



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Nivel de gestión y desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la
pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Enfermería**

AUTORAS:

Egusquiza Meza, Claudia Clara Fe de Maria (orcid.org/0000-0001-5348-2654)

Mendoza Almeyda, Lisette Mercedes (orcid.org/0000-0002-6260-7436)

ASESORA:

Mg. Rodriguez Rojas, Blanca Lucia (orcid.org/0000-0003-2580-6054)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Política y Gestión en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por guiarnos en este proceso y darnos la fortaleza para continuar alcanzando nuestros objetivos.

A nuestros padres quienes son nuestra inspiración y motivación para poder desarrollarnos profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por brindarnos salud y poder disfrutar de nuestro entorno familiar y social, asimismo poder seguir desarrollándose en nuestra carrera profesional; damos gracias a la Universidad César Vallejo, por acogernos en el proceso universitario y a nuestros docentes en especial nuestra asesora Mg. Rodríguez Rojas Blanca Lucia, por su enseñanza y dedicación que nos enseñaron a perseverar nuestras metas.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	6
3.1. Tipo y diseño de investigación	6
3.2. Variables y operacionalización	6
3.3. Población, muestra y muestreo:	7
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos:	8
3.5. Procedimiento	9
3.6. Método de análisis de la información	10
3.7. Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES	16
VII. RECOMENDACIONES	16
REFERENCIAS	17
ANEXOS	18

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre el nivel de gestión y desempeño	12
Tabla 2. Relación entre el nivel de gestión y evaluación	13
Tabla 3. Relación entre el nivel de gestión y evaluación de compromisos	14
Tabla 4 Niveles de confiabilidad.	15
Tabla 5 Prueba piloto según Alfa de CronBach.	15

Resumen

La gestión y el desempeño laboral se vio afectado debido a la aparición de un nuevo virus lo que causo la preocupación de muchos profesionales de enfermería debido a los cuidados que deben tener hacia los pacientes. El objetivo es determinar el nivel de gestión y desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la pandemia del covid-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022. Metodología: el método de estudio es básico, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, enfoque descriptivo y correlacional, con una población de 50 profesionales de enfermería, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple.; la técnica aplicada fue la encuesta. Como resultados el 39% de los profesionales de enfermería posee un nivel de gestión malo y 10% desempeño laboral malo; así mismo el 43% posee un rendimiento malo a la evaluación de metas y un 40% a la evaluación de compromisos. En base a la prueba del alfa de Cronbach se determinó una significancia $p < 0.017$. se concluye que existe relación entre ambas variables.

Palabras clave: Gestión, desempeño, laboral.

Abstract

The management and work performance was affected due to the appearance of a new virus, which causes the concern of many nursing professionals due to the care they must have towards patients. The objective is to determine the level of management and work performance in the nursing professional during the covid-19 pandemic at the National Hospital of Ventanilla - Peru, 2022. Methodology: the study method is basic, non-experimental design, quantitative approach, cross-sectional descriptive method approach, with a population of 50 nursing professionals, the test was simple random probabilistic. The technique applied was the survey. As a result, 39% of nursing professionals have a bad management level and 10% have bad job performance; Likewise, 43% have a poor performance in the evaluation of goals and 40% in the evaluation of commitments. Based on the Cronbach's alpha test, a significance $p < 0.017$ is prolonged. It is concluded that there is a relationship between both variables.

Keywords: Management, performance, labor.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día se define al mensaje publicitario como la manera en que una empresa busca comunicar acerca de un producto y servicio a través de un correcto los comportamientos y conductas que desarrolla el profesional de enfermería durante su quehacer diario es hacia la persona, familia y comunidad según los escenarios que se presenten; en este contexto, debido a la pandemia hubo un aumento de demanda de cuidados y sobrecarga laboral ¹.

Al inicio la enfermedad pandémica, causada por una cepa mutada del coronavirus provocó una crisis económica, social y sanitaria en todo el mundo en pleno siglo XXI. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró a finales de enero del 2020 estado de emergencia de forma mundial tras los aumentos en casos positivos en China e internacional. Recientes investigaciones demuestran que las personas superiores de 60 años son más vulnerables que los menores grupos etarios de vida, quienes presentan menos posibilidades de contagiarse presentando síntomas leves y sintomatología ².

La contribución y desempeño del equipo de enfermería para restablecer la salud de las personas se dan desde los tiempos de Nightingale quien estableció la profesión de enfermería. Es así que el equipo de enfermería ha sido protagonista de distintas epidemias, una de ellas en 1918 dada por la influenza, seguida de ella en años posteriores el brote de enfermedad infecciosa entre ellas la gripe porcina H1N1 ³.

Es así que el resultado del aislamiento y el miedo a poder infectarse de este virus han producido grandes efectos en la salud mental y física. Las sensaciones negativas por parte del equipo de salud que componen la primera línea enfrentándose día a día con la epidemia a diario han venido en aumento debido a las condiciones de trabajo, el cansancio físico, convivir con la muerte día a día a logrado que el desarrollo psicoemocional la de estos individuos refleje causas de un mal desempeño laboral, disminuyendo la clase de atención hacia los pacientes⁴.

Otro aspecto funcional del trabajo es la necesidad que tienen las personas de enfermeras, causa eficiente para que la (OMS) aprobó la información en referencia al informe estadístico que proporcionó los personales de enfermería, sobrepasando

los estándares de nivel de gestión y productividad laboral en los Profesionales de enfermería siendo así un total del 30% que laboran en regiones americanas. Así mismo cada profesional de la salud mostrará un total del 60% que brinda un nivel de gestión óptimo a pesar de la alta demanda que requiere cada paciente⁴. En referencia podemos referir que la alta demanda del personal equivale a un total de 90% a causa que cada profesional se encuentra ubicado en diferentes partes del país lo cual representa a la cuarta parte de nuestra población ⁵.

Actualmente, en el sector salud en Perú, el número de pacientes ha aumentado significativamente, hasta un 50% lo que ha provocado un aumento laboral, contabilizando aproximadamente doce enfermeras por cada diez mil habitantes. Donde el factor influye en el nivel de gestión y desempeño laboral está la desproporción entre la oferta y demanda además de la infraestructura sanitaria insuficiente, esto se relaciona con la capacidad para desarrollar su propio trabajo ⁶.

Por ende, el Profesionales de enfermería debido a la sobrecarga laboral, factores sociales, administración hospitalaria deficiente, factores personales y económicos perjudica las dimensiones de su gestión y desempeño en su quehacer como lo es la planificación, ejecución, calidad de trabajo, cumplimiento de normas, oportunidad⁷.

Por ello el presente proyecto de investigación se plantea como Problema General

¿Cuál es la relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022?; y como problemas Específicos se presentan las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en la dimensión Evaluación de metas del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en la dimensión Evaluación de compromisos del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022?.

Esta investigación se justifica teóricamente porque brindará información teórica – científico sobre la gestión y desempeño laboral del profesional de enfermería, a

nivel práctico el análisis de las evidencias beneficiará en las funciones de enfermería para que se desarrolle la promoción de la salud, por medio de sesiones académicas orientadas a la gestión y desempeño laboral. Además, presenta una justificación metodológica ya que se presentarán instrumentos medibles para las variables de estudio.⁸⁻⁹.

Como objetivo general consideramos: Determinar la relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022. Inclusive, se tiene objetivos específicos; (1) Determinar la relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en la dimensión Evaluación de metas del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022; (2) Determinar la relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en la dimensión Evaluación de compromisos del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022.

Por último, se planteó como hipótesis general: Existe relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en el profesionalde enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022. Y como hipótesis específica se tiene (1) Existe relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en la dimensión Evaluación de metas del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022. (2) Existe relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en la dimensión Evaluación de compromisos del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes del estudio, se consideran los estudios de nivel nacional e internacional:

A nivel nacional tenemos la torre V. En el 2018 realizaron en Perú un estudio denominado Gestión Educativa y Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería Hospitalaria, realizaron un estudio descriptivo a más de 250 trabajadores de enfermería en diferentes hospitales. Se evaluó si el liderazgo educativo está relacionado con el desempeño laboral, y como resultado, el 65% cree que existe una relación entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral, mientras que el 35% no ve relación. ¹⁰

Según Mohamed E, en el 2018 en Perú, definió el desempeño laboral como la interacción entre superiores, compañeros y el aprecio paciente por el mejoramiento de la institución. ¹¹

Asimismo, Atencio A. y Maman C. En el 2019 realizaron el estudio “Gestión Laboral y Desempeño de los Profesionales de Enfermería en el Hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú”, un estudio transversal que se centró en la viabilidad y análisis de la aplicación de un cuestionario de desempeño utilizando la Caja de Seguro Social Peruana. Reglas de Evaluación, un total de 24,5%, lo que refleja un esfuerzo de trabajo insuficiente, mientras que el 75,5% de los encuestados tuvo un esfuerzo de trabajo suficiente; de igual forma se obtuvo el porcentaje de años de servicio de los empleados, de los cuales el 78.8% ha trabajado más de 7 años, mientras que el 21.2% tiene menos de 2 años de servicio; por especialidad, el 93,8% de los egresados tenía especialidad y el 6,2% no tenía carrera; adicionalmente se evaluó su carga laboral resultando en estrés laboral en 63.7% y 30.7%, mientras que 70.2% no tenía estudios. ¹²

Inga et al. en el año 2022 desarrollaron un estudio llamado gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el sector salud, micro red la Oroya – Junín. El estudio fue de nivel correlacional con orientación cuantitativa, donde participaron 113 profesionales de la salud a quienes se les aplicaron dos (2) cuestionarios. Los trabajadores de la salud comprobaron que la gestión de recursos humanos está

relacionada con el desempeño laboral diario (70,8%); el desempeño laboral está relacionadas con la gestión cotidiana de los recursos humanos (70,8%). Todo ello determino que la gestión se recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Micro Red de salud.⁴⁶

