



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral de las enfermeras
en un hospital público de Lima Este, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Perales Centeno, Norman Benavente (orcid.org/0000-0001-9801-7086)

ASESORES:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

Dr. Cuya Chamilco, Paolo Victor (orcid.org/0000-0003-4545-3540)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi esposa Clarisa e hijos José Luis, Marycielo, Nataly por su apoyo incondicional por el valor perseverancia y gratitud.

A los asesores de la casa de estudios superior por su apoyo y orientación y consejos para el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

Agradecimiento

A Dios por guiarme por los buenos senderos y por brindarme sabiduría para enfrentar la vida.

A mis padres con su ejemplo de superación perseverancia por enseñarme nunca rendirme que desde el cielo ilumina mi camino para luchar a favor que más necesita.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA ESTE,2023",

cuyo autor es PERALES CENTENO NORMAN BENAVENTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 01 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 10-01-2024 13:53:11

Código documento Trilce: TRI - 0714697





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PERALES CENTENO NORMAN BENAVENTE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA ESTE,2023",

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
NORMAN BENAVENTE PERALES CENTENO DNI: 09289720 ORCID: 0000-0001-9801-7086	Firmado electrónicamente por: NPERALES el 01-01- 2024 19:16:42

Código documento Trilce: TRI - 0714696



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO.....	4
III.- METODOLOGÍA.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3.- Población muestra y muestreo.....	15
3.4 Instrumento de recolección de datos.....	16
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos.....	17
3.6.- Aspectos éticos.....	18
IV.-RESULTADOS.....	19
4.1 Resultados descriptivos.....	19
4.1 Resultados descriptivos.....	19
4.2 Análisis inferencial.....	26
V.- DISCUSIÓN.....	29
VI.- CONCLUSIONES.....	39
VII.- RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1	Tabla cruzada Variable 1: Gestión administrativa *Variable 2: Desempeño Laboral	19
Tabla 2	Tabla cruzada Dimensión 1. Planificación *Variable 2: Desempeño Laboral	21
Tabla 3	Tabla cruzada Dimensión 2. Organización *Variable 2: Desempeño Laboral	22
Tabla 4	Tabla cruzada Dimensión 3. Dirección *Variable 2: Desempeño Laboral	24
Tabla 5	Tabla cruzada Dimensión 4. Control *Variable 2: Desempeño Laboral	25
Tabla 6	Correlación de Variable 1: Gestión administrativa y Variable 2: Desempeño Laboral	26
Tabla 7	Correlación de Dimensión 1. Planificación y Variable 2: Desempeño Laboral	27
Tabla 8	Correlación de Dimensión 2. Organización y Variable 2: Desempeño Laboral	27
Tabla 9	Correlación de Dimensión 3. Dirección y Variable 2: Desempeño Laboral	28
Tabla 10	Correlación de Dimensión 4. Control y Variable 2: Desempeño Laboral.	29

Índice de figuras

Figura 1	Variable 1: Gestión administrativa y Variable 2: Desempeño Laboral	20
Figura 2	Dimensión 1. Planificación y Variable 2: Desempeño Laboral	21
Figura 3	Dimensión 2. Organización y Variable 2: Desempeño Laboral	23
Figura 4	Dimensión 3. Dirección y Variable 2: Desempeño Laboral	24
Figura 5	Dimensión 4. Control y Variable 2: Desempeño Laboral	26

RESUMEN

La presente investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Lima este, 2023, para lo cual se realizó un estudio descriptivo correlacional la muestra fue de 80 trabajadores, la técnica de recolección de datos que se aplicó fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario fue validados por el juicio de expertos y sometido la prueba de confiabilidad de alfa de cronbach 0,855 y 0,798 respectivamente. En cuanto a la evaluación de la gestión administrativa el 12,5% de las enfermeras la perciben como de nivel bajo, el 53,8% la considera de nivel medio, y el 33,8% la clasifica como de nivel alto. En relación con la distribución del desempeño laboral de las enfermeras en el mismo contexto el indica que el 22,5 es de nivel bajo, y el 60,0% lo valora como de nivel medio, y el 17,5% lo califica como de nivel alto. En términos de los resultados inferenciales, la prueba de correlación de Spearman con un coeficiente de 0,751. Se concluyó que, Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral (sig. = 0.000; rho = 0.863).

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, Planificación y dirección.

ABSTRACT

The objective of this research carried out was to determine the relationship that exists between administrative management and work performance of nurses in a public hospital in eastern Lima, 2023, for which a descriptive correlational study was carried out, the sample was 80 workers, the technique of Data collection that was applied was the survey and the questionnaire was used as an instrument, it was validated by expert judgment and subjected to the Cronbach's alpha reliability test of 0.855 and 0.798 respectively. Regarding the evaluation of administrative management, 12.5% of nurses perceive it as low level, 53.8% consider it medium level, and 33.8% classify it as high level. In relation to the distribution of the nurses' work performance in the same context, he indicates that 22.5% are of low level, and 60.0% value it as medium level, and 17.5% rate it as high level. In terms of the inferential results, the Spearman correlation test with a coefficient of 0.751. It was concluded that, There is a direct and significant relationship between administrative management and job performance (sig. = 0.000; rho = 0.863).

Keywords: Administrative management, job performance, Planning and direction.

I.- INTRODUCCIÓN

A nivel global hay problemas de gestión administrativa en las instituciones públicas debido a que muchos gestores no están preparados para afrontar los diversos problemas de índole gerencial esto a su vez se relaciona en el desempeño laboral de las profesionales de enfermería en las instituciones por tal razón es necesario desarrollar planes y trazar los objetivos a su vez se debe utilizar herramientas básicas para una minuciosa investigación el reto hoy en día es perfeccionar los conocimientos y el empleo de enfoques contemporáneos para optimizar los procedimientos a corto, mediano y largo plazo a fin de cumplir con las metas establecidas y obtener buenos resultados.

A nivel internacional Según Domínguez, (2019) se enfrentan a cuestiones relacionadas con la administración de gestión (GA) y el desempeño laboral (DL) de las enfermeras en hospitales del estado. Tales como el aumento de la burocracia falta de transparencia corrupción ineficiencia en los procesos concepciones que son defectuosos con índole político y no con criterio técnico donde la mayoría de las sugerencias nunca han sido aprobadas por los gerentes de la empresa. Así mismo Según Mendoza, (2021). En los estudios sobre la eficacia de los procesos administrativos un 40% de los encuestados tiene conocimiento sobre las fases del proceso administrativo y el 60% no los tiene debido sobre gestión en las instituciones públicas. Así mismo de acuerdo Puma, et al (2020). En el estudio de investigación realizada se ha demostrado durante pandemia ha incrementado una sobrecarga laboral que es un factor predominante para el personal de salud para el desarrollo las actividades dentro de la institución. Por lo tanto Según Dolores, (2023) el estrés tiene un impacto revelador que afecta enormemente el desempeño laboral de los empleados y se observó un alto porcentaje mantiene un desempeño bajo y no logra alcanzar sus niveles de desempeño lo que resulta deficiente a cuanto mayor sea el estrés por sobrecarga laboral en las instituciones públicas.

A nivel nacional Según Altamirano (2021). de la información ofrecida por el MTPE en el Perú están insatisfechos con el trabajo que se desarrolló por varios factores al bajo desempeño laboral en las organizaciones donde disminuye el desempeño laboral y la baja remuneración. A su vez impera la falta de comunicación esta situación de descontento se produce entre los jefes y los trabajadores en el

entorno laboral. Además, hay documentos de gestión desactualizado como organigramas, reglamentos entre otros en donde se muestran en el manejo institucional. Según Minsa (2021) afirma que los centros médicos del primer nivel de atención carecen de capacidad instalada adecuada. El 94.5% de estos establecimientos públicos poseen una infraestructura deteriorada y un equipamiento obsoleto ineficaz o insuficiente. Que posteriormente hubo un pequeño aumento con respecto al reporte del año 2021. Según Espinoza, Gil y otros (2021) Indicaron que, en el Perú, aproximadamente el 43,72 % de los líderes consideran que la escasez de recursos humanos es el principal problema, mientras que el 38,25 % mencionó la falta de presupuesto como un desafío en la gestión a nivel regional. Asimismo, el 34,70 % de los encuestados identificó la carencia de especialistas. Los directivos también destacaron problemas relacionados con la infraestructura deficiente, la falta de suministros médicos en las farmacias y aspectos vinculados a la limitada capacidad para resolver problemas.

A nivel local En un hospital público muestra una serie de deficiencias en la gestión de procesos de atención de salud a los pacientes que acuden este del establecimiento en un 40% donde existe demora en la atención de pacientes por problemas de planificación en donde existe planes inadecuados y una organización deficiente en cuanto a la dirección de acuerdo a la misión y visión las expectativas son bajas y el proceso de control es deficiente todo este proceso es netamente administrativos y gerenciales sumados a ellos hay una desmotivación por bajos incentivos laborales no hay personal capacitado en algunas áreas del hospital solo existe jefe de recursos humanos que solamente se encarga al área personal mas no en otras áreas de acuerdo a su competencia gerencial en la institución en todo momento falta los recursos materiales de diferente índole por falta de presupuestos porque depende del SIS integral y el estado demora en el reembolso no hay una comunicación muy fluida entre los jefes y muy poco se desarrolla el trabajo en equipo donde los jefes solo delegan funciones a los trabajadores de menor rango así también se evidenciaron una mala distribución del personal debido a que está área no corresponde según su especialización o en algunos casos hay personas en exceso en áreas administrativas te cada uno tiene sus propias al desarrollo de las tareas y no hay un monitoreo y control minucioso lo cual trasgrede las normas establecidas y crea

un ambiente poco armonioso. Además falta de medicamentos e insumos existencia maquinas obsoletos y cuenta con una infraestructura precario sobrecarga laboral equipos malogrados, falta de protocolos médicos incumplimiento de normas internas, escaso conocimientos de normas de bioseguridad. Así mismo los trabajadores tienen habilidades y destrezas mínimas, hay una pérdida de valor progresivo hacia el buen trato esto obedece a la deshumanización hacia los semejantes donde el compromiso es deficiente debido a que los trabajadores solo cumplen con sus tareas lo cual no se involucra con los objetivos de la institución por consiguiente trae como resultados bajos y no se cumple con las metas a mayor porcentaje siendo el valor fundamental la eficiencia para logra los buenos resultados.

Frente a la problemática mencionada, se plantea la siguiente cuestión general: ¿Cuál es grado de correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Lima Este en 2023? De manera más detallada, se formular las preguntas específicas: ¿Cuál es la relación existente entre la planificación y el desempeño laboral de las enfermeras en dicho hospital para el año 2023? ¿Cuál es la conexión entre la organización y el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este en 2023? ¿Cómo se relaciona la dirección con el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este en 2023? Y, finalmente, ¿Cuál es la conexión entre el control y el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este para el año 2023?

De mismo modo la razón de ser de este estudio radica en que está dirigido a los directivos y colaboradores que desempeña labor gerencial y administrativa y afines asimismo a nuevas generaciones que continúa estudiando y perfeccionando cada día más cuyo propósito de este trabajo sirva base para muchas investigaciones en el futuro en cuanto a la gestión pública. Con un rigor científico tomando en cuenta el método científico hacia la globalización para la optimización de la organización con herramientas y estrategias dando como resultado una buena investigación.

Proponiendo como objetivo general la investigación de la conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Lima Este para el año 2023, se delinear también los objetivos específicos. Estos incluyen la determinación de la relación entre la planificación y el desempeño laboral

de las enfermeras en dicho hospital para el año 2023, la establecimiento de la conexión entre la organización y el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este en 2023, la identificación de la relación existente entre la dirección y el desempeño laboral de las enfermeras en el mismo hospital y año, y la descripción de la relación entre el control y el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este en 2023.

Además, se presentan las siguientes hipótesis en relación con la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Lima Este para el año 2023. A continuación, se formulan las hipótesis específicas de la siguiente manera: Se postula que existe una relación entre la planificación y el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital de Lima Este en el año 2023. Se plantea la hipótesis de que hay una conexión entre la organización y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Lima Este en 2023. Se propone la idea de que existe una relación entre la dirección y el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este para el año 2023. Además, se hipotetiza que hay una relación entre el control y el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este en el año 2023. Estas hipótesis específicas buscan explorar y analizar las posibles relaciones entre diferentes aspectos de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en el contexto hospitalario específico.

II.- MARCO TEÓRICO

Según Dávila (2022), una investigación que tenía el fin de determinar la conexión entre la administración y el desempeño en el trabajo de tipo cuantitativa descriptivo y correlacional realizada en Ecuador utilizó cuestionarios a 140 profesionales. Se encontró que la gestión administrativa mostró que el 30% era malo, el 40% era regular y el 29.3% era bueno. Por otro lado, el desempeño laboral del 18.6% era malo, el 52.1% era regular y el 29.3% era bueno, por lo que concluyó que las variables se relacionaban entre sí. Con un valor de rho de Spearman igual a 0.918. Así mismo según Guaya, (2022). En un artículo de investigación con el propósito de identificar la relación existente entre la gestión y el desempeño en el trabajo de tipo cuantitativo

descriptivo y correlacional ejecutado en el norte, se encuestaron a 87 profesionales. Se descubrió que el 46 % indicó una gestión desfavorable el 33 % era regular y el 20 % era favorable. Además, dentro de los encuestados, el 58 % indicó un desempeño laboral desfavorable y el 20 % era regular y el 20 % era favorable. Se concluyó que las variables estaban relacionadas. Según Romero, (2022). El artículo de investigación efectuado a fin de establecer la conexión entre la administración y el desempeño en el trabajo en Ecuador y se empleó un enfoque metodológico de naturaleza no experimental y de carácter fundamental con un alcance correlacional-transversal. Se encuestó a 120 profesores y se obtuvieron un nivel de confiabilidad según los coeficientes Seguidamente según Morales, (2021). En un estudio desarrollado en Ecuador que tiene el propósito de establecer la conexión de la administración y el desempeño del trabajo de una compañía de construcción. Al procesar los datos estadísticos a través de un programa spss se realizó una encuesta a 150 empleados, y se halló un coeficiente de Pearson de 0,985. Como se indica en otros párrafos, la eficacia en la gestión administrativa guarda una estrecha correlación con el desempeño de los trabajadores. De igual manera con Mousa (2019), se realizó un estudio cuyo fin fue fijar la gestión administrativa y desempeño del trabajo de carácter cuantitativo, descriptivo y correlacional en Palestina, donde se encuestaron a 69 profesionales. Los resultados indicaron que la gestión recibió una calificación promedio de 2.42, mientras que el desempeño laboral obtuvo un promedio de 3.42 en una escala de 5 puntos. Asimismo, se constató que la gestión ejerce una influencia significativa en el desempeño en el trabajo, evidenciado por un coeficiente de 0.478, mientras que el índice de desempeño laboral registró un valor de 0.372.

En el contexto nacional, Acosta (2023) condujo este trabajo con el fin de establecer la conexión entre la administración y el desempeño del trabajo del personal con nombramiento. Los resultados revelaron que el 34.3% lleva a cabo regularmente la gestión administrativa y cumple de manera coherente con sus responsabilidades laborales. A su vez, el 50% se dedica con frecuencia a la gestión administrativa, y el 64% mantiene una dedicación constante tanto a la gestión administrativa como a las responsabilidades laborales. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.803, y el umbral de importancia fue de 0.01. Al ser el nivel de significancia inferior al valor p de 0.01, se concluye que la hipótesis que sostiene lo siguiente es aceptada: Se evidencia

una conexión sustancial entre la administración y el desempeño del trabajo del personal con nombramiento, impactando de manera notable en el desempeño del trabajo de los empleados asignados en la administración regional del norte de Perú en el año 2023. Este hallazgo sugiere que la calidad de la gestión administrativa juega un papel crucial en la configuración y eficacia del trabajo de los empleados designados en la mencionada entidad gubernamental.

Conforme al estudio realizada por Lozano (2021) en un hospital de nivel III en Lima, el fin central de este trabajo fue obtener la conexión entre la administración y el desempeño en el trabajo mediante un enfoque no experimental de carácter correlacional. En esta investigación, se administraron dos cuestionarios a una muestra de 105 individuos. Los hallazgos obtenidos evidenciaron que el 18.1% de los participantes evaluaron la gestión administrativa como deficiente, mientras que el 52.4% la consideró regular y el 28.69% la calificó como óptima. Respecto al desempeño laboral, el 18.1% de los participantes lo percibió como deficiente, el 52.4% como regular y el 28.69% como óptimo. Estos hallazgos proporcionan una visión detallada de las percepciones de los participantes sobre la administración y el desempeño en el trabajo laboral en el contexto hospitalario específico, permitiendo un análisis más completo de la relación entre estos dos aspectos clave.

Según Barrera (2021), en su estudio acerca del desempeño laboral y el contenido de los beneficiarios en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto, realizado en 2020 con el fin de hallar la conexión entre la administración y el desempeño del trabajo, se identificó que un 56% de los encuestados percibieron su desempeño laboral como deficiente. Esto se debe a la creencia de que sus colegas carecen del adeudo ineludible para alcanzar mejores consecuencias y que su contribución no es esencial para cumplir los objetivos del centro de salud. Asimismo, se menciona la falta de énfasis en el trabajo en equipo y la falta de disposición para atender a los usuarios como factores contribuyentes.

Según Lezma (2021) en su estudio en Lima con el fin de analizar la conexión entre la administración y el desempeño en el trabajo en un instituto de salud. Este trabajo adoptó un enfoque de investigación observacional, de corte transversal, y de alcance descriptivo y correlacional. La muestra incluyó a 70 enfermeras que

participaron en el proceso de encuesta. Los hallazgos obtenidos indican que el 51.43% de las personas participantes evaluaron la gestión administrativa como buena, el 41.43% como promedio y el 7.14% como mala. En cuanto al desempeño laboral, se observó que el 42.86% tuvo un desempeño bueno, el 47.14% tuvo un desempeño promedio y el 10% tuvo un desempeño laboral considerado malo. Estos hallazgos indican una correlación significativa y directa y entre la administración y el desempeño del trabajo, respaldada por un valor de $p=0.000$ y un coeficiente rho de 0.804. Este análisis proporciona una visión detallada de la percepción de las enfermeras sobre la administración y su impacto en el desempeño del trabajo en el contexto del instituto de salud específico en Lima.

Según la investigación llevada a cabo por Becerra (2021), se implementó un estudio en un centro de salud en Lima con el fin de establecer la conexión existente entre la administración y el desempeño en el trabajo. Esta investigación fue clasificada como descriptiva, de corte transversal, de diseño observacional y de alcance correlacional, y se aplicaron dos cuestionarios correctamente validados a una muestra conformada por 162 colaboradores de la salud. Los hallazgos mostraron que el 82.7% de las personas encuestadas expresó desacuerdo, el 7.4% manifestó cierto desacuerdo, el 6.8% estuvo de acuerdo, y el 3.1% estuvo completamente de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con la administración.

En conexión con su impacto en el desempeño en el trabajo, los participantes expresaron diversas opiniones, indicando que el 75.9% no estaba de acuerdo, el 10.5% estaba de acuerdo, el 6.2% expresó cierto acuerdo, y el 7.4% estaba completamente de acuerdo ($p=0.048$ y $R \text{ Pearson}=0.952$). Estos resultados destacan la repercusión directa y significativa de la administración en el desempeño laboral. Asimismo, durante el análisis en una red de Essalud, se identificaron ciertas deficiencias que podrían necesitar atención y mejoras para optimizar la conexión entre administración y el desempeño en el trabajo. Este análisis proporciona una perspectiva detallada de cómo la opinión de los participantes sobre la gestión administrativa influye en su desempeño laboral, destacando áreas específicas que podrían beneficiarse de intervenciones o ajustes en el ámbito administrativo para mejorar la eficacia laboral.

Según Villafuerte (2023), su estudio tiene como fin establecer la conexión cuantitativa entre la planificación y el desempeño en el trabajo. Se realizó en la Universidad Pública de Lima, empleando un diseño observacional de corte transversal. La investigación adoptó un enfoque correlacional y utilizó un cuestionario tipo Likert para la recopilación de datos, con una muestra compuesta por 60 miembros del personal universitario. Para analizar los datos relacionados con la variable de desempeño laboral y la planificación estratégica, se empleó el software SPSS versión 28.

Los hallazgos del coeficiente de Pearson revelaron un 0.978, con una significancia = 0.001 (≤ 0.005), lo que indica una relación directa y significativa entre las dos variables. En resumen, los hallazgos de este estudio respaldan la existencia de una relación directa y muy alta entre las variables de estudio,

En otro contexto, el estudio reciente de investigación realizado por Mallma (2023) aborda el tema de la organización, centrándose en establecer la conexión entre la organización y el desempeño laboral. El diseño de este estudio es de tipo correlacional y no experimental. Participaron en el estudio 120 trabajadores, quienes completaron un cuestionario compuesto por 40 preguntas. Este instrumento estaba diseñado para evaluar la variable independiente del clima organizacional y la variable dependiente del desempeño de los trabajadores, utilizando el formulario de evaluación de desempeño de la empresa. Para la evaluación de datos, se empleó el software estadístico IBM SPSS 25.0.

La hipótesis general del estudio fue aceptada, con una estimación de 0.953. Los resultados obtenidos muestran una evaluación muy alta y positiva, indicando una conexión significativa entre el desempeño del trabajo de los trabajadores y el clima organizacional. Este hallazgo sugiere que la calidad del entorno organizacional influye de manera notable en la efectividad y desempeño del trabajo de los empleados.

Conforme a la conceptualización de dirección según Huamán (2018), el equipo colaborador del Hospital de la PNP "Augusto Bernardino Leguía Salcedo" se realizó un estudio con el propósito de establecer la conexión entre dirección y desempeño en el trabajo en Rabat, Lima. La metodología de este estudio se distingue por su

naturaleza transdisciplinaria, no experimental y descriptivo-correlacional. Para evaluar la consistencia interna, se aplicaron el cuestionario de evaluación del liderazgo directivo y el estadígrafo alfa de Cronbach.

En la evaluación de la intensidad de la conexión entre las variables, se recurrió al coeficiente de evaluación de Spearman como prueba estadística. Los resultados obtenidos reflejaron una calificación de 0.863 entre los factores examinados, indicando una relación sustancial y positiva. Este hallazgo subraya la importancia de la dirección en el contexto laboral del hospital y cómo afectan el desempeño de los empleados.

En conexión al concepto de control, de acuerdo con la investigación de López (2022), el estudio tuvo como fin principal establecer la conexión entre control y el desempeño del trabajo. Este estudio se enmarca en un diseño básico transversal y se caracteriza por ser correlacional sin la inclusión de un diseño experimental. Las variables examinadas incluyeron el desempeño laboral y el control interno, y participaron en la investigación un total de 108 servidores de la institución bajo estudio.

Se empleó un cuestionario como instrumento para recopilar datos y, a lo largo de todo el procedimiento, desde la recopilación hasta el tratamiento y evaluación de la información recopilada, se utilizaron técnicas de estadísticas descriptivas e inferenciales. Los hallazgos obtenidos indicaron una asociación moderada y positiva entre el desempeño del trabajo y el control interno, siendo el coeficiente de correlación (ρ) de 0,535 y un valor p de 0,001. Este hallazgo indica una conexión estadísticamente significativa entre ambas variables, destacando la relevancia del control interno en el ámbito del desempeño laboral.

Según Lluncor et al. (2023), se propuso un estudio con el fin de explorar la conexión entre las competencias y el desempeño en el trabajo. Este estudio se enmarca en un enfoque descriptivo-propositivo, utilizando un diseño no experimental y adoptando un enfoque cuantitativo. La muestra para este estudio incluyó a 96 empleados públicos.

El coeficiente de confiabilidad general obtenido fue de 0,986, indicando una alta confiabilidad de los hallazgos. Los hallazgos del estudio evidenciaron que el

desempeño laboral global de los servidores públicos fue calificado como positivo en un 54,2%, regular en un 10,4%, y por debajo del promedio en un 35,4%. Estos hallazgos indican que la mayor parte de los funcionarios públicos fueron evaluados positivamente en términos de desempeño laboral, aportando a la percepción general positiva de su desempeño en el ámbito laboral.

Según la investigación de Ugarte (2023), el estudio se centró en hallar la conexión entre la responsabilidad y el desempeño en el trabajo. Este enfoque cuantitativo se caracteriza por ser descriptivo correlacional y carecer de un diseño experimental, siendo de naturaleza transversal. El estudio se centró en examinar la función, el rol y la responsabilidad de los participantes en relación con su desempeño laboral, utilizando un cuestionario compuesto por dieciocho preguntas para cada participante.

Uno de los hallazgos clave en los resultados fue que todos los participantes demostraron niveles elevados de motivación y desempeño en el trabajo. La prueba de hipótesis respaldó la hipótesis alternativa de la investigación, revelando una conexión positiva y significativa entre la motivación y el desempeño en el trabajo, con un valor de p menor a 0.05. Este resultado sugiere una conexión destacada entre la motivación y el desempeño en el trabajo de los participantes en el estudio.

Según Quispe (2022), se abordó la definición del trabajo en equipo en un estudio cuyo propósito era establecer la conexión entre la colaboración en equipo y la ejecución en el trabajo. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo no experimental, de naturaleza básica y correlacional, realizada en una entidad educativa. La población de estudio comprendió a 20 colaboradores administrativos.

Con el fin de medir la fiabilidad de los instrumentos empleados, se aplicó la técnica Alfa de Cronbach, obteniendo coeficientes de 0,882 y 0,890 para ambas preguntas. La conclusión, respaldada por un valor de p ($0,000$) $<$ $0,05$, sugiere que en el año 2022, en una Universidad Privada de Lima Metropolitana, existe una conexión importante entre el desempeño laboral de los colaboradores y la colaboración conjunta. El coeficiente de calificación de Spearman fue de 0,8677, indicando una correlación directa notable entre ambas variables.

Según Zárate (2023), su estudio con el propósito de hallar la conexión entre eficiencia y desempeño en el trabajo. En la localidad de Moquegua, se observó que el 7,4% de los colaboradores califica su nivel de eficiencia como muy bajo, el 11,1% como bajo, el 22,2% como regular, y el 25,9% como alto. Esta evaluación es crucial, ya que contribuirá de manera significativa a mejorar la productividad laboral en beneficio tanto del Instituto como de sus empleados y estudiantes. Es relevante destacar que la mayoría de los empleados están de acuerdo con un nivel de eficiencia considerado como muy alto, alcanzando un 33,3%.

Se mencionan las siguientes corrientes y teorías conceptuales. De acuerdo con Coulter y De Cenzo (2017) También abarca la elección de metas y propósitos, junto con las medidas y directrices requeridas para lograrlos, además de la formulación de tácticas y proyectos para prever y examinar de manera sistemática las modificaciones en el entorno. La planificación se caracteriza por ser el procedimiento de establecer metas y determinar de qué manera lograrlas, considerando los recursos disponibles y las limitaciones tanto dentro como fuera del contexto organizacional.

Según Chiavenato (2020), la actuación se describe como un procedimiento sistémico en el cual los empleados en una organización realizan actividades específicas en relación al cumplimiento de resultados y metas propuestas. El desempeño depende de un conjunto de habilidades particulares de su trabajo. De esta manera, una variedad de factores, incluyendo la motivación, la responsabilidad, el liderazgo, el trabajo en equipo y el crecimiento y la capacitación personal, influyen en el desempeño laboral.

Según Fernández et al. (2022), la gestión se describe como el conjunto de medidas adoptadas para asignar recursos con el fin de lograr las metas de la entidad. Además, señalan que constituye una secuencia sistemática de pasos que proponen acciones para lograr metas específicas (Fasabi y Bardales, 2020). Este enfoque de gestión se fundamenta en las fases de planificación, