D1- Nivel de compromiso	Compromiso con los objetivos de la institución.	01	<b>Ordinal</b>  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (25-49) Regular (50-74) Buena (75-99) Muy Buena (100-125)
				Cumplimiento de las responsabilidades Asumidas	02		
				Muestra un perfil ético profesional	03		
				Establece para si mismo objetivos de alto desempeño	04		
				Realiza una buena planificación	05		
				Supera los inconvenientes	06		
				Coordina las actividades	07		
				Aprovecha y maximiza los recursos	08		
			D2- Resolución de problemas	Brinda solución a los problemas	09		
				Comprende las emociones de sus compañeros	10		
				Dialoga con los compañeros	11		
				Trabaja en equipo	12		
				Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo	13		
				Asumes funciones de inmediato	14		
				Propones métodos de solución de problemas	15		
				Recibes sugerencias de otros compañeros	16		
			D3- Nivel de iniciativa	Se anticipa a las necesidades de la institución	17		
				Recibe capacitación de forma permanente	18		
				Implementa acciones posteriores a la capacitación	19		

				Posee visión de mediano y largo plazo	20		
				Asume la conducción de equipos de trabajo	21		
				Conoce y aplica las normas de cumplimiento institucional	22		
				Muestra respeto por el cumplimiento de las normas	23		
				Cumple con los procedimientos administrativos	24		
				Propone ideas de cambio frente a diferentes crisis	25		

### ANEXO 03. FICHA TECNICA V1

<b>FICHA TÉCNICA: Variable 1. Gestión Administrativa</b>	
Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Ferrer (2016). Adaptado por: Aguilar Gutiérrez Yurman (2021) y Cuba Villavicencio Levi Alina (2023)
Objetivo del estudio	Determinar los parámetros de la Variable Gestión Administrativa
Técnica e instrumento	Encuesta
Población objeto de estudio	Enfermeras de establecimientos de salud, categoría I-4
Ubicación de la población	Una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.
Total de población	70 Enfermeras
Muestra	70 Enfermeras
Fecha o período de recolección de información	Del 01/04/23 Al 31/05/23
Período de procesamiento de la información	Del 01/06/23 Al 15/07/23
Dimensiones que mide	04: Planeación, Organización, Dirección y Control
Rangos o niveles	Mala, Regular, Buena y Excelente
Tipo de escala	Ordinal
Baremación	Escala de Liker
Método de validez	De Contenido
Método de confiabilidad	Coeficiente Alfa de Cronbach
Observaciones	

#### **CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Estimado (a) colaborador, con este presente cuestionario pretendemos obtener Información respecto a la Gestión administrativa según el personal de salud que labora en una Unidad Ejecutora, Cusco, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión administrativa. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

## ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍA	Valor
Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

## CUESTIONARIO

VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA						
	DIMENSION: PLANEACION	1	2	3	4	5
1	¿El Centro de Salud (CS) en el que trabaja realiza los procesos de planeación?					
2	¿El equipo de gestión del C.S. estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿En el Centro de Salud aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿El equipo de gestión del C.S. capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?					
5	¿El equipo de gestión del C.S. establece apropiadamente las metas institucionales?					
6	¿El equipo de gestión del C.S. planifica los recursos para alcanzar las metas?					
	<b>DIMENSION: ORGANIZACIÓN</b>					
7	¿El equipo de gestión del C.S. actualiza continuamente la estructura organizacional?					
8	¿El equipo de gestión tiene claramente establecida las jerarquías?					
9	¿El C.S. cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el C.S.?					
11	¿El C.S. efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12	¿El C.S. propicia la integración de sus colaboradores?					
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
	<b>DIMENSION: DIRECCION</b>					
14	¿El equipo de gestión del C.S. propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
15	¿El equipo de gestión del C.S. promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16	¿El C.S. respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos?					
17	¿Realiza la toma de decisiones oportunamente en su centro de salud?					
18	¿La administración del C.S. propicia que los colaboradores se sientan identificados con la institución?					
19	¿El C.S. brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					

	<b>DIMENSION: CONTROL</b>					
20	¿El C.S. cuenta con un órgano de control?					
21	¿El equipo de gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
22	¿El C.S. realiza el inventario de bienes?					
23	¿El C.S. realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
24	¿El C.S. evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
25	¿Los directivos del C.S. llevan el registro del cumplimiento de las normas?					
26	¿Los directivos realizan el monitoreo de avance de coberturas (8.3% mensual)?					

## ANEXO 04. FICHA TECNICA V2.

<b>FICHA TÉCNICA: Variable 2. Desempeño Laboral</b>	
Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Alles (2007), Adaptado por: Padilla (2018), Cuba (2023)
Objetivo del estudio	Determinar los parámetros de la Variable Desempeño Laboral
Técnica e instrumento	Encuesta
Población objeto de estudio	Enfermeras de establecimientos de salud, categoría I-4
Ubicación de la población	Una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023.
Total de población	70 Enfermeras
Muestra	70 Enfermeras
Fecha o período de recolección de información	Del 01/04/23 Al 31/05/23
Período de procesamiento de la información	Del 01/06/23 Al 15/07/23
Dimensiones que mide	03: Nivel de compromiso, Resolución de Problemas y Nivel de Iniciativa
Rangos o niveles	Deficiente, Regular, Buena y Muy Buena
Tipo de escala	Ordinal
Baremación	Escala de Liker
Método de validez	De Contenido
Método de confiabilidad	Coeficiente Alfa de Cronbach
Observaciones	

### **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado (a) colaborador, con este presente cuestionario pretendemos recabar información respecto al desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en establecimientos de salud, categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el desempeño laboral. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

### ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍA	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

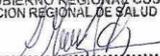
### CUESTIONARIO

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION: NIVEL DE COMPROMISO</b>					
1	Cumples con los objetivos establecidos en la institución.					
2	Cumples con responsabilidad las tareas asumidas en tu centro de salud					
3	Muestras un perfil ético profesional					
4	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño					
5	Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades en tu centro de salud.					
6	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de tu área de atención.					
7	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros del centro de salud.					
8	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.					
	<b>DIMENSION: RESOLUCION DE PROBLEMAS</b>					
9	Brindas soluciones a los problemas de tu centro de salud					
10	Comprendes las emociones de tus compañeros de trabajo					
11	Dialogas con tus compañeros cuando tienen un problema tratando de solucionar					
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados					
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo estrategias que permitan lograr los objetivos de la institución.					
14	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente.					

15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunden a tus colegas de trabajo					
16	Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención					
	<b>DIMENSION: NIVEL DE INICIATIVA</b>					
17	Te anticipas a las necesidades de tu establecimiento de salud					
18	Recibe capacitación de forma permanente					
19	Implementas acciones en tu EE.SS. después de la capacitación para ofertar mejor el servicio					
20	Posees visión de mediano y largo plazo					
21	Asumes la conducción de equipos de trabajo					
22	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional					
23	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu centro de salud					
24	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigentes en la institución					
25	Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución					

## ANEXO 05. PAGINA WEB SUNEDU (EXPERTOS-JUECES)

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MUÑIZ CHOQUE, NATY LUZ DNI 23894946	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 13/02/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
MUÑIZ CHOQUE, NATY LUZ DNI 23894946	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 21/10/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
MUÑIZ CHOQUE, NATY LUZ DNI 23894946	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 13/09/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
MUÑIZ CHOQUE, NATY LUZ DNI 23894946	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 14/11/1994 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
MUÑIZ CHOQUE, NATY LUZ DNI 23894946	<b>TITULO DE LIC. EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 21/10/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO  
  
 .....  
**Lic. Natty Luz Muñiz Choque**  
 CEE-25531  
 TÉCNICO PROMOCIÓN DE LA SALUD



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
MAMANI SUCASAIRES, ATILIA NORKA DNI 42022807	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b> Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
MAMANI SUCASAIRES, ATILIA NORKA DNI 42022807	<b>LICENCIADA EN NUTRICION HUMANA</b> Fecha de diploma: 14/03/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
MAMANI SUCASAIRES, ATILIA NORKA DNI 42022807	<b>BACHILLER EN NUTRICION HUMANA</b> Fecha de diploma: 10/08/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO  
  
Lic. Atilia Norka Mamani Suscaire  
Coord. Reg. E.S. Alimentación y Nutrición Saludable  
CNP. 3645

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RUELAS CALISAYA, MILAGROS DNI 01332147	MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE  Fecha de diploma: 23/05/18 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 11/01/2012 Fecha egreso: 30/01/2014	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
RUELAS CALISAYA, MILAGROS DNI 01332147	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA PEDIATRIA  Fecha de diploma: 16/01/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
RUELAS CALISAYA, MILAGROS DNI 01332147	LICENCIADO EN ENFERMERIA  Fecha de diploma: 03/08/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
RUELAS CALISAYA, MILAGROS DNI 01332147	BACHILLER EN ENFERMERIA  Fecha de diploma: 05/10/2000 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU

## ANEXO 06

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1er JUEZ:

#### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgtr Muñoz Choque Naty Luz

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 202301, aula 09 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

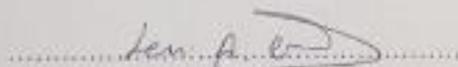
El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión Administrativa y desempeño Laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Leví Alina Cuba Villavicencio

23933040

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Naty Luz Muñiz Choque		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )	
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )	Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	GERESA CUSCO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			
Nro. DNI:	23894946		
Firma del experto	 GOBIERNO REGIONAL CUSCO OFICINA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO Lic. Naty Luz Muñiz Choque CUSCO PERÚ "POR TÉCNICO PROFESIONAL EN PROMOCIÓN DE LA SALUD"		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Ferrer 2016. Adaptado por Aguilar Gutiérrez Yurman (2021) y Cuba Villavicencio Levi Alina (2023)
Objetivo:	Precisar los parámetros de la variable Gestión Administrativa
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una Unidad Ejecutora, Cusco
Dimensiones:	Planeación, Organización, Dirección y Control.
Confiabilidad:	0.88
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Ferrer en el año 2016. Adaptado por Aguilar Gutiérrez Yurman (2021) y Cuba Villavicencio Levi Alina (2023) de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.

## Dimensión 2: Organización

Referido al logro de los objetivos específicos que se deben alcanzar de manera programada, estructurando la forma como se cumplirán los mismos, asignando responsabilidades a cada trabajador de acuerdo a los cargos que cuenta la entidad u organización (Martínez García, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional	1.	4	4	4	
Jerarquías	2.	4	4	4	
Diseño de cargos	3.	4	4	4	
Trabajo en equipos	4.	4	4	4	
Coordinación	5.	4	4	4	
Integración	6.	4	4	4	
Liderazgo directivo	7.	4	4	4	

## Dimensión 3: Dirección

Esta dimensión se refiere a la ejecución de las actividades, poner en ejercicio y dinamizar la entidad, está ligado directamente con el talento humano de la entidad. El personal debe ser designado en un cargo y desempeñar sus funciones inherentes a la misma. Así mismo la entidad tiene la responsabilidad de fortalecer la motivación del personal, con el fin de garantizar resultados óptimos (SciELO, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1.	4	4	4	
Motivación	2.				
Toma de decisiones	3.	4	4	4	
Directivas	4.				
Identificación Institucional	5.	4	4	4	
Condiciones Laborales	6.	4	4	4	

En el instrumento no se observa el indicador Directivas

## Dimensión 4: Control

Referida al proceso, a través del cual, los jefes de una entidad buscan normar las diversas actividades para verificar posteriormente la consistencia de la misma de acuerdo a los planes, objetivos, actividades formuladas; con la finalidad de

corregir las dificultades presentadas y analizar los resultados logrados para la toma de decisiones oportuna y eficaz (Chiavenato, 2012).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organo de Control	1.	4	4	4	
Verifica actividades planificadas	2.	4	4	4	
Inventario de Bienes	3.	4	4	4	
Control de calidad de servicios brindados	4.	4	4	4	
Evaluación de responsabilidad laboral	5.	4	4	4	
Registro de cumplimiento de normas	6.	4	4	4	
Monitoreo de coberturas	7.				

Aquí falta la variable monitoreo que está registrado en el instrumento dado que este aspecto contribuye en la toma de decisiones oportuna

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Naty Luz Muñiz Choque		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )	
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )	Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	GERESA CUSCO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			
Nro. DNI:	73894946		
Firma del experto	 Naty Luz Muñiz Choque Psicóloga C. de Psicología P. de la U. de C.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Alles (2008) Adaptado por Padilla (2018) y Cuba Villavicencio Levi Alina (2023)
Objetivo:	Precisar los parámetros de la variable Desempeño Laboral
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una Unidad Ejecutora, Cusco.
Dimensiones:	Nivel de Compromiso, Resolución de Problemas, Nivel de Iniciativa
Confiabilidad:	0.88
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Ferrer en el año 2016. Adaptado por Aguilar Gutiérrez Yurman (2021) y Cuba Villavicencio Levi Alina (2023) de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.

<b>COHERENCIA</b> 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/lejara 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral**

##### **Definición de la variable:**

Es un concepto referido a la disposición que tiene el trabajador para cumplir sus funciones en la entidad donde labora, previo a la designación del cargo, para ello debe contar con el perfil de puesto, las competencias, habilidades y destrezas, las mismas que contribuirán al logro de resultados óptimos en la entidad (Wherther, 2008).

##### **Dimensión 1: Nivel de Compromiso**

Esta dimensión, está referida a, que el jefe inmediato debe evaluar de manera permanente al personal a su cargo con el fin de determinar el grado de compromiso con los objetivos institucionales, además de ser eficiente, eficaz con el tiempo y recursos de la entidad, por tanto, deben ser compensados con algún tipo de estímulo (económico, reconocimiento, etc) (Alles 2008).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con los objetivos de la institución	1.	4	4	4	
Cumplimiento de las responsabilidades asumidas	2.	4	4	4	

Muestra un perfil ético	3.	3	4	3	Respecto a lo ético, siendo una variable subjetiva; probablemente la respuesta se registraría como óptimo. El ítem tiene cierta relevancia
Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño	4.	4	4	4	
Realiza una buena planificación	5.	4	4	4	
Supera los inconvenientes	6.	4	4	4	
Coordina las actividades	7.	4	4	4	
Aprovecha y maximiza los recursos	8.	4	4	4	

## Dimensión 2: Resolución de Problemas

Referida a que, el personal debe tener la capacidad de solucionar la problemática que se presente en la entidad, asumir con compromiso, responsabilidad y anticiparse a situaciones que podrían suscitarse y solucionarlas (Alles, 2008)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Brinda solución a los problemas	1.	4	4	4	
Comprende las emociones de sus compañeros	2.	4	4	4	
Dialoga con los compañeros	3.	4	4	4	
Trabaja en equipo	4.	4	4	4	
Realiza aportes importantes para mejorar tu trabajo	5.	4	4	4	
Assume funciones de inmediato	6.	4	4	4	
Propone métodos de solución de problemas	7.	4	4	4	
Recibe sugerencias de otros compañeros	8.	4	4	4	

### Dimensión 3: Nivel de Iniciativa

Referida al trabajador, aquella persona proactiva, con una perspectiva futurista, que debe adelantarse a los hechos que pudieran presentarse, para ello, tomara decisiones oportunas y precisas, evitando así, problemas futuros y superando todo problema con eficiencia y responsabilidad. (Alles, 2008).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se anticipa a las necesidades de la institución	1.	4	4	4	
Recibe capacitación de forma permanente	2.	4	4	4	
Implementa acciones posteriores a la capacitación	3.				
Posee visión de mediano y largo plazo	4.	4	4	4	
Assume la conducción de equipos de trabajo	5.	4	4	4	
Conoce y aplica las normas de cumplimiento institucional	6	4	4	4	
Muestra respeto por el cumplimiento de las normas	7.	4	4	4	
Cumple con los procedimientos administrativos	9.	4	4	4	
Propone ideas de cambio frente a diferentes crisis	10.	4	4	4	

"Implementas acciones en tu EE.SS. después de la capacitación para ofertar mejor el servicio".... esta variable esta en el instrumento pero no se identifica como indicador

2do JUEZ:

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgtr Atilia Norka Mamani Sucasaire

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 202301, aula 09 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

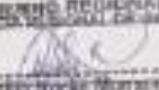
Atentamente



Levi Alina Cuba Villavicencio

23933040

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ATILIA NORKA MAMANI SUCASABE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Ciética ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gerencia Regional de Salud Cuzco
Institución donde labora:	Gerencia Regional de Salud Cuzco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación:	
Nro. DNI:	GOBIERNO REGIONAL CUSCO GERENCIA REGIONAL DE SALUD DEL CUSCO
Firma del experto:	 Dra. Atilia Norka Mamani Sucasabe Coord. Reg. II. Construcción y Mantenimiento CNP. 3446

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Ferrer 2016
Objetivo:	Determinar los parámetros de la variable Gestión Administrativa
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una Unidad Ejecutora, Cuzco
Dimensiones:	Planeación, Organización, Dirección y Control.
Confiable:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rangos:	Tipo Likert: Nunca(1), Casi nunca(2), A veces(3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Ferrer en el año 2016 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es claro, no ambiguo y semántica son adecuados.	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 los 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.
<b>COHERENCIA</b> 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 lejano 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.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado ya que se ve ajena a la medición de la dimensión.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa

#### Definición de la variable:

Es la ejecución de labores o trabajos con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficiente y económica posible, se refiere a elegir las tareas en relación a los resultados que esperamos obtener y los recursos con que contamos, en ese sentido, es utilizar de manera óptima los recursos (Chiavenato, 2016).

#### Dimensión 1: Planeación

Esta dimensión hace mención a las metas u objetivos que la entidad debe alcanzar y formular las estrategias que debe implementar para su cumplimiento (Chiavenato, 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de Planeación	1.	4	4	4	
Objetivos	2.	4	4	4	
Diagnóstico de problema	3.	4	4	4	
Capacitación del personal	4.	4	4	4	
Metas institucionales	5.	4	4	4	
Planificación de Recursos	6.	4	4	4	

## Dimensión 2: Organización

Referido al logro de los objetivos específicos que se deben alcanzar de manera programada, estructurando la forma como se cumplirán los mismos, asignando responsabilidades a cada trabajador de acuerdo a los cargos que cuenta la entidad u organización (Martínez García, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional	1.	4	4	4	
Jerarquías	2.	4	4	4	
Diseño de cargos	3.	4	4	4	
Trabajo en equipos	4.	4	4	4	
Coordinación	5.	4	4	4	
Integración	6.	4	4	4	
Liderazgo directivo	7.	4	4	4	

## Dimensión 3: Dirección

Esta dimensión se refiere a la ejecución de las actividades, poner en ejercicio y dinamizar la entidad, está ligado directamente con el talento humano de la entidad. El personal debe ser designado en un cargo y desempeñar sus funciones inherentes a la misma. Así mismo la entidad tiene la responsabilidad de fortalecer la motivación del personal, con el fin de garantizar resultados óptimos (Scieio, 2020).

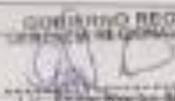
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1.	4	4	4	
Motivación	2.				
Toma de decisiones	3.	4	4	4	
Directivas	4.				
Identificación Institucional	5.	4	4	4	
Condiciones Laborales	6.	4	4	4	

#### Dimensión 4: Control

Referida al proceso, a través del cual, los jefes de una entidad buscan normar las diversas actividades para verificar posteriormente la consistencia de la misma de acuerdo a los planes, objetivos, actividades formuladas; con la finalidad de corregir las dificultades presentadas y analizar los resultados logrados para la toma de decisiones oportuna y eficaz (Chiavenato, 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Órgano de Control	1.	4	4	4	
Verifica actividades planificadas	2.	4	4	4	
Inventario de Bienes	3.	4	4	4	
Control de calidad de servicios brindados	4.	4	4	4	
Evaluación de responsabilidad laboral	5.	4	4	4	
Registro de cumplimiento de normas	6.	4	4	4	
Muestreo de cobertura	7.	4	4	4	

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ATELIA NORCKA MAMANI SUCASARE
Grado profesional:	Magister (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
Institución donde labora:	GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
Nro. DNI:	
Firma del experto	

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO  
D.C. Atilia Norcka Mamani Sucasare  
Calle. Nro. 11. Arequipa y Huancabamba  
CNP 2048

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (s):	Alles (2008) Adaptado por Padilla (2018) y Cuba Villavicencio Levi Alina (2023)
Objetivo:	Precisar los parámetros de la variable Desempeño Laboral
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una Unidad Ejecutora, Cusco.
Dimensiones:	Nivel de Compromiso, Resolución de Problemas, Nivel de Iniciativa
Confiabilidad:	0.88
Escala:	Ordinal
Niveles o rangos:	Tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Ferrer en el año 2016. Adaptado por Aguilar Gutiérrez Yurman (2021) y Cuba Villavicencio Levi Alina (2023) de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es claro, es sintético y semántica no ambigua	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere breves 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 algunas de las palabras del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

<b>COHERENCIA</b> 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 evaluando.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

##### Definición de la variable:

Es un concepto referido a la disposición que tiene el trabajador para cumplir sus funciones en la entidad donde labora, previo a la designación del cargo, para ello debe contar con el perfil de puesto, las competencias, habilidades y destrezas, las mismas que contribuirán al logro de resultados óptimos en la entidad (Wherther, 2008).

##### Dimensión 1: Nivel de Compromiso

Esta dimensión, está referida a, que el jefe inmediato debe evaluar de manera permanente al personal a su cargo con el fin de determinar el grado de compromiso con los objetivos institucionales, además de ser eficiente, eficaz con el tiempo y recursos de la entidad, por tanto, deben ser compensados con algún tipo de estímulo (económico, reconocimiento, etc) (Aillos 2008).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con los objetivos de la institución	1.	4	4	4	
Cumplimiento de las responsabilidades asumidas	2.	4	4	4	

Muestra un perfil ético	3.	4	4	3	Un ítem subjetivo, los encuestados afirmaran la rpt.
Establece para si mismo objetivos de alto desempeño	4.	4	4	4	
Realiza una buena planificación	5.	4	4	4	
Supera los inconvenientes	6.	4	4	4	
Coordina las actividades	7.	4	4	4	
Aprovecha y maximiza los recursos	8.	4	4	4	

## Dimensión 2: Resolución de Problemas

Referida a que, el personal debe tener la capacidad de solucionar la problemática que se presente en la entidad, asumir con compromiso, responsabilidad y anticiparse a situaciones que podrían suscitarse y solucionarlas (Alles, 2008)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Brinda solución a los problemas	1.	4	4	4	
Comprende las emociones de sus compañeros	2.	4	4	4	
Dialoga con los compañeros	3.	4	4	4	
Trabaja en equipo	4.	4	4	4	
Realiza aportes importantes para mejorar tu trabajo	5.	4	4	4	
Asume funciones de inmediato	6.	4	4	4	
Propone métodos de solución de problemas	7.	4	4	4	
Recibe sugerencias de otros compañeros	8.	4	4	4	

### Dimensión 3: Nivel de Iniciativa

Referida al trabajador, aquella persona proactiva, con una perspectiva futurista, que debe adelantarse a los hechos que pudieran presentarse, para ello, tomara decisiones oportunas y precisas, evitando así, problemas futuros y superando todo problema con eficiencia y responsabilidad. (Alles, 2008).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se anticipa a las necesidades de la institución	1.	4	4	4	
Recibe capacitación de forma permanente	2.	4	4	4	
Implementa acciones posteriores a la capacitación	3.	4	4	4	
Posee visión de mediano y largo plazo	4.	4	4	4	
Asume la conducción de equipos de trabajo	5.	4	4	4	
Conoce y aplica las normas de cumplimiento institucional	6.	4	4	4	
Muestra respeto por el cumplimiento de las normas	7.	4	4	4	
Cumple con los procedimientos administrativos	9.	4	4	4	
Propone ideas de cambio frente a diferentes crisis	10.	4	4	4	

3er JUEZ

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgtr Ruelas Calisaya Milagros

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 202301, aula 09 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

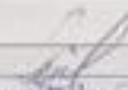
Atentamente



Levi Alina Cuba Villavicencio

23933040

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MILAGROS RUELAS CALISAYA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	C.S. PAMPAPAHALLA
Institución donde labora:	C.S. PAMPAPAHALLA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NINGUNO
Nro. DNI:	01332147
Firma del experto	 Milagros Ruelas Calisaya Ugr. Salud Organizativa y Desarrollo CEP-30509

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Ferrer 2016
Objetivo:	Determinar los parámetros de la variable Gestión Administrativa
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una Unidad Ejecutora, Cusco
Dimensiones:	Planificación, Organización, Dirección y Control.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Tipo Likert: Nunca(1), Casi nunca(2), A veces(3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Ferrer en el año 2016 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial e importante, es decir debe ser.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa

##### Definición de la variable:

Es la ejecución de labores o trabajos con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficiente y económica posible, se refiere a elegir las tareas en relación a los resultados que esperamos obtener y los recursos con que contamos, en ese sentido, es utilizar de manera óptima los recursos (Chiavenato, 2016).

##### Dimensión 1: Planeación

Esta dimensión hace mención a las metas u objetivos que la entidad debe alcanzar y formular las estrategias que debe implementar para su cumplimiento (Chiavenato, 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Cobertura	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de Planeación	1.	4	4	4	
Objetivos	2.	4	4	4	
Diagnóstico de problema	3.	4	4	4	
Capacitación del personal	4.	4	4	4	
Metas institucionales	5.	4	4	4	
Planificación de Recursos	6.	4	4	4	

## Dimensión 2: Organización

Referido al logro de los objetivos específicos que se deben alcanzar de manera programada, estructurando la forma como se cumplirán los mismos, asignando responsabilidades a cada trabajador de acuerdo a los cargos que cuenta la entidad u organización (Martínez García, 2018)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional	1.	4	4	4	
Jerarquías	2.	4	4	4	
Diseño de cargos	3.	4	4	4	
Trabajo en equipos	4.	4	4	4	
Coordinación	5.	4	4	4	
Integración	6.	4	4	4	
Liderazgo directivo	7.	4	4	4	

## Dimensión 3: Dirección

Esta dimensión se refiere a la ejecución de las actividades, poner en ejercicio y dinamizar la entidad, está ligado directamente con el talento humano de la entidad. El personal debe ser designado en un cargo y desempeñar sus funciones inherentes a la misma. Así mismo la entidad tiene la responsabilidad de fortalecer la motivación del personal, con el fin de garantizar resultados óptimos (SciELO, 2020).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1.	4	4	4	
Motivación	2.				
Toma de decisiones	3.	4	4	4	
Directivas	4.				
Identificación Institucional	5.	4	4	4	
Condiciones Laborales	6.	4	4	4	

## Dimensión 4: Control

Referida al proceso, a través del cual, los jefes de una entidad buscan normar las diversas actividades para verificar posteriormente la consistencia de la misma de acuerdo a los planes, objetivos, actividades formuladas, con la finalidad de

corregir las dificultades presentadas y analizar los resultados logrados para la toma de decisiones oportuna y eficaz (Chiavenato, 2012).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Órgano de Control	1.	4	4	4	
Verifica actividades planificadas	2.	4	4	4	
Inventario de Bienes	3.	4	4	4	
Control de calidad de servicios brindados	4.	4	4	4	
Evaluación de responsabilidad laboral	5.	4	4	4	
Registro de cumplimiento de normas	6.	4	4	4	
Monitoreo de cobertura	7.	4	4	4	



El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser el resultado con que se van afectada la medición de la dimensión.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar involucrado 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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

##### Definición de la variable:

Es un concepto referido a la disposición que tiene el trabajador para cumplir sus funciones en la entidad donde labora, previo a la designación del cargo, para ello debe contar con el perfil de puesto, las competencias, habilidades y destrezas, las mismas que contribuirán al logro de resultados óptimos en la entidad (Wherther, 2008).

##### Dimensión 1: Nivel de Compromiso

Esta dimensión, está referida a, que el jefe inmediato debe evaluar de manera permanente al personal a su cargo con el fin de determinar el grado de compromiso con los objetivos institucionales, además de ser eficiente, eficaz con el tiempo y recursos de la entidad, por tanto, deben ser compensados con algún tipo de estímulo (económico, reconocimiento, etc) (Alles 2008).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con los objetivos de la institución	1.	4	4	4	
Cumplimiento de las responsabilidades asignadas	2.	4	4	4	
Muestra un perfil ético	3.	4	4	3	Un ítem subjetivo, los

					encuestados afirmaron la rpt
Establece para si mismo objetivos de alto desempeño	4.	4	4	4	
Realiza una buena planificación	5.	4	4	4	
Supera los inconvenientes	6.	4	4	4	
Coordina las actividades	7.	4	4	4	
Aprovecha y maximiza los recursos	8.	4	4	4	

### Dimensión 2: Resolución de Problemas

Referida a que, el personal debe tener la capacidad de solucionar la problemática que se presente en la entidad, asumir con compromiso, responsabilidad y anticiparse a situaciones que podrían suscitarse y solucionarlas (Alles, 2008)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Brinda solución a los problemas	1.	4	4	4	
Comprende las emociones de sus compañeros	2.	4	4	4	
Dialoga con los compañeros	3.	4	4	4	
Trabaja en equipo	4.	4	4	4	
Realiza aportes importantes para mejorar su trabajo	5.	4	4	4	
Asume funciones de inmediato	6.	4	4	4	
Propone métodos de solución de problemas	7.	4	4	4	
Recibe sugerencias de otros compañeros	8.	4	4	4	

### Dimensión 3: Nivel de Iniciativa

Referida al trabajador, aquella persona proactiva, con una perspectiva futurista, que debe adelantarse a los hechos que pudieran presentarse, para ello, tomara decisiones oportunas y precisas, evitando así, problemas futuros y superando todo problema con eficiencia y responsabilidad. (Alles, 2008).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se anticipa a las necesidades de la institución	1.	4	4	4	
Recibe capacitación de forma permanente	2.	4	4	4	
Implementa acciones posteriores a la capacitación	3.	4	4	4	
Posee visión de mediano y largo plazo	4.	4	4	4	
Asume la conducción de equipos de trabajo	5.	4	4	4	
Conoce y aplica las normas de cumplimiento institucional	6	4	4	4	
Muestra respeto por el cumplimiento de las normas	7.	4	4	4	
Cumple con los procedimientos administrativos	9.	4	4	4	
Propone ideas de cambio frente a diferentes crisis	10.	4	4	4	

## ANEXO 07. RESULTADOS ALFA DE CRONBACH (PRUEBA PILOTO)

### VARIABLE 01

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR9 VAR10 VAR11 VAR12 VAR13 VAR14 VAR15 VAR16 VAR17 VAR18 VAR
8 VAR7 VAR6 VAR5 VAR4
VAR3 VAR2 VAR1 VAR19 VAR20 VAR21 VAR22 VAR23 VAR24 VAR25 VAR26
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL.
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE.
```

### Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

#### Avisos

El determinante de la matriz de covarianza es cero o aproximadamente cero. Las estadísticas basadas en su matriz inversa no se pueden calcular y se visualizan como valores perdidos por el sistema.

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,880	,901	26

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿El C.S. cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargas?	3,5000	,84084	10
¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el C.S.?	3,4000	,51640	10
¿El C.S. efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	3,7000	,67495	10
¿El C.S. propicia la integración de sus colaboradores?	3,2000	,42164	10
¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	3,7000	,67495	10
¿El equipo de gestión del C.S. propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	3,4000	,51640	10
¿El equipo de gestión del C.S. promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	3,1000	,73786	10
¿El C.S. respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos?	3,1000	,73786	10
¿Realiza la toma de decisiones oportunamente en su centro de salud?	3,2000	,63246	10
¿La administración del C.S. propicia que los colaboradores se sientan identificados con la institución?	3,4000	,51640	10
¿El equipo de gestión tiene claramente establecida las jerarquías?	3,9000	,99443	10

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿El equipo de gestión del C.S. actualiza continuamente la estructura organizacional?	3,1000	,56785	10
¿El equipo de gestión del C.S. planifica los recursos para alcanzar las metas?	4,0000	,66667	10
¿El equipo de gestión del C.S. establece apropiadamente las metas institucionales?	3,8000	,78881	10
¿El equipo de gestión del C.S. capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?	3,2000	,42164	10
¿En el Centro de Salud aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?	2,8000	,78881	10
¿El equipo de gestión del C.S. estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	3,1000	,87560	10
¿El Centro de Salud (CS) en el que trabaja realiza los procesos de planeación?	4,2000	,91894	10
¿El C.S. brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	2,9000	,73786	10
¿El C.S. cuenta con un órgano de control?	3,3000	1,33749	10
¿El equipo de gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	3,5000	,84984	10
¿El C.S. realiza el inventario de bienes?	3,3000	,94868	10
¿El C.S. realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	3,4000	,51640	10

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿El C.S. evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	3,6000	,89021	10
¿Los directivos del C.S. llevan el registro del cumplimiento de las normas?	3,0000	,47140	10
¿Los directivos realizan el monitoreo de avanza de cobertura (8.3% mensual)?	3,6000	1,13529	10

### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	3,408	2,800	4,200	1,400	1,500	,123
Varianzas de elemento	,581	,178	1,789	1,611	10,063	,135

### Estadísticas de elemento de resumen

	N de elementos
Medias de elemento	28
Varianzas de elemento	28

### 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	Correlación múltiple al cuadrado
¿El C.S. cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargas?	85,1000	88,100	,592	.
¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el C.S.?	85,2000	95,289	,289	.
¿El C.S. efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	84,9000	90,767	,548	.
¿El C.S. propicia la integración de sus colaboradoras?	85,4000	92,044	,747	.
¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	84,9000	97,433	,028	.
¿El equipo de gestión del C.S. propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	85,2000	94,400	,359	.
¿El equipo de gestión del C.S. promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	85,5000	89,611	,581	.
¿El C.S. respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos?	85,5000	90,058	,547	.
¿Realiza la toma de decisiones oportunamente en su centro de salud?	85,4000	88,267	,808	.
¿La administración del C.S. propicia que los colaboradoras se sientan identificados con la institución?	85,2000	92,844	,518	.
¿El equipo de gestión tiene claramente establecida las jerarquías?	84,7000	85,789	,624	.

### Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El C.S. cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	,872
¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el C.S.?	,879
¿El C.S. efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	,873
¿El C.S. propicia la integración de sus colaboradores?	,873
¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	,885
¿El equipo de gestión del C.S. propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	,878
¿El equipo de gestión del C.S. promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	,872
¿El C.S. respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos?	,873
¿Realiza la toma de decisiones oportunamente en su centro de salud?	,888
¿La administración del C.S. propicia que los colaboradores se sientan identificados con la institución?	,875
¿El equipo de gestión tiene claramente establecida las jerarquías?	,870

### 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	Correlación múltiple al cuadrado
¿El equipo de gestión del C.S. actualiza continuamente la estructura organizacional?	85,5000	90,500	,689	.
¿El equipo de gestión del C.S. planifica los recursos para alcanzar las metas?	84,6000	88,267	,763	.
¿El equipo de gestión del C.S. establece apropiadamente las metas institucionales?	84,8000	95,067	,168	.
¿El equipo de gestión del C.S. capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?	85,4000	95,622	,275	.
¿En el Centro de Salud aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?	85,8000	94,622	,197	.
¿El equipo de gestión del C.S. estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	85,5000	93,167	,258	.
¿El Centro de Salud (CS) en el que trabaja realiza los procesos de planeación?	84,4000	85,158	,723	.
¿El C.S. brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	85,7000	91,567	,438	.
¿El C.S. cuenta con un órgano de control?	85,3000	85,789	,431	.
¿El equipo de gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	85,1000	88,544	,563	.
¿El C.S. realiza el inventario de bienes?	85,3000	100,900	-,185	.
¿El C.S. realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	85,2000	93,511	,449	.

### Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El equipo de gestión del C.S. actualiza continuamente la estructura organizacional?	,871
¿El equipo de gestión del C.S. planifica los recursos para alcanzar las metas?	,889
¿El equipo de gestión del C.S. establece apropiadamente las metas institucionales?	,883
¿El equipo de gestión del C.S. capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?	,879
¿En el Centro de Salud aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?	,882
¿El equipo de gestión del C.S. estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	,881
¿El Centro de Salud (CS) en el que trabaja realiza los procesos de planeación?	,867
¿El C.S. brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	,876
¿El C.S. cuenta con un órgano de control?	,880
¿El equipo de gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	,872
¿El C.S. realiza el inventario de bienes?	,895
¿El C.S. realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	,876

### 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	Correlación múltiple al cuadrado
¿El C.S. evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	85,0000	89,111	,857	.
¿Los directivos del C.S. llevan el registro del cumplimiento de las normas?	85,6000	90,489	,842	.
¿Los directivos realizan el monitoreo de avance de coberturas (8.3% mensual)?	84,8000	88,400	,501	.

### Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El C.S. evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	,871
¿Los directivos del C.S. llevan el registro del cumplimiento de las normas?	,870
¿Los directivos realizan el monitoreo de avance de coberturas (8.3% mensual)?	,875

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Deviación	N de elementos
88,6000	98,267	9,91295	28

## VARIABLE 2

### RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR9 VAR10 VAR11 VAR12 VAR13 VAR14 VAR15 VAR16 VAR17 VAR18 VAR
8 VAR7 VAR6 VAR5 VAR4
VAR3 VAR2 VAR1 VAR19 VAR20 VAR21 VAR22 VAR23 VAR24 VAR25 VAR26
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE.
```

## Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

### Avisos

El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero. Las estadísticas basadas en su matriz inversa no se pueden calcular y se visualizan como valores perdidos por el sistema.

---

## Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,880	,901	26

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿El C.S. cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	3,5000	,84984	10
¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el C.S.?	3,4000	,51640	10
¿El C.S. efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	3,7000	,67495	10
¿El C.S. propicia la integración de sus colaboradores?	3,2000	,42164	10
¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	3,7000	,67495	10
¿El equipo de gestión del C.S. propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	3,4000	,51640	10
¿El equipo de gestión del C.S. promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	3,1000	,73786	10
¿El C.S. respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos?	3,1000	,73786	10
¿Realiza la toma de decisiones oportunamente en su centro de salud?	3,2000	,63246	10
¿La administración del C.S. propicia que los colaboradores se sientan identificados con la institución?	3,4000	,51640	10
¿El equipo de gestión tiene claramente establecida las jerarquías?	3,9000	,99443	10

## Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿El equipo de gestión del C.S. actualiza continuamente la estructura organizacional?	3,1000	,56765	10
¿El equipo de gestión del C.S. planifica los recursos para alcanzar las metas?	4,0000	,66667	10
¿El equipo de gestión del C.S. establece apropiadamente las metas institucionales?	3,8000	,78881	10
¿El equipo de gestión del C.S. capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?	3,2000	,42164	10
¿En el Centro de Salud aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?	2,8000	,78881	10
¿El equipo de gestión del C.S. estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	3,1000	,87560	10
¿El Centro de Salud (CS) en el que trabaja realiza los procesos de planeación?	4,2000	,91894	10
¿El C.S. brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	2,9000	,73786	10
¿El C.S. cuenta con un órgano de control?	3,3000	1,33749	10
¿El equipo de gestión verifica el desarrollo de las	3,5000	,84984	10

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿El C.S. evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	3,8000	,89921	10
¿Los directivos del C.S. llevan el registro del cumplimiento de las normas?	3,0000	,47140	10
¿Los directivos realizan el monitoreo de avance de coberturas (8.3% mensual)?	3,8000	1,13529	10

### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	3,408	2,800	4,200	1,400	1,500	,123
Varianzas de elemento	,581	,178	1,789	1,611	10,063	,135

### Estadísticas de elemento de resumen

	N de elementos
Medias de elemento	26
Varianzas de elemento	26

### 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	Correlación múltiple al cuadrado
¿El C.S. cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	85,1000	88,100	,592	.
¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el C.S.?	85,2000	95,289	,269	.
¿El C.S. efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	84,9000	90,767	,548	.
¿El C.S. propicia la integración de sus colaboradores?	85,4000	92,044	,747	.
¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	84,9000	97,433	,028	.
¿El equipo de gestión del C.S. propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	85,2000	94,400	,359	.
¿El equipo de gestión del C.S. promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	85,5000	89,611	,581	.
¿El C.S. respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos?	85,5000	90,056	,547	.
¿Realiza la toma de decisiones oportunamente en su centro de salud?	85,4000	88,267	,808	.
¿La administración del C.S. propicia que los colaboradores se sientan identificados con la institución?	85,2000	92,844	,518	.
¿El equipo de gestión tiene claramente establecida las jerarquías?	84,7000	85,789	,624	.

## Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El C.S. cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	,872
¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el C.S.?	,879
¿El C.S. efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	,873
¿El C.S. propicia la integración de sus colaboradores?	,873
¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	,885
¿El equipo de gestión del C.S. propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	,878
¿El equipo de gestión del C.S. promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	,872
¿El C.S. respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos?	,873
¿Realiza la toma de decisiones oportunamente en su centro de salud?	,868
¿La administración del C.S. propicia que los colaboradores se sientan identificados con la institución?	,875
¿El equipo de gestión tiene claramente establecida las jerarquías?	,870

### 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	Correlación múltiple al cuadrado
¿El equipo de gestión del C.S. actualiza continuamente la estructura organizacional?	85,5000	90,500	,689	.
¿El equipo de gestión del C.S. planifica los recursos para alcanzar las metas?	84,6000	88,267	,763	.
¿El equipo de gestión del C.S. establece apropiadamente las metas institucionales?	84,8000	95,067	,168	.
¿El equipo de gestión del C.S. capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?	85,4000	95,822	,275	.
¿En el Centro de Salud aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?	85,8000	94,622	,197	.
¿El equipo de gestión del C.S. estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	85,5000	93,167	,256	.
¿El Centro de Salud (CS) en el que trabaja realiza los procesos de planeación?	84,4000	85,158	,723	.
¿El C.S. brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	85,7000	91,567	,436	.
¿El C.S. cuenta con un órgano de control?	85,3000	85,789	,431	.
¿El equipo de gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	85,1000	88,544	,563	.
¿El C.S. realiza el inventario de bienes?	85,3000	100,900	-,185	.
¿El C.S. realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	85,2000	93,511	,449	.

### Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El equipo de gestión del C.S. actualiza continuamente la estructura organizacional?	,871
¿El equipo de gestión del C.S. planifica los recursos para alcanzar las metas?	,869
¿El equipo de gestión del C.S. establece apropiadamente las metas institucionales?	,883
¿El equipo de gestión del C.S. capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?	,879
¿En el Centro de Salud aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?	,882
¿El equipo de gestión del C.S. estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	,881
¿El Centro de Salud (CS) en el que trabaja realiza los procesos de planeación?	,867
¿El C.S. brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	,876
¿El C.S. cuenta con un órgano de control?	,880
¿El equipo de gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	,872
¿El C.S. realiza el inventario de bienes?	,895
¿El C.S. realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	,876

### 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	Correlación múltiple al cuadrado
¿El C.S. evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	85,0000	89,111	,657	.
¿Los directivos del C.S. llevan el registro del cumplimiento de las normas?	85,6000	90,489	,842	.
¿Los directivos realizan el monitoreo de avance de coberturas (8.3% mensual)?	84,8000	86,400	,501	.

### Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El C.S. evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	,871
¿Los directivos del C.S. llevan el registro del cumplimiento de las normas?	,870
¿Los directivos realizan el monitoreo de avance de coberturas (8.3% mensual)?	,875

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
88,6000	98,287	9,91295	28

NEW FILE.

DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 \
VAR00008 VAR00009
          VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 \
VAR00018 VAR00019 VAR00020
```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE.

```

## Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

### Avisos

El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero. Las estadísticas basadas en su matriz inversa no se pueden calcular y se visualizan como valores perdidos por el sistema.

---

## Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	90,0
	Excluido <sup>a</sup>	1	10,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Aifa de Cronbach	Aifa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,879	,889	25

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿Cumples con los objetivos establecidos en el C.S?	3,8887	,70711	9
¿Cumples con responsabilidad las tareas asumidas en tu centro de salud?	4,1111	,92796	9
¿Muestras un perfil ético profesional?	3,8889	,78174	9
¿Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño?	3,7778	,44096	9
¿Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades en tu centro de salud?	3,8889	,78174	9
¿Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de tu área de atención?	3,8889	,60093	9
¿Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros del centro de salud?	3,7778	,44096	9
¿Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio?	3,8889	,33333	9
¿Brindas soluciones a los problemas de tu centro de salud?	4,0000	,50000	9
¿Comprendes las emociones de tus compañeros de trabajo?	3,8889	,78174	9
¿Dialogas con tus compañeros cuando tienen un problema tratando de solucionar?	4,2222	,66667	9

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿Trabajas en equipo frente a casos delicados?	4,1111	,60093	9
¿Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo estrategias que permitan lograr los objetivos de la institución?	3,8889	,60093	9
¿Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente?	3,5556	,52705	9
¿Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunden a tus colegas de trabajo?	4,0000	,50000	9
¿Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención?	4,3333	,50000	9
¿Te anticipas a las necesidades de tu establecimiento de salud?	3,7778	,44096	9
¿Recibe capacitación de forma permanente?	3,2222	,83333	9
¿Implementas acciones en tu EE.SS. después de la capacitación para ofertar mejor el servicio?	3,4444	,88192	9
¿Posees visión de mediano y largo plazo?	4,0000	,50000	9
¿Asumes la conducción de equipos de trabajo?	4,0000	,70711	9
¿Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional?	3,8889	,60093	9
¿Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu centro de salud?	4,3333	,50000	9

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigentes en la institución?	4,4444	,88192	9
¿Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución?	3,5556	,72648	9

### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	3,902	3,222	4,444	1,222	1,379	,080
Varianzas de elemento	,423	,111	,861	,750	7,750	,045

### Estadísticas de elemento de resumen

	N de elementos
Medias de elemento	25
Varianzas de elemento	25

### 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	Correlación múltiple al cuadrado
¿Cumples con los objetivos establecidos en el C.S?	93,6889	62,611	,417	.
¿Cumples con responsabilidad las tareas asumidas en tu centro de salud?	93,4444	57,028	,706	.
¿Muestras un perfil ético profesional?	93,6667	59,250	,658	.
¿Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño?	93,7778	61,444	,888	.
¿Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades en tu centro de salud?	93,6667	59,750	,614	.
¿Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de tu área de atención?	93,6667	60,000	,797	.
¿Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros del centro de salud?	93,7778	61,444	,888	.
¿Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio?	93,6667	63,500	,784	.
¿Brindas soluciones a los problemas de tu centro de salud?	93,5556	63,278	,534	.
¿Comprendes las emociones de tus compañeros de trabajo?	93,6667	63,750	,274	.
¿Dialogas con tus compañeros cuando tienen un problema tratando de solucionarlo?	93,3333	61,000	,608	.

### Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Cumples con los objetivos establecidos en el C.S?	,875
¿Cumples con responsabilidad las tareas asumidas en tu centro de salud?	,866
¿Muestras un perfil ético profesional?	,868
¿Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño?	,867
¿Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades en tu centro de salud?	,869
¿Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de tu área de atención?	,866
¿Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros del centro de salud?	,867
¿Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio?	,871
¿Brindas soluciones a los problemas de tu centro de salud?	,873
¿Comprendes las emociones de tus compañeros de trabajo?	,880
¿Dialogas con tus compañeros cuando tienen un problema tratando de solucionar?	,870

### 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	Correlación múltiple al cuadrado
¿Trabajas en equipo frente a casos delicados?	93,4444	61,278	,653	.
¿Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo estrategias que permitan lograr los objetivos de la institución?	93,6667	63,000	,463	.
¿Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente?	94,0000	67,500	,000	.
¿Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunden a tus colegas de trabajo?	93,5556	63,778	,470	.
¿Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención?	93,2222	63,444	,513	.
¿Te anticipas a las necesidades de tu establecimiento de salud?	93,7778	66,694	,123	.
¿Recibe capacitación de forma permanente?	94,3333	66,750	,024	.
¿Implementas acciones en tu EE.SS. después de la capacitación para ofertar mejor el servicio?	94,1111	58,361	,641	.
¿Posees visión de mediano y largo plazo?	93,5556	67,028	,061	.
¿Asumes la conducción de equipos de trabajo?	93,5556	62,778	,402	.
¿Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional?	93,6667	65,250	,223	.

### Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Trabajas en equipo frente a casos delicados?	,869
¿Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo estrategias que permitan lograr los objetivos de la institución?	,874
¿Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente?	,884
¿Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunden a tus colegas de trabajo?	,874
¿Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención?	,874
¿Te anticipas a las necesidades de tu establecimiento de salud?	,881
¿Recibe capacitación de forma permanente?	,889
¿Implementas acciones en tu EE.SS. después de la capacitación para ofertar mejor el servicio?	,868
¿Posees visión de mediano y largo plazo?	,883
¿Asumes la conducción de equipos de trabajo?	,876
¿Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional?	,880

**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	Correlación múltiple al cuadrado
¿Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu centro de salud?	93,2222	66,944	,071	.
¿Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigentes en la institución?	93,1111	61,111	,427	.
¿Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución?	94,0000	62,500	,414	.

**Estadísticas de total de elemento**

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu centro de salud?	,882
¿Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigentes en la institución?	,876
¿Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución?	,876

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
97,5556	67,778	8,23273	25

## Anexo 08. Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad aplicada en la investigación fue de Kolmogorov, debido a que, el número de encuestados es mayor a 50 personas.

Con la finalidad de determinar el tipo de distribución estadístico, se empleó la contratación de hipótesis:

H0: Los datos tienen una distribución normal.

H1: Los datos no tienen distribución normal

Si valor de Sig < 0.05; Se niega la hipótesis nula.

Si valor de Sig > 0.05; Se acepta la hipótesis alterna.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Gestión Administrativa	.104	70	.058
Desempeño Laboral	.088	70	.200

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Planeación	.087	70	.200
Desempeño Laboral	.088	70	.200

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Organización	.090	70	.200
Desempeño Laboral	.088	70	.200

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Dirección	.157	70	.000
Desempeño Laboral	.088	70	.200

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Control	.134	70	.003
Desempeño Laboral	.088	70	.200

### **Anexo 09. Pruebas de Hipótesis**

Para establecer la correlación entre las variables, se utilizó el Coeficiente de Pearson, utilizando los siguientes valores:

- Entre 0 y 0,10: Correlación inexistente.
- Entre 0,10 y 0,29: Correlación Débil.
- Entre 0,30 y 0,50: Correlación Moderada.
- Entre 0,50 y 1,00: Correlación Fuerte.

# ANEXO 10. CARTA DE PRESENTACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 12 de mayo de 2023

Carta P. 0167-2023-UCV-EPG-SP

M.C.  
ROMULO AMILCAR TAÍPE CRUZ  
DIRECTOR EJECUTIVO  
UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CUBA VILLAVICENCIO LEVI ALINA; identificado(a) con DNI/CE N° 23933040 y código de matrícula N° 7002806636; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Gestión administrativa y desempeño laboral de enfermeras en establecimiento de salud categoría I-4 de una Unidad Ejecutora, Cusco, 2023**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicano Becerra  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



Escaneado con CamScanner

Asunto: Solicitud de información para publicar  
Adjunto folios N° 1 y 2  
Fecha: 18 MAY 2023 9:00  
Hora: 9:00  
Registro: 4649  
Secretaria: Apellidos y Nombres

## ANEXO 11. AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20527179221
UNIDAD EJECUTORA 401-SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos M.C. ROMULO AMILCAR TAPE CRUZ	DNI: 02297986

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo  , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión administrativa y desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una unidad ejecutora, Cusco, 2023.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos Levi Alina Cuba Villavicencio	DNI: 23933040

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Sicuani, 18 de Mayo del 2023.

Firma:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anécdotas el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## ANEXO 12. EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



PARTICIPANTES REGISTRANDO EL CUESTIONARIO EN SU IPRESS





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una unidad ejecutora, Cusco, 2023", cuyo autor es CUBA VILLAVICENCIO LEVI ALINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE <b>DNI:</b> 09448538 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 12:57:55

Código documento Trilce: TRI - 0623455