Fernández et al. en el año 2022 realizaron un estudio titulado propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del complejo hospitalario PNP Luis N. Sáenz. El estudio fue de nivel correlacional de tipo descriptivo, donde participaron 60 profesionales de la salud. La herramienta de recolección de datos fue dos (2) cuestionarios. Los resultados reflejaron que, de los trabajadores de urgencias hospitalarios encuestados, el 91,7% calificó la carga de trabajo como baja y sólo el 8,3% la calificó como alta. A nivel de componentes, dos de las tres dimensiones tienen niveles moderados de percepción y la dimensión de contexto tiene el nivel más alto de percepción baja. Se evidenció que el p-valor (0.000) fue menor a 0.05. Se concluyo que el desempeño laboral en el Servicio de Emergencia del Complejo Hospitalario está fuertemente correlacionado con la cultura organizacional.⁴⁷

Damián et al. en el 2021 en Perú realizaron una investigación titulada Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, en el cual participaron 100 trabajadores de un hospital. Los resultados expresaron que, el esfuerzo laboral del personal de atención materno infantil es alto (51%) y la comunicación interna es media (57%). Asimismo, el desempeño laboral, el 52% de los colaboradores reportó alto desempeño, el cual estuvo representado por el 65% en términos de gestión administrativa, el 62% en términos de responsabilidad y el 49% en términos de productividad. Se concluyo que el desempeño laboral y la comunicación tienen una relación significativa, ya que cuenta con un $(r=0,308)$.⁴⁸

Asimismo, Lauracio, C. y Lauracio, T. en el año 2020 realizaron u estudio titulado Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud, el estudio fue de nivel descriptivo-correlacional. En la investigación participaron 21 profesionales, a quienes se les aplico como instrumento el cuestionario. En términos de calidad y tecnología de enfermería, el 70% de los profesionales se consideran empleados que realizan un trabajo eficaz. El 75% de los no profesionales son conscientes de

que no han realizado cursos de actualización o no han utilizado las pautas prácticas desarrolladas por el ente correspondiente. El desempeño laboral del personal de salud es alto (36%); Según la escala de evaluación, su desempeño en tareas es bastante similar: la calidad y la tecnología de atención son efectivas, las capacitaciones y educación indican que el personal está mal capacitado y actualizado, y la productividad indica que puede basarse en su entrega. ⁴⁹

En 2019 vive en Cuba Martín J., quien menciona que los trabajadores de la salud son responsables del desempeño y el esfuerzo, considerando su valor moral en cualquier desempeño, lo que refleja siempre la diferencia entre ser un líder efectivo, alentar y motivar que tengan su colega para realizar actividades de pacientes. ¹

Asimismo, Munch G en España 2018 indica que el nivel de gestión de los profesionales sanitarios se basa en la sumatoria de las actividades realizadas en los centros sanitarios y hospitales y se realiza utilizando todos sus conocimientos teóricos y prácticos. Acciones a realizar por cada paciente según sus prioridades de valoración. ¹⁴

Así mismo tenemos a Chivato B. En el año 2020 ejecutó un estudio titulado los niveles de gestión laboral en los profesionales de enfermería. El nivel de gestión de enfermería y eficiencia laboral durante el Covid-19, la investigación es cuantitativa y de nivel descriptiva, el instrumento es la encuesta nacional de gestión hospitalaria de largo plazo, 25 casos de enfermería, un total del 56% de enfermeras han desarrollado buenas habilidades de gestión de tareas, el 24% de las enfermeras han desarrollado habilidades de gestión de tareas deficientes. ¹⁵

Para Savona y, et al en el año 2020 Brasil; realizó una revisión de la literatura de enfermería durante la pandemia de Covid-19, El tipo de revisión bibliográfica y sistemática y el uso de diversas bases de datos; aumento de la carga de trabajo, condiciones de trabajo y problemas financieros del personal afectado por la epidemia en relación con los procedimientos farmacológicos de los pacientes, lo que se traduce en insatisfacción del personal y sanciones graves del personal responsable. ¹⁶

Ver Martínez M., Guerra R., Esparza M., Dena M., Casas M. y González S. En 2021,

el Hospital Ciudad, México, realizó una encuesta sobre las experiencias de las enfermeras con el Covid-19. Se realizó un estudio cuantitativo en Juárez, México, utilizando un instrumento con 22 enfermeras, entrevistas telefónicas y respuesta a preguntas según nivel de supervisor. Los resultados mostraron que el 68 % de los empleados eran emocionalmente inestables, tenían dificultades económicas y estaban deprimidos. en una nueva forma. Cuestiones éticas relacionadas con la pandemia. La pandemia ha provocado inestabilidad emocional entre nuestros profesionales, lo que ha derivado en una mala organización del trabajo.¹⁷

Bayser S. en el 2022 realizó en Argentina una investigación titulada Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; desarrollo un estudio descriptivo a 60 profesionales de enfermería de un ente público de la ciudad de Buenos Aires. y poseer formación de enfermero profesional mayormente. Más del 96% de la muestra tuvo un desempeño profesional calificado como medio en las tres dimensiones, y cabe destacar que no se identificó a nadie con desempeño alto. Se concluyó que hubo una correlación positiva estadísticamente significativa, confirmando que las tres dimensiones del desempeño profesional se correlacionaron positivamente con la motivación general.⁵⁰

En este sentido, Lira C. durante el año 2022 en Venezuela realizó una investigación llamada Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. El estudio fue de tipo descriptivo, en el cual participaron 8 enfermeras que laboran en la Dirección de Programas de Salud del Estado Guárico, a quienes como instrumento se les aplicó un cuestionario conformado por 20 interrogantes. Los resultados reflejaron que, la planificación de actividades tiene un alto desempeño laboral equivalente al 100%, y la evaluación de los resultados del esfuerzo es del 86%; de igual manera en la evaluación de desempeño trimestral, el 88% y el 76% creen que la planificación permite a las organizaciones lograr un buen desempeño, mientras que el 13% de los de bajo desempeño dijeron que no ejecutan evaluaciones trimestrales periódicas para determinar su nivel de desempeño.⁵¹

Por otro lado, en México, López et al. en el año 2021 en su estudio titulado Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas, fue de tipo cuantitativo, en el cual

participaron 445 médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de los que se extrajo una muestra final de 169 médicos. En los resultados se observó el grado de calidad de vida laboral el 65% de la varianza de la variable nivel de desempeño laboral. También se encontró que hay una influencia lineal significativa y positiva entre las variables. Se descubrió que un predictor muy significativo del desempeño laboral es la variable calidad de vida laboral ($= .806$). Se concluyó que el desempeño laboral de los médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social se ve significativamente impactado por su calidad de vida laboral en Chiapas.⁵²

En Cuba, Lahite et al. en el año 2020, realizaron una investigación con el nombre de El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. El estudio fue una revisión bibliográfica narrativa, en la cual extrajeron información de diversos buscadores sin límite de fecha. En los resultados se evidencio que, la ética del trabajo de enfermería es importante por la importancia de su responsabilidad social: atención técnica y cuidado humanista a grupos vulnerables, así como la construcción de relaciones familiares e íntimas con ellos. Asimismo, se demuestra la importancia de la profesión de enfermería durante la pandemia de Covid-19 y proporciona un resumen de las acciones esenciales de los profesionales en el cuidado de los pacientes con esta enfermedad.⁵³

Meza et al. (2022) definen la gestión de calidad de enfermería como, el proceso de proporcionar continuamente los recursos y servicios necesarios para alcanzar las metas fijadas según los plazos y prioridades establecidas y satisfacer las necesidades de acuerdo con el modelo de atención y los estándares de gestión de calidad del prestador de servicios de salud⁵⁴. Inclusive, Castillo et al. (2023) expreso que, la gestión de la salud, debe verse como un marco en el que se interconecta un equipo de profesionales con el objetivo de generar confianza y seguridad para el paciente en un momento determinado. La gestión de enfermería sigue un enfoque ético en el que, la gestión de enfermería consta principalmente de una parte ética e integrada, centrándose en las responsabilidades éticas del personal de enfermería en relación con la calidez humana.⁵⁵

Desde la perspectiva de Cobos et al. (2019) menciona que la calidad de la atención en la disciplina de enfermería está comprometido a satisfacer las necesidades de

salud de los pacientes y se esfuerza por garantizar el más alto nivel de expectativas y satisfacción de los pacientes. Es así que, los elementos de la calidad de la atención sanitaria se pueden sintetizar en tres elementos, uno de los cuales es técnico, el otro es interpersonal y el otro es comodidad.⁵⁶ por otro lado, Jaime et al. (2023) expresaron que, la gestión de enfermería presenta grandes desafíos tanto en la vida como en el procesamiento de datos y las tecnologías, especialmente en las Tics. Por lo tanto, presentan las siguientes estrategias para fortalecer la gestión de enfermería: (1) Desarrollar y fortalecer el liderazgo y la gestión estratégica de enfermería en el marco del sistema de salud, así como la creación y administración de políticas; (2) Centrarse en las habilidades y condiciones laborales de los proveedores de atención, aumentar de manera equitativa y cualitativa los servicios y la cobertura, promover modelos de atención que prioricen las necesidades de las personas, las familias y las comunidades, y fortificar la atención y las redes compuestas de atención de salud; (3) Elevar el nivel de la educación de enfermería para satisfacer las demandas del sistema de salud y los objetivos de desarrollo sostenible, incluida la cobertura sanitaria universal.⁵⁷

Para Jiménez y Echeverría (2021) indicaron que el desempeño laboral es un factor decisivo para alcanzar las metas organizacionales, por lo que es importante que los empleados mantengan una relación entre las habilidades que poseen y los puestos que ocupan. Esto requiere emparejamiento, lo que realmente permite seleccionar personas cuyas características coincidan con el propósito de la institución. Del mismo modo, las características de desempeño corresponden a las habilidades y conocimientos que se espera que sean aplicados y demostrados por la persona que realiza el trabajo. Se trata de trabajar eficazmente en diferentes entornos, con diferentes tareas, responsabilidades y personas en común.⁵⁸

Por otro lado, Coronel (2019) manifiesta que el desempeño laboral es la conducta o comportamiento real del empleado en relación con las disposiciones profesionales y técnicas y las relaciones interpersonales establecidas en el proceso profesional. Por tanto, incluye el conocimiento técnico y la motivación de los empleados, así como sus valores humanísticos y morales; por otro lado, está significativamente influenciado por factores ambientales.⁵⁹

Continuando en esta perspectiva, González y Vílchez (2021) definen El desempeño laboral como un trabajo individual. El objetivo es lograr metas establecidas que dependen de las habilidades y capacidades de las personas y de las percepciones de su rol. De este modo, se describen los factores del desempeño laboral: (1) La adaptabilidad es la facilidad con la que un individuo se adapta a un nuevo puesto de trabajo, comprende y asimila procedimientos, formación y procesos de cambio; (2) La asistencia y puntualidad incluye cumplir con los horarios, estar en el trabajo y preocuparse por llegar tarde al trabajo asignado; responsabilidad trata de respetar las actitudes y responsabilidades propias de trabajar según las metas; (3) La motivación es la energía que activa y motiva a las personas a realizar tareas de forma eficaz; (4) La disciplina es el factor determinante en la implementación sistemática de las políticas, estándares y procedimientos establecidos por la organización; (5) La cooperación es la cooperación espontánea entre individuos o relaciones interpersonales en una empresa: se refiere a una relación amistosa o productiva basada en trabajar para lograr un resultado exitoso; (6) La iniciativa son ideas, sugerencias y valor añadido para mejorar el trabajo y la productividad.⁶⁰

La teoría que sustenta la investigación, se basa en los conceptos de Patricia Benner y su modelo de Principiante a experta, donde determina que la enfermera es capaz de adquirir un desarrollo profesional basado en el fortalecimiento de habilidades educativas, asistenciales y administrativas; a partir de la práctica diaria durante un periodo prolongado; sumado a ello la adquisición informativa que se da mediante estudio continuo.¹⁸

En tal sentido que, la teoría busca que la enfermera alcance la calidad de los servicios, mediante una formación profesional; iniciando desde una experiencia nula hasta el máximo desarrollo laboral. No obstante, Patricia Benner, incluye 5 fases por el cual la enfermera atraviesa durante su capacidad adaptativa durante los diversos contextos laborales; siendo el nivel principiante, avanzado, competente, eficiente y experta.¹⁸

El nivel principiante se basa en el inicio de la enfermera dentro de un contexto laboral, donde puede mantener un amplio conocimiento, pero la práctica es aún inmadura; alcanzado diversos errores y manteniendo actividades poco productivas.

En el nivel avanzado, la enfermera ya va desarrollándose como algo de práctica, pero no satisface las necesidades del paciente en su totalidad; asimismo los conocimientos van ampliándose a partir de la rutina diaria. ¹⁸

En el nivel competente, logra afrontar adversidades laborales y mantiene un rol que puede alcanzar la capacidad de otros profesionales de enfermería con mayor grado de experiencia, de tal forma, que su desarrollo es determinante en el área donde se desempeña. En el nivel eficiente, logra cumplir todas las expectativas sanitarias; sin dificultad alguna, reduciendo todo tipo de riesgo y aumentando la calidad de los servicios. Por último, se encuentra el nivel experto, donde la eficacia se mantiene en su totalidad, adquiere una capacidad monótona, pero a la vez puede desempeñar multi funciones sin alterar la calidad de los servicios. ¹⁸

Gestión:

Para Arberred G., definió la gerencia como la principal herramienta para que la compañía logre el desarrollo estratégico para aprovechar la expansión del conocimiento de los empleados. ¹⁹

Conocimiento: Esta es una colección de información recibida en el trabajo, exilio en el conocimiento de la gestión basado en el conocimiento oculto, en la que la cataliza como una herramienta poderosa para jugar. Desarrollar la comprensión en las decisiones clínicas. ²⁰

Relación: esta es la información expresada en parte de la creencia del comportamiento y las emociones relacionadas con una determinada situación por comportamiento básico para mejorar la conexión y, por lo tanto, lograr los objetivos de comunicación. ²⁰

Rasgo: El rasgo es un aspecto estable de la personalidad y explica los diferentes comportamientos de cada persona en una misma situación. Allport argumenta que todas las personas tienen rasgos de personalidad similares y que el predominio de unos sobre otros es lo que distingue a cada persona. ²⁰

Habilidades: esta representado por las competencias de los individuos para actuar de forma competente y hábil en diversos contextos cotidianos, contribuyendo a un

comportamiento saludable en diferentes ámbitos; permitir que las personas tomen el control y dirijan sus vidas. ²⁰

Desempeño

López B., Aragon J., Muñoz M., Madrid S. y Thornell I. define la productividad del trabajo como la capacidad de los empleados para alcanzar las metas y tareas propuestas por la organización con el fin de cumplir con una eficiencia óptima para el desarrollo tanto de los empleados como de la empresa. ²¹

Evaluación objetiva: vinculada entre funciones, tareas del puesto y metas establecidas por el grupo relacionadas con la tarea del área de trabajo. ²¹

Evaluación de Tareas: Esta es una característica de comportamiento de los empleados cuando se da individualmente en relación con las funciones del trabajo. Los compromisos son de dos tipos horizontales o generales y específicos. ²¹

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El estudio es de tipo básica ya que ayuda en la ampliación del conocimiento científico, a partir de la contextualización de la realidad y la adquisición de diversos procesos informativos que caracterizan las variables. ²²

Diseño de investigación:

La investigación es de diseño no experimental, porque no altera la naturaleza de las variables, detallando los sucesos según el contexto. Asimismo, es correlacional, porque se determinó la condición de relación entre las variables de estudio. Por último, es descriptivo, porque detalla las características y propiedades de los sujetos participantes de la investigación, según la conducta tomada a partir de la influencia de las variables. ²²

3.2. Variables y operacionalización

En la variable 1: Gestión

Variable independiente:

Definición conceptual: Está conformado por planes estratégicos y racionales con el fin de organizar, planificar y ejecutar acciones en beneficio del trabajador a la empresa.

Definición operacional: Se medirá por medio del instrumento de gestión de Román el cual consta de 25 preguntas y 4 dimensiones. La escala de mediciones: malo con un puntaje de 25-58, regular 59-93 y bueno de 94-125.

Dimensiones: Conocimientos, Actitudes, Rasgos y Habilidades

Indicadores: Conocimientos, Autonomía, Discernimiento, Análisis; Solución de problemas, Actitudes, Empatía; Flexibilidad, Rasgos, Comportamiento; Carácter Atributo; Característica, Habilidades, Destreza, Técnica, Formación de equipos

Escala: Ordinal

En la variable 2: Desempeño laboral Variable dependiente

Definición conceptual: Está conformado por comportamiento, actitudes, iniciativas que posee el trabajador con el fin de lograr los objetivos planteados del área de trabajo.

Definición operacional: Será medido por medio del instrumento de desempeño elaborado por Sánchez el cual está conformado por 25 preguntas dividido por 2 dimensiones. La escala de medición es: malo con un puntaje de 25-58, regular 59-93 y bueno de 94-125.

Dimensiones: Evaluación de metas y evaluación de compromisos

Indicadores: Metas individuales, metas grupales, compromisos específicos, compromisos transversales.

Escala: Ordinal

3.3. Población y muestreo

Población:

Este estudio está conformado por 50 profesionales de enfermería en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022. con las características de criterio de selección: inclusión y exclusión establecidos.

Criterio de inclusión

- Profesionales de enfermería del hospital de ventanilla
- Profesionales de enfermería que se encontraba activamente laborando durante la pandemia del covid-19

- Profesionales de enfermería que desearon participar voluntariamente.

Criterio de exclusión

- Aquellos profesionales de enfermería inactivos laboralmente durante la pandemia del covid-19.
- Aquellos profesionales de enfermería que no desean participar

Muestra:

Está conformada por 50 profesionales de enfermería del Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022

Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.

Unidad de análisis: Profesionales de enfermería

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta

Se evaluó los niveles de gestión y desempeño según sus funciones cumplidas, y se propuso por medio de la formulación de preguntas en tipo Likert, cuyas respuestas serán brindadas de forma eficiente a la pregunta realizada. De esta forma, se permitirá determinar el nivel de gestión y desempeño laboral a cada personal de enfermería, que serán examinados de forma objetiva.

Primer instrumento: Escala de gestión (Anexo 2)

El instrumento que mide el nivel de gestión laboral fue elaborado por Román P; en el año 2019, el cuestionario consta de 5 dimensiones y 25 preguntas, en escala Likert con 5 alternativas; Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi Siempre 4, Siempre =5. Los datos obtenidos determinaran el nivel de gestión el cual puede ser malo al obtener un valor de 25-58, regular 59-93 y bueno de 94-125.

Segundo instrumento: escala de desempeño laboral

El instrumento que mide el desempeño labora fue elaborado y estructurado por

Sánchez en el año 2021, El cuestionario cuenta con 2 dimensiones y 25 preguntas, bajo una escala de valoración Likert con 5 indicadores: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi Siempre 4, Siempre =5. Los datos obtenidos determinaran el desempeño laboral el cual puede ser malo de 25-58, regular de 59-93 y bueno de 94-125.

Validez

El cuestionario que mide el nivel de gestión laboral presentó una validez de estructura interna de 0.91, lo cual le brinda validez para su ejecución. Dicha prueba fue ejecutada en el estudio de Román P. en el año 2019.

En tanto el cuestionario que mide el desempeño laboral, se hizo una valoración por juicio de expertos con 3 especialistas, quienes realizaron una valoración bajo criterios de redacción, pertinencia y coherencia; siendo el instrumento válido para su ejecución. Esta prueba fue realizada en la investigación de Sánchez 2021.

Confiabilidad (Anexo 4 y 5)

Bajo una prueba piloto con 10 profesionales de enfermería de características semejantes a la muestra, en la cual los datos pasaron por un procesamiento estadístico denominado Alpha de Cronbach, en la cual se obtuvo como resultado un valor de 0.977 para el instrumento que mide el nivel de gestión y un valor de 0.946 para el instrumento que mide el desempeño laboral, por lo cual ambos cuestionarios son confiables.

2.5. Procedimiento

Se hizo la gestión con el director del Hospital Nacional de ventanilla para solicitar el permiso y los días para la ejecución de la encuesta. Posteriormente, se solicitará a todos los profesionales de enfermería que acepten colaborar de manera voluntaria en el estudio y completen la encuesta entregada, habiéndose conversado de manera verbal los objetivos de la investigación y garantizado la confidencialidad de los encuestados.

2.6. Método de análisis de datos

Una vez que se obtuvieron los datos de la encuesta, se pasó a una matriz de datos de Excel; para luego ser importados al SPSS; en donde se realizó el análisis descriptivo e inferencial de las variables.

2.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de este proyecto de investigación, se tuvieron en consideración los principios éticos:

Principio de Beneficencia: El fin de esta investigación fue recolectar información para ser utilizado con fines académicos y desarrollar técnicas para los profesionales de enfermería que desarrollen cambios en sus conductas habituales de gestión y desempeño laboral.³³

Principio de No Maleficencia: La información obtenida del Profesionales de enfermería partícipes de la investigación serán manejados confidencialmente y manteniendo su anonimato.³⁴

Principio de Autonomía: El estudio fue desarrollada mediante el consentimiento informado, el cual explica los objetivos planteados y permitirá que el Profesionales de enfermería participe de manera voluntaria. Asimismo, se respetará la decisión de participar o no por parte de los adultos mayores.³⁵

Principio de Justicia: La participación del profesional de enfermería sobre el nivel de gestión y desempeño laboral será de manera respetuosa y honesta, bajo un trato digno y la equidad, otorgando el lugar que le corresponde a cada individuo y sin ningún fin de discriminación.³⁶

II. RESULTADOS

Tabla 1.

Relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022.

Nivel de gestión	Desempeño laboral						Total		Rho de Spearman	Significancia
	Malo		Regular		Bueno		N°	%		
	N°	%	N°	%	N°	%				
Malo	27	39%	2	16%	1	1%	29	56%	X ² = 0.284	p = 0.017 (p<0.05)
Regular	7	10%	8	27%	0	0%	16	37%		
Bueno	3	4%	0	0%	2	3%	5	7%		
Total	37	53%	10	43%	3	4%	50	100%		

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Se observa que los Profesionales de enfermería presentan una gestión ineficaz con 39% de nivel de gestión malo, 16% regular y el 1% bueno. Asimismo, los profesionales de enfermería relacionados al desempeño laboral poseen un 10% de desempeño malo, 27% regular y ninguno presenta un desempeño laboral bueno.

Al aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman, se obtuvo una significancia de 0.017 lo cual es menor a ($p < 0.05$), lo que determina la correlación proporcional entre el nivel de gestión y desempeño laboral en el Profesionales de enfermería en el contexto Covid-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022.

Tabla 2.

Relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en la dimensión Evaluación de metas del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022.

Nivel de gestión	Dimensión Evaluación de metas						Total		Rho de Spearman	Significancia
	Malo		Regular		Bueno		N°	%		
	N°	%	N°	%	N°	%				
Malo	20	43%	11	27%	1	1%	30	71%	X ² = 0.245	p = 0.041 (p<0.05)
Regular	3	4%	9	16%	0	0%	14	20%		
Bueno	4	6%	0	0%	2	3%	6	9%		
Total	27	53%	20	43%	3	4%	50	100%		

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Se observa que los profesionales de enfermería presentan un rendimiento malo a la evaluación de metas con el 43%, 27% regular y 1% bueno. Asimismo, los enfermeros presentan un nivel de gestión media con el 4% malo, 16% regular y ninguno posee una gestión buena.

Al aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman, se obtuvo una significancia de significancia de 0.041 lo cual es menor a ($p < 0.05$), lo que determina la correlación entre el nivel de gestión y evaluación de metas en los profesionales de enfermería durante la pandemia del covid-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022.

Tabla 3.

Relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en la dimensión Evaluación de compromisos del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022.

Nivel de gestión	Dimensión Evaluación de compromisos						Total		Rho de Spearman	Significancia
	Malo		Regular		Bueno		N°	%		
	N°	%	N°	%	N°	%				
Malo	21	40%	10	27%	1	1%	30	69%	X ² = 0.229 p = 0.047 (p<0.05)	
Regular	6	9%	6	14%	0	0%	14	23%		
Bueno	3	4%	1	1%	2	3%	6	9%		
Total	30	53%	17	43%	3	4%	50	100%		

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Se puede observar que los profesionales de enfermería presentan una evaluación de compromisos para el nivel de gestión un 40% malo, 27% regular y 1% bueno. Asimismo, los profesionales de enfermería presentan una gestión media del 9% malo, 14% regular y ninguno malo.

Al aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman, se obtuvo una significancia de 0.047 lo cual es menor a ($p < 0.05$) lo que determina la correlación entre el nivel de gestión y evaluación de compromisos en los profesionales de enfermería durante la pandemia del covid-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022.

III. DISCUSIÓN

Al Determinar la relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022; se pudo hallar en la **Tabla 1** que existe un predominio ineficaz de gestión laboral malo con el 39%, regular con el 16% y bueno con el 1%. Asimismo, se acepta la hipótesis alterna, el cual determina la relación positiva y proporcional de ambas variables, debido a un valor de significancia de 0.017 siendo esta menor a 0.05.

Los resultados obtenidos tienen concordancia con el estudio de Castañeda C. En el año 2021, realizó un estudio en donde busca relacionar el nivel de gestión y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en donde obtuvo una muestra de 25 profesionales de enfermería obtuvieron un 44.5% relacionados al nivel de gestión y desempeño laboral malo. También, se relaciona con los resultados de Salazar S. En el año 2019 con una muestra de 25 profesionales de enfermería en donde obtuvo un nivel malo de gestión y desempeño laboral con un total del 35%, asimismo se determinó la correlación de las variables. Por otro parte, discrepa del estudio de Saldaña R. en el año 2020 realizó una investigación en la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de gestión y desempeño laboral en los profesionales de enfermería durante la pandemia en donde obtuvo una muestra de 50 profesionales de enfermería, en donde se obtuvo un nivel de gestión malo hacia los pacientes lo cual perjudicó en el cumplimiento de desempeño eficaz hacia los pacientes.^{37,38,39,40}

Estos resultados son debido a los diversos factores sociales que indujeron en el desarrollo profesional de las enfermeras; como el contexto de la pandemia COVID-19, que alteró la calidad de vida mediante la intervención de aspectos como los cambios económicos, la vulnerabilidad al contagio, el confinamiento social, la deserción laboral y el aumento de los índices de mortalidad. De tal forma, que se redujo de forma significativa el desempeño laboral, impactando a su vez en la calidad de los servicios; inducido por una inadecuada gestión durante el cumplimiento de los roles asistenciales, educativos y administrativos.

Según Patricia Benner, la enfermera desarrolla una capacidad adaptativa ante los diversos contextos en las que se desarrolla como profesional; no obstante, se da la presencia de factores que obstaculizan su capacidad resolutoria de conflictos; de tal forma, que es considerado la pandemia COVID-19 como uno de los causales directos para la disminución de la calidad de los servicios asistenciales durante los últimos años.

En la **Tabla 2**, al Determinar la relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en la dimensión Evaluación de metas del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022; se pudo hallar que existe un predominio deficiente con un 43% malo, 27% regular y 1% bueno. Asimismo, se acepta la hipótesis alterna, el cual determina la relación positiva y proporcional entre el nivel de gestión y evaluación de metas en los profesionales de enfermería, debido a un valor de significancia de 0.041, siendo esta menor a 0.05.

Estos resultados se asemejan con los de Hernández E. En el año 2020 en donde buscaba relacionar el nivel de gestión y evaluación de metas en los profesionales de enfermería en donde obtuvo una muestra de 30 profesionales de enfermería en la cual obtuvo un 30.6% de evaluación de metas por gestión malo en los profesionales de enfermería. Así mismo, se relaciona con los resultados de Servir S. en el año 2019 indico que realizo una muestra de 50 profesionales de enfermería en donde el 64.7% posee una evaluación de metas por gestión malo. Por otro lado, se diferencia del estudio de Sánchez G. en el año 2021 realizó una investigación en la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de gestión y evaluación de metas en los profesionales de enfermería durante la pandemia en donde obtuvo una muestra de 92 profesionales de enfermería, el cual obtuvo un 67.4% malo, lo cual perjudica en su gestión diaria. ^{41,42,43}

El inadecuado nivel de gestión y evaluación de metas para el desempeño del personal de enfermería, es debido a la ausencia de una motivación extrínseca e intrínseca, inducido por los cambios de la rutina diaria de la vida, ante el crecimiento de peligros para la salud dentro de los establecimientos sanitarios; de tal forma

que se va adquiriendo una conducta deficiente para el cumplimiento de las actividades básicas del cuidado. Asimismo, la ausencia de una adecuada infraestructura y dotación de recursos durante la pandemia, favorecieron en el desarrollo de un desempeño insuficiente, donde el personal de enfermería presentó una reducción de habilidades y destrezas debido a la falta de adaptación ante las carencias laborales, de tal forma que no hubo la satisfacción de las necesidades en los usuarios.

Según Patricia Benner, las condiciones laborales son determinantes para generar un impulso en el personal de enfermería para cumplir con sus actividades diarias; de tal forma que su capacidad resolutive depende de una serie de factores externos, propios del ámbito laboral. No obstante, la enfermera tiene la capacidad de adaptarse a los diversos conflictos laborales, adquiriendo una experiencia única en la determinación de las actividades; por lo cual, puede aumentar su propia motivación, aunque existan diversos factores externos que impidan el cumplimiento del rol asistencial; es ahí donde se destaca la habilidad del control del clima laboral.

En la **Tabla 3**, al Determinar la relación entre el Nivel de gestión y desempeño laboral en la dimensión Evaluación de compromisos del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022; se pudo hallar que existe un predominio deficiente en cuanto a la evaluación de compromisos con un 40% malo 27% regular y 1 % bueno. Además, se aceptó la hipótesis alterna, el cual determina la relación positiva y proporcional entre el nivel de gestión y evaluación de compromisos en los profesionales de enfermería, debido a un valor de significancia de 0.047, siendo esta menor a 0.05.

Aquellos resultados se relacionan con los de Gironzini I. En el año 2019 realizó un proyecto de investigación en la cual buscaba relacionar el nivel de gestión y evaluación de compromisos en los profesionales de enfermería en donde obtuvo una muestra de 35 profesionales de enfermería lo cual resultó que el 55% posee un nivel de gestión y evaluación de compromisos malo, así mismo en el mismo año en un estudio realizado por Rubio C. y García J. en el año 2019 estableció una correlación entre el nivel de gestión y evaluación de compromisos en los profesionales de enfermería por lo cual se obtuvo una significancia menor a 0.05

obteniendo una existencia de relación entre ambas.^{44,45}

La situación que determina el bajo nivel de gestión y evaluación de compromisos en el desempeño laboral, es causado por los cambios directos en la atención diaria, como el aumento de la demanda de pacientes que generan una tensión física y mental en el personal sanitario, reduciendo la respuesta en el trabajo. Por otro lado, se encuentra el incremento de las horas laborales, ante la disminución del personal de salud, el cual generó dificultades resolutivas durante el desempeño, reduciendo los compromisos de las actividades para el cuidado. Asimismo, se considera los procesos familiares por el contexto de la pandemia COVID-19, como un causal directo para un bajo desarrollo evaluativo durante las actividades, debido a que se produce alteraciones cognitivas que influyen en el nivel de concentración.

Patricia Benner conceptualiza el compromiso en el trabajo como parte del desarrollo profesional de enfermería, no obstante, puede ser inducido por diversos agentes que alteran la capacidad de los servicios, ya sean de tipo personal o profesional. Ante ello, se destaca la capacidad resolutiva que tiene la enfermera, donde logre eliminar todo tipo de agente estresor que altere su desempeño y cumplimiento de las necesidades del paciente. Asimismo, esto requiere de un periodo de adaptación, donde la rutina diaria le permitirá generar experiencia y alcanzar el máximo objetivo profesional que es la salud de los usuarios; sin generar algún tipo de impacto negativo en el mismo profesional; es decir, cumplir con las actividades de forma segura y con principios bioéticos.

IV. CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva y proporcional entre el nivel de gestión y desempeño laboral en los profesionales de enfermería durante la pandemia del covid-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla, con una significancia de 0.017 por Rho de Spearman.
2. Existe relación positiva y proporcional entre el nivel de gestión y evaluación de metas en los profesionales de enfermería durante la pandemia del covid-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla, con una significancia de 0.041 por Rho de Spearman.
3. Existe relación positiva y proporcional entre el nivel de gestión y evaluación de compromisos en los profesionales de enfermería durante la pandemia del covid-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla, con una significancia de 0.047 por Rho de Spearman.

V. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos del Hospital Nacional De Ventanilla evaluar la gestión y desempeño que posee sus profesionales de enfermería con el fin de brindar un incentivo de reconocimiento al mérito lo que provocara sentirse identificados, logrando resultados positivos en cuanto a la atención que brindaran a sus pacientes.
2. Se recomienda implementar metas de forma individual a los profesionales de enfermería relacionado al objetivo que posee el hospital con el fin de alcanzar la excelencia en cuanto al desempeño y gestión.
3. Se recomienda a los directivos del Hospital Nacional De Ventanilla incorporar una guía de gestión por competencia que integre a los de recursos humanos de tal forma que la relación sea el principal desempeño de logro en cuanto a los objetivos del hospital.

REFERENCIAS

1. Vargas C, Acosta R, Tequen Ar. El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. Rev Med Hered [Internet]. 2020 Abr [citado 2022 Jun 09]; 31(2): 125-131. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000200125&lng=es. <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>
2. Velavan, T., & Meyer G. The COVID-19 epidemic [Publicación periódica en línea] 2020.Marzo [citada 25 mayo 2022]; 25(3): [aproximadamente 3pp.]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/tmi.13383>
3. Fundación Corachan [internet]. Barcelona. La importancia de Enfermería en época de Covid [citada 25 mayo 2022]. Disponible en: https://www.corachan.com/es/blog/la-importancia-de-la-enfermera-en-epoca-de-covid-19_77751
4. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO. Disponible en: 2020 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000200125&lng=es
5. Ugaz J. En el Perú hay 12 Enfermeras por cada 10 mil habitantes. El Correo. 2018; 13.
6. Viñas E, Leiva J, Simón Y. Gestión de enfermería durante la pandemia de la COVID-19 [Publicación periódica en línea] 2021. Marzo [Citado:2022 junio 10];2(2): 5-7. Disponible en:<https://instituciones.sld.cu/bolcimeq/2021/03/26/gestion-de-enfermeria-durante-la-pandemia-de-la-covid-19/>
7. Martinez G, Zabalegui A, y SevillaS. Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínico de Barcelona. [Publicación periódica en línea] 2020.May [Citado:2022 junio 10]: Disponible en:<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1130862120302989>
8. Galindo A, Cabo L, Manent L, Gonzalez M, Zamora F, Sanchez I, Vendrell M. Gestión de la enfermería durante la COVID-19: oportunidades y retos

- futuros.[Publicación periódica en línea] 2020.Jun: 43(6): 436-444.
Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-192580>
9. López R, Cumbajin E, Ramírez A, Céspedes C, Fiallos J. (2022). Resiliencia del Profesionales de enfermería durante la etapa de pandemia. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 4885-4905. Disponible en https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1838
 10. Lahitte Y, Céspedes V, Maslen M. El desempeño de los profesionales de enfermería durante la pandemia de la COVID-19. Rev. inf. cient. [Internet]. 2020 Oct [citado 2022 Jun 16] ; 99(5): 494-502. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494&lng=es.
 11. Damián L, Castillo F, Salas M, Reyes E, Ayala I, Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. MediSur [Internet]. 2021;19(4):624-632. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180069886011>
 12. Plaza L, Jorques D, Salgado A. El impacto psicológico del Covid-19 en los servicios de emergencias extrahospitalarias. [Internet] 2022. Jan (17):11-46. Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/2640587272/EC2CA54A8C604B61PQ/19?accountid=37408>
 13. Del Rosario R, Cuba S, Chasnamote D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. Ágora [Internet]. 31 de diciembre de 2021 [citado 16 de junio de 2022];8(2):27-32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
 14. Lahitte Y, Céspedes V, Maslen M. El desempeño de los Profesionales de enfermería durante la pandemia de la COVID-19. Rev inf cient [Internet]. 2020 [citado el 15 de septiembre de 2022];494–502. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1139212>
 15. Martínez M, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México, Guerra R, Esparza M, Dena M, Casas M, et al. Experiencias de gestión en profesionales de enfermería ante Covid-19 en hospitales de Ciudad Juárez, México. Espac: cienc tecnol desarro [Internet]. 2021;42(12):129–41.

Disponible

en:

<http://www.revistaespacios.com/a21v42n12/a21v42n12p10.pdf>

16. Martínez M, Guerra R, Esparza M, Dena M, Casas M González C. Experiencias de gestión en profesionales de enfermería ante Covid-19 en hospitales de Ciudad Juárez, México [Publicación periódica en línea] 2021 Jun.[citado 16 de junio de 2022], 42:(12). Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a21v42n12/a21v42n12p10.pdf>.
17. Pérez N, Solano C, Amezcua M. Conocimiento tácito: características en la práctica enfermera. Gac Sanit [Internet]. 2019 [citado el 26 de octubre de 2022];33(2):191–6. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112019000200191
18. Escobar B, Jara P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Rev. Educación [Internet]. 2019 [citado el 26 de octubre de 2022];28(54):182–202. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v28n54/a09v28n54.pdf>
19. Llopis C, Hernández I, Rodríguez M. Rasgos de personalidad desadaptativos y trastornos de la personalidad en mujeres que denuncian a sus parejas. A propósito de un caso. Cuad Med Forense [Internet]. 2017 [citado el 26 de octubre de 2022];23(3–4):92–9. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-76062017000200092
20. Morales M, Benitez M, Santos D. Habilidades para la vida (cognitivas y sociales) en adolescentes de zona rural. Rev electrón investig educ [Internet]. 2013 [citado el 26 de octubre de 2022];15(3):98–113. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412013000300007
21. Rodríguez M, Núñez C. Gestión y liderazgo en la cohorte respiratoria con profesionales de Enfermería que asisten a usuarios con el nuevo coronavirus en un Centro de Referencia, Paraguay [Publicación periódica en línea] 2020 Oct [citado 16 de junio de 2022]. Disponible en: <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/115>

22. Redalyc.org. [citado el 15 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
23. Arévalo J, Silva T, Tiscar V. Análisis multipaís de la gestión del cuidado de enfermería durante la pandemia por COVID-19. Revista Cubana de Enfermería. [en línea] 2020 [citado 20 de junio de 2022]: [18 pp]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/BibUnACh/1837>
24. Quispe S. Gestión de seguridad del paciente y calidad del cuidado enfermero durante la pandemia por COVID-19 en el INEN. [Tesis para optar el grado de maestría en Gestión Pública]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55150>
25. Aranya J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú – 2021. [Tesis doctoral]. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado, 2022.
26. Zea P. El impacto en la salud mental del Profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia covid-19, en un hospital del Minsa, Nasca 2021. [Tesis doctoral]. Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2021.
27. Retuerto F. Estrés de los profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. [Tesis doctoral]. Universidad María Auxiliadora, 2021.
28. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital covid-19 en Lima. [Tesis doctoral]. Universidad María Auxiliadora, 2022.
29. Arevalo J. Análisis multipaís de la gestión del cuidado de enfermería durante la pandemia por COVID-19. [Tesis doctoral]. Revista Cubana de enfermería, 2020.
30. Capcha S. Estrés del Profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. [Tesis doctoral]. Universidad María Auxiliadora, 2021.
31. Gemma E. Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínica de Barcelona. [Tesis doctoral]. National Library, 2022.

32. Ortega J. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. Organización Panamericana de la Salud, 2021.
33. Mamani J. Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del Profesionales de enfermería a nivel de la microrred de salud Cono Norte de Tacna, 2021. [Tesis doctoral]. Universidad Peruana Unión, 2021.
34. Santiago C. Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. [Tesis doctoral]. Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya, 2021.
35. Trujillo C. Estrés Laboral En Profesionales de enfermería Del Centro De Salud Alberto Barton Del Callao, 2021. [Tesis doctoral]. Cuidado y salud pública. Revista científica, 2021.
36. Vegas P. Desempeño Laboral De Los Profesionales De Enfermería En El Servicio De Hospitalización – Covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020". [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Ica, 2021.
37. García P. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. Revista salud pública, 2020.
38. Bárcenas I. Influencia de la pandemia Por Covid-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú, Córdoba. [Tesis doctoral]. Universidad de Córdoba, 2020.
file:///C:/Users/User/Downloads/encontre%20el%20instrumento.pdf
39. DEFINICION OPERACIONAL DE GESTION
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20se%20identifica%20como,el%20cuidado%20de%20la%20persona.
40. Castañeda C, , Luna, K., & Erazo, J. 2020 Gestión de Talento Humano para la Mejora Laboral en el Banco Solidario. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 22 (1). [Consultado el 20/11/2022]. Disponible en: <https://n9.cl/zpab8>
41. Salazar, L. 2019. Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado

- directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado. Valencia, Estado Carabobo 2018 [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional. [Consultado el 20/11/2022]. Disponible en: <https://n9.cl/xuvs>
42. SERVIR 2019. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE. Superintendencia Nacional de Bienes Estatales. Consultado el 1 junio del 2021. [Consultado el 20/11/2022]. Disponible en: <https://n9.cl/wm55h>
43. Sánchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2018). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Revista Innovar*, 27 (66). [Consultado el 20/11/2022]. Disponible en : <https://n9.cl/810bq>
44. Gironzini, G. 2019. Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Sanidad FAP Piura 2018 [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional. [Consultado el 20/11/2022]. Disponible en : <https://n9.cl/u3b6s>
45. Rubio, L.A., & García, O.F. 2019. Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8 (1). [Consultado el 20/11/2022]. Disponible en : <https://n9.cl/oiut7>
46. Inga, H.G., Capcha, H.M., Fretel, Q.N. y Condezo, Z.N. (2022). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el sector salud, micro red la Oroya – Junín. *Revista Científica en Ciencias de la Salud*, 1(1), 34-40. <http://csalud.unat.edu.pe/index.php/RDE/article/view/3/2>
47. Fernández, G.J., Pesantes, V.R. y Uriol, S.S. (2022). Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del complejo hospitalario PNP Luis N. Sáenz. [Tesis de Maestría, Esan Business]. Repositorio ESAN. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/3218/2022_MAGSS_19-2_04_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Damián, F.J., Castillo, S.E., Reyes, A.C., Salas, S.M. y Ayala, J.C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *Medisur*, 19(4), 624-632. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=110827>

49. Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
50. Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12), 2-10. <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12/15>
51. Lira, C. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita*, 4(4), 206-216. <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1215>
52. López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S. y Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext
53. Lahite-Savón, Y., Céspedes-Pereña, V. y Maslen-Bonnane, M. (2020). El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Información Científica*, 99(5). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494
54. Meza, A., Quiroga, J. y Galeano, H. (2022). La gestión de la calidad del cuidado de Enfermería en instituciones prestadoras de salud de la provincia de Corrientes. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 10(2). <http://portal.amelica.org/ameli/journal/780/7803972011/html/>
55. Castillo-Ayón, L., Delgado-Choez, G., Briones-Mera, B. y Santana-Vera, M. (2023). La gestión de la calidad de cuidados en enfermería y la seguridad del paciente. *Salud y Vida*, 7(13). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382023000100040
56. Cobos, M.D., López, C.B., Gargallo, H.M. y Moreno, B.N. (2019). Gestión de la calidad de los cuidados en enfermería. *Revista Electrónica de Portales Médicos*. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/gestion-de-la-calidad-de-los-cuidados-en-enfermeria/>

57. Jaime-Hernández, N., Briones-Bermeo, N., Cevallos-Tapia, A. y Quiroz-Figueroa, M. (2023). Los desafíos de la gestión del cuidado de los profesionales de enfermería. *Salud y Vida*, 7(13). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382023000100060
58. Jiménez, C.A. y Echeverría, R.S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horizonte de Enfermería*, 32(2). <https://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27709>
59. Coronel, CH.F. (2019). Desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Alberto Sabogal. *Retos de transformación social. Opuntia Brava*, 11(3). <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/810>
60. González, G.W. y Vílchez, P.R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión	La gestión es un proceso estratégico y racional, en el cual se congregan la organización, la planificación, la ejecución y el dominio de las tareas involucradas, permitiendo desarrollar todos los componentes hasta poder visualizarlo de manera global en un perfil (Martín et al., 2018).	La variable de gestión de competencias posee cuatro dimensiones, con la cuatro indicadores por la dimensión conocimientos, dos indicadores en la dimensión actitudes, cuatro indicadores por la dimensión rasgos y dos indicadores por la dimensión habilidades.	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ·Autonomía ·Discernimiento ·Análisis ·Solución de problemas 	ORDINAL
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> · Empatía · Flexibilidad 	
			Rasgos	<ul style="list-style-type: none"> ·Comportamiento ·Carácter ·Atributo ·Característica 	
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ·Destreza Técnica ·Formación de equipos 	

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se implementó una entrevista, la cual evaluó los comportamientos y experiencias según sus funciones cumplidas, y se dispone a través de la formulación de preguntas del tipo cerradas, cuyas respuestas serán dadas de manera eficaz a la pregunta planteada. De esta manera, permitirá identificar acciones y hábitos de acuerdo a la evaluación personalizada, que podrán ser examinados de manera neutral.²⁹

Instrumento:

Ficha Técnica

- **Nombre:** Escala de desempeño laboral
- **Autores:** Sánchez Guadalupe
- **Año de la publicación:** 2021
- **Procedencia:** Perú
- **Ámbito de aplicación:** Individual y colectiva.
- **Tiempo de aplicación:** El tiempo para la aplicación será de 10 a 15 minutos.
- **Significación:** Mide la capacidad de desempeño laboral del Profesionales de enfermería
- **Categorías:** evaluación de metas y evaluación de compromisos
- **Descripción:** La escala valora tres dimensiones a través de 25 ítems con un formato de respuesta de cinco alternativas tipo Likert. Cada individuo puede obtener un puntaje que va de 25 a 125 puntos, en cinco niveles a través de respuestas cualitativas que se corresponden con una escala cuantitativa: Nunca (1); Casi Nunca (2); A veces (3) Casi siempre (4); Siempre (5). Las dimensiones que el test incluye son evaluación de metas (1-12) y evaluación de compromisos (13-25) Los puntajes que se asignan, se suman y según la escala cuantitativa se establece la categoría de desempeño laboral muy bajo Bueno (94-125); Regular (59-93) Malo (25-58).

Validez y confiabilidad original: Para la validez, Sánchez B. utilizó la escala desempeño laboral a través de una investigación de tipo descriptiva, tuvo como muestra a 30 personales de enfermería.

Se evaluó cada uno de los ítems del instrumento en términos de la relevancia, claridad y vigencia según las dimensiones en el instrumento y se encontró adecuadamente elaborado y dirigido para obtener el objetivo propuesto en la investigación, siendo viable su aplicación en la muestra del estudio. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.962.

Confiabilidad local: Para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto con 10 personajes de enfermería en el Hospital Nacional de Ventanilla.

Técnica.

La técnica de recolección de datos que se utilizará será la entrevista, la cual evalúa el nivel de gestión del personal de enfermería, y se dispone a través de la formulación de preguntas del tipo cerradas, cuyas respuestas serán dadas de manera eficaz a la pregunta planteada. De esta manera, permitió identificar acciones de gestión y comportamientos acuerdo a la evaluación personalizada, que podrán ser examinados de manera neutral.⁵² Es por ello que, en la presente investigación, se utilizará la Escala de Gestión de laboral del personal de hospitales.³⁰

Instrumento:

Ficha Técnica

- **Nombre:** Cuestionario para medir la variable Gestión de competencias.
- **Autor:** Román Carranza, Patricia Fiorela
- **Adaptación:** Sánchez Briceño, Emperatriz Guadalupe. (2021)
- **Año de la publicación:** 2019
- **Procedencia:** Perú
- **Ámbito de aplicación:** Individual y colectiva.
- **Tiempo de aplicación:** El tiempo para la aplicación será de 10 a 15 minutos.
- **Significación:** Mide la capacidad del nivel de la gestión de competencias que desempeña el personal de enfermería.
- **Categorías:** Dimensiones psicológica y social
- **Descripción:** La escala valora cuatro dimensiones a través de 25 ítems con un formato de respuesta de cinco alternativas tipo Likert. Cada individuo puede obtener un puntaje que va de 25 a 125 puntos, en cinco niveles a través de respuestas cualitativas que se corresponden con una escala cuantitativa: Nunca (1); Casi Nunca (2); A veces (3) Casi siempre (4); Siempre (5). Las dimensiones que el test incluye son dimensión conocimiento (8 ítems), dimensión aptitudes (5 ítems), dimensión rasgos (7 ítems) y dimensión habilidades (5 ítems). Los puntajes que se asignan, se

suman y según la escala cuantitativa se establece la categoría de gestión malo (25-85), capacidad de gestión regular (59-93), capacidad de gestión bueno (94-125).

- **Validez y confiabilidad original:** Para la validez, Sánchez B. utilizó la escala en su versión en español a través de una investigación de tipo descriptiva, teniendo como muestra a 92 personales de enfermería. Se evaluó cada uno de los ítems del instrumento en términos de la relevancia, claridad y vigencia según las dimensiones en el instrumento y se encontró adecuadamente elaborado y dirigido para obtener el objetivo propuesto en la investigación, siendo viable su aplicación en la muestra del estudio. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.962

Instrumento 1 para medir la variable gestión de competencias

Presentación.

Estimada(o) licenciada(o) este cuestionario tiene la finalidad de conocer el nivel de la gestión de competencias en la institución donde usted se desempeña. Las respuestas verdaderas serán manejadas de forma confidencial y no se utilizarán para ningún otro motivo.

Datos generales.

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de servicio: _____

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por finalidad conseguir información sobre gestión por competencias. Lea atentamente las preguntas y seleccione una única alternativa con un aspa (x).

Escala valorativa:

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

Variable 1: Gestión por competencias						
	Dimensión: Conocimientos	1	2	3	4	5
1	Considera que su supervisor(a) reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.					
2	Considera que su supervisor(a), tiene los conocimientos adecuados para solucionar los problemas.					
3	Cree que los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.					
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan el traslado de los aprendizajes de las capacitaciones en la mejora de los procesos.					
5	Considera que su supervisor(a), es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.					
6	Considera que su supervisor(a), utiliza los medios adecuados para corregir los inconvenientes.					
7	Considera que su supervisor(a), sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.					

8	Considera que su supervisor(a), identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.					
	Dimensión: Actitudes	1	2	3	4	5
9	Considera que su supervisor(a), es empática cuando se dirige.					
10	Considera que su supervisor(a), promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.					
11	Considera que su supervisor(a), mantiene comunicación permanente con ustedes.					
12	Considera que su supervisor(a), es flexible con su personal.					
13	Considera que su supervisor(a), presta ayuda cuando el personal lo requiere.					
	Dimensión: Rasgos	1	2	3	4	5
14	Considera que su supervisor(a), tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.					
15	Su supervisor(a), realiza felicitaciones y realza el trabajo en equipo.					
16	Considera que su supervisor(a), está plenamente involucrado(a) con el trabajo de todos sus colaboradores.					
17	Los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.					
18	Su supervisor(a), les informa sobre la reprogramación de los turnos que realizará.					
19	Considera que su supervisor(a), comparte información sobre las capacitaciones y/o eventos que la institución realizará.					
20	Considera que su supervisor(a), es un(a) líder a seguir.					
	Dimensión: Habilidades	1	2	3	4	5
21	Su supervisor(a), promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.					
22	Considera que su supervisor(a), delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.					
23	Considera que su supervisor(a), comparte la información en forma continua.					
24	Considera que su supervisor(a), se involucra en forma personal con sus empleados.					
25	Su supervisor(a), les impulsa a seguir los objetivos de la institución.					

Instrumento 2 para medir la variable desempeño laboral

Presentación.

Estimada(o) licenciada(o) este cuestionario tiene por objetivo conocer el nivel de desempeño laboral en la institución donde usted trabaja. Sus respuestas se tratarán de manera confidencial y no se orientarán para ningún otro motivo.

Datos generales.

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de servicio: _____

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por fin recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada pregunta y señale su respuesta con un aspa (x).

Escala valorativa:

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

Variable 2: Desempeño laboral.						
	Dimensión: Evaluación de metas.	1	2	3	4	5
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.					
2	Se logran las metas que le asignaron.					
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.					
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.					
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.					
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.					
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en el área donde labora.					
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas del área donde labora.					
9	Se cumple las normas de la institución.					
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.					
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.					

12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas del área donde labora.					
	Dimensión: Evaluación de compromisos.	1	2	3	4	5
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.					
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).					
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).					
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.					
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.					
18	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.					
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.					
20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.					
21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.					
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.					
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.					
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.					
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.					

ANEXO 3: Confiabilidad de instrumentos

Tabla 1: confiabilidad del instrumentó de la variable desempeño laboral.

Case Processing Summary			
		N	%
	Valid	11	100.0
Cas es	Exclud ed ^a	0	.0
	Total	11	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach' s Alpha	Cronbach' s Alpha Based on Standardiz ed Items	N of Items
.924	.942	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Termina su trabajo oportunamente?	69.09	87.091	.668	.919
¿Cumple con las tareas que se le encomienda?	68.91	86.491	.803	.916
¿Realiza un volumen adecuado de trabajo?	69.27	85.418	.768	.916
¿No comete errores en el trabajo?	70.64	88.055	.303	.933
¿Hace uso racional de los recursos?	69.18	84.764	.654	.919
¿No requiere de supervisión frecuente?	70.55	85.273	.371	.934
¿Se muestra profesional en el trabajo?	68.55	91.073	.642	.921
¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?	68.91	84.691	.784	.916
¿Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros?	68.82	84.164	.809	.915
¿Brinda una adecuada orientación a sus compañeros?	68.73	86.418	.792	.917
¿Evita los conflictos dentro del trabajo y familia?	69.00	85.000	.672	.918
¿Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos?	69.00	88.200	.692	.919
¿Se muestra asequible al cambio?	69.00	88.200	.692	.919
¿Se anticipa a las dificultades?	69.73	90.418	.469	.923
¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?	69.09	89.491	.628	.920
¿Planifica sus actividades?	69.18	87.964	.652	.919
¿Hace uso de indicadores?	69.18	87.764	.668	.919
¿Se preocupa por alcanzar las metas?	68.82	84.164	.809	.915

En las tablas 1 y 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario Nivel de gestión y desempeño laboral en el Profesionales de enfermería durante la pandemia del covid-19 en el Hospital Nacional, que se aplicó a una muestra piloto de 11 personas, cuyo valor fue 0.942, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad y puede aplicarse a nuestra población total que es de 50 personajes de enfermería.

NIVEL DE CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO

Tabla 1: Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Tabla 2: Resultados de la prueba piloto según Alfa de Cron Bach

Alfa de Cronbach N° de elementos

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.924	Muy alta

Según el resultado, el nivel de confiabilidad es muy alta

Instrumento de la variable gestión de competencias

Estimada(o) licenciada(o) este cuestionario tiene la finalidad de conocer el nivel de la gestión de competencias en la institución donde usted se desempeña. Las respuestas verdidas serán manejadas de forma confidencial y no se utilizarán para ningún otro motivo.

Datos generales:

Edad: 64 Sexo: Femenino Tiempo de servicio: 35 años
 Cel: 945 587814

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por finalidad conseguir información sobre gestión por competencias. Lea atentamente las preguntas y seleccione una única alternativa con un aspa (x).

Escala valorativa:

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

Variable 1: Gestión por competencias						
Dimensión: Conocimientos		1	2	3	4	5
1	Considera que su supervisor(a) reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.			X		
2	Considera que su supervisor(a), tiene los conocimientos adecuados para solucionar los problemas.			X		
3	Cree que los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.			X		
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan el traslado de los aprendizajes de las capacitaciones en la mejora de los procesos.			X		
5	Considera que su supervisor(a), es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.			X		
6	Considera que su supervisor(a), utiliza los medios adecuados para corregir los inconvenientes.			X		
7	Considera que su supervisor(a), sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.			X		
8	Considera que su supervisor(a), identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.			X		
Dimensión: Actitudes		1	2	3	4	5
9	Considera que su supervisor(a), es empática cuando se dirige.			X		
10	Considera que su supervisor(a), promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.			X		
11	Considera que su supervisor(a), mantiene comunicación permanente con ustedes.			X		
12	Considera que su supervisor(a), es flexible con su personal.			X		
13	Considera que su supervisor(a), presta ayuda cuando el personal lo requiere.			X		
Dimensión: Rasgos		1	2	3	4	5
14	Considera que su supervisor(a), tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.			X		
15	Su supervisor(a), realiza felicitaciones y realiza el trabajo en equipo.			X		
16	Considera que su supervisor(a), está plenamente involucrado(a) con el trabajo de todos sus colaboradores			X		
17	Los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.		X			
18	Su supervisor(a), les informa sobre la reprogramación de los turnos que realizará.		X			
19	Considera que su supervisor(a), comparte información sobre las capacitaciones y/o eventos que la institución realizará.		X			
20	Considera que su supervisor(a), es un(a) líder a seguir.			X		
Dimensión: Habilidades		1	2	3	4	5
21	Su supervisor(a), promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.			X		
22	Considera que su supervisor(a), delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.			X		
23	Considera que su supervisor(a), comparte la información en forma continua.		X			
24	Considera que su supervisor(a), se involucra en forma personal con sus empleados.		X			
25	Su supervisor(a), les impulsa a seguir los objetivos de la institución.			X		

Instrumento de la variable desempeño laboral

Presentación.

Estimada(o) licenciada(o) este cuestionario tiene por objetivo conocer el nivel de desempeño laboral en la institución donde usted trabaja. Sus respuestas se tratarán de manera confidencial y no se orientarán para ningún otro motivo.

Datos generales.

Edad: 69 Sexo: Femenina Tiempo de servicio: 35 años
 Cel: 945 587814

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por fin recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada pregunta y señale su respuesta con un aspa (x).

Escala valorativa:

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

Variable 2: Desempeño laboral.						
Dimensión: Evaluación de metas.		1	2	3	4	5
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.			X		
2	Se logran las metas que le asignaron.			X		
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.			X		
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.	X				
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.			X		
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.	X				
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en el área donde labora.			X		
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas del área donde labora.			X		
9	Se cumple las normas de la institución.			X		
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.			X		
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.			X		
12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas del área donde labora.			X		
Dimensión: Evaluación de compromisos.		1	2	3	4	5
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.				X	
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).				X	
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).			X		
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.			X		
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.			X		
18	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.			X		
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.			X		
20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.			X		
21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.			X		
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.			X		
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.			X		
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.				X	
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.			X		

Instrumento de la variable gestión de competencias

Estimada(o) licenciada(o) este cuestionario tiene la finalidad de conocer el nivel de la gestión de competencias en la institución donde usted se desempeña. Las respuestas verditas serán manejadas de forma confidencial y no se utilizarán para ningún otro motivo.

Datos generales:

Edad: 34 Sexo: F Tiempo de servicio: 6 años
 Cel: 924 073763

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por finalidad conseguir información sobre gestión por competencias.

Lea atentamente las preguntas y seleccione una única alternativa con un aspa (X).

Escala valorativa:

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

Variable 1: Gestión por competencias					
Dimensión: Conocimientos					
	1	2	3	4	5
1			X		
2		X			
3			X		
4		X			
5		X			
6		X			
7		X			
8			X		
Dimensión: Actitudes					
	1	2	3	4	5
9		X			
10		X			
11		X			
12		X			
13		X			
Dimensión: Rasgos					
	1	2	3	4	5
14		X			
15		X			
16		X			
17			X		
18		X			
19			X		
20			X		
Dimensión: Habilidades					
	1	2	3	4	5
21			X		
22			X		
23			X		
24			X		
25			X		

Instrumento de la variable desempeño laboral

Presentación.

Estimada(o) licenciada(o) este cuestionario tiene por objetivo conocer el nivel de desempeño laboral en la institución donde usted trabaja. Sus respuestas se tratarán de manera confidencial y no se orientarán para ningún otro motivo.

Datos generales.

Edad: 34 Sexo: F Tiempo de servicio: 6 años
 Cel: 924 073763

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por fin recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada pregunta y señale su respuesta con un aspa (x).

Escala valorativa:

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

Variable 2: Desempeño laboral.					
Dimensión: Evaluación de metas.	1	2	3	4	5
1 Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.			X		
2 Se logran las metas que le asignaron.			X		
3 Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.			X		
4 Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.			X		
5 Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.			X		
6 Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.	X				
7 Se reconoce y se cumple las metas trazadas en el área donde labora.	X				
8 Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas del área donde labora.			X		
9 Se cumple las normas de la institución.			X		
10 Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.			X		
11 Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.			X		

12 Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas del área donde labora.			X		
Dimensión: Evaluación de compromisos.	1	2	3	4	5
13 Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.				X	
14 Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).				X	
15 Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).				X	
16 Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.			X		
17 Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.			X		
18 Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.			X		
19 Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.			X		
20 Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.					X
21 Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.			X		
22 Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.			X		
23 Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.			X		
24 Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.			X		
25 Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.			X		

Instrumento de la variable gestión de competencias

Estimada(o) licenciada(o) este cuestionario tiene la finalidad de conocer el nivel de la gestión de competencias en la institución donde usted se desempeña. Las respuestas verdaderas serán manejadas de forma confidencial y no se utilizarán para ningún otro motivo.

Datos generales:

Edad: 29 Sexo: femenino Tiempo de servicio: 1 a 6 m
 Cel: 948 069 269

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por finalidad conseguir información sobre gestión por competencias.

Lea atentamente las preguntas y seleccione una única alternativa con un aspa (x).

Escala valorativa:

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

Variable 1: Gestión por competencias						
Dimensión: Conocimientos		1	2	3	4	5
1	Considera que su supervisor(a) reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.			X		
2	Considera que su supervisor(a), tiene los conocimientos adecuados para solucionar los problemas.			X		
3	Cree que los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.			X		
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan el traslado de los aprendizajes de las capacitaciones en la mejora de los procesos.	X				
5	Considera que su supervisor(a), es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.			X		
6	Considera que su supervisor(a), utiliza los medios adecuados para corregir los inconvenientes.			X		
7	Considera que su supervisor(a), sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.			X		

8	Considera que su supervisor(a), identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.			X		
Dimensión: Actitudes		1	2	3	4	5
9	Considera que su supervisor(a), es empática cuando se dirige.		X			
10	Considera que su supervisor(a), promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.		X			
11	Considera que su supervisor(a), mantiene comunicación permanente con ustedes.		X			
12	Considera que su supervisor(a), es flexible con su personal.		X			
13	Considera que su supervisor(a), presta ayuda cuando el personal lo requiere.		X			
Dimensión: Rasgos		1	2	3	4	5
14	Considera que su supervisor(a), tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.		X			
15	Su supervisor(a), realiza felicitaciones y realiza el trabajo en equipo.			X		
16	Considera que su supervisor(a), está plenamente involucrado(a) con el trabajo de todos sus colaboradores.			X		
17	Los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.		X			
18	Su supervisor(a), les informa sobre la reprogramación de los turnos que realizará.		X			
19	Considera que su supervisor(a), comparte información sobre las capacitaciones y/o eventos que la institución realizará.		X			
20	Considera que su supervisor(a), es un(a) líder a seguir.		X			
Dimensión: Habilidades		1	2	3	4	5
21	Su supervisor(a), promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.			X		
22	Considera que su supervisor(a), delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.			X		
23	Considera que su supervisor(a), comparte la información en forma continua.			X		
24	Considera que su supervisor(a), se involucra en forma personal con sus empleados.			X		
25	Su supervisor(a), les impulsa a seguir los objetivos de la institución.			X		

Instrumento de la variable desempeño laboral

Presentación.

Estimada(o) licenciada(o) este cuestionario tiene por objetivo conocer el nivel de desempeño laboral en la institución donde usted trabaja. Sus respuestas se tratarán de manera confidencial y no se orientarán para ningún otro motivo.

Datos generales.

Edad: 29 Sexo: femenino Tiempo de servicio: 1 a 6 m
 Cel: 948069269

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por fin recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada pregunta y señale su respuesta con un aspa (x).

Escala valorativa:

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

Variable 2: Desempeño laboral.					
Dimensión: Evaluación de metas.					
	1	2	3	4	5
1			X		
2			X		
3					
4		X			
5		X			
6		X			
7		X			
8		X			
9			X		
10			X		
11			X		
12			X		
Dimensión: Evaluación de compromisos.					
	1	2	3	4	5
13				X	
14				X	
15				X	
16				X	
17			X		
18			X		
19			X		
20			X		
21			X		
22			X		
23			X		
24			X		
25			X		

Los Olivos, 27 de setiembre de 2022

CARTA N.º 132 -2022-INV- EP/ ENF.UCV-LIMA

Sr. Dr.
Hamilton Alejandro García Díaz
Director General del Hospital de Ventanilla
Callao
Presente. -

**Asunto: Solicito autorizar la ejecución del
Proyecto de Investigación de Enfermería**

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo y en el mío propio desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar la autorización a fin de que los estudiantes **Mendoza Almeyda Lissette Mercedes y Egusquiza Meza Claudia Clara** del X ciclo de estudios de la Escuela Profesional de Enfermería puedan ejecutar su investigación titulada: **Nivel de gestión y desempeño laboral en los profesionales de enfermería durante la pandemia del covid-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla- Perú, 2022**, institución bajo su digna gestión; por lo que solicito su autorización a fin de que se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular me despido de Usted no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Mgtr. Lucy Tani Becerra Medina
Coordinadora del Área de Investigación
Escuela Profesional de Enfermería
Universidad César Vallejo – Filial Lima

c/ c: Archivo.





GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD I CALLAO
HOSPITAL DE VENTANILLA
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



MEMORANDO N° 137 -2022-GRC/HV/UAEI

A : Sra. Lic.
ANA ZELAYA VALIENTE
Jefe del Servicio de Enfermería
Hospital de Ventanilla

ASUNTO : opinión

REF : a). Carta N°132-2022-INV-EP/ENF.UCV-LIMA

FECHA : Ventanilla, 14 de Diciembre del 2022

Es grato dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente y a la vez, adjuntar al presente el documento de las Srtas. Mendoza Almeyda Lissette Mercedes y Egusquiza Meza Claudia Clara estudiantes del X ciclo de estudios de la Universidad "Cesar Vallejo", quienes solicitan realizar una investigación titulada: **NIVEL DE GESTION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19**".

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, eleva la documentación correspondiente a su jefatura para su opinión.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi estima personal.

Atentamente,

Srgio Romani Larrea

Dr. SERGIO ROMANI LARREA
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
CMP 23746 RNE 18952



HGD/chela.

WWW.DISACALLAO.GOB.PE
Hospital@diresacallao.gob.pe

A.v. Pedro Beltral s/n Frente a la Calle 3 Ventanilla
Telefonos 553-5317-5394853 anexo 2058
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

MEMORANDO N° 100-2022/GRC/DEHV/JEHV

A : **Dr. SERGIO ROMANI LARREA**
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
Hospital de Ventanilla

ASUNTO : APROBACION

REFERENCIA : MEMORANDO N° 139 -2022-GRC/HV/UAEI

Fecha : Ventanilla, 14 de Diciembre del 2022

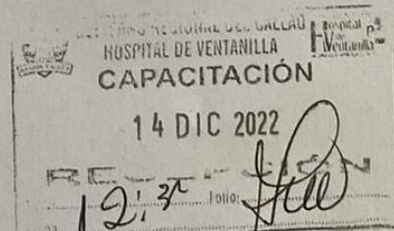
Me dirijo a usted para saludarlo muy cordialmente y a la vez, en relación al documento de la referencia, comunicarle que la Jefatura de Enfermería, **AUTORIZA** que las **Srtas. MENDOZA ALMEYDA, LISSETTE MERCEDES y EGUSQUIZA MEZA, CLAUDIA CLARA**, del X ciclo de estudios de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad Cesar Vallejo, realice su investigación titulada: "NIVEL DE GESTION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19".

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL DE VENTANILLA
LIC. ANA C. ZELAYA VALIENTE
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERIA
CEP-15326 - RCE-35302



ACZV/Alicia
cc. Archivo 2022

[Http://www.hospitaldeventanilla.gob.pe/](http://www.hospitaldeventanilla.gob.pe/)

Av. Pedro Beltrán s/n Urb. Satélite
Ventanilla - Callao.
TeleFax: 640-1451, 640-1452
Jefatura de Enfermería anexo 2074



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS BLANCA LUCIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Nivel de gestión y desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la pandemia del covid-19 en el Hospital Nacional de Ventanilla - Perú, 2022

", cuyos autores son EGUSQUIZA MEZA CLAUDIA CLARA FE DE MARIA, MENDOZA ALMEYDA LISSETTE MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, 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, 18 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS BLANCA LUCIA DNI: 07970633 ORCID: 0000-0003-2580-6054	Firmado electrónicamente por: BRODRIGUEZRO el 20-12-2022 11:45:27

Código documento Trilce: TRI - 0493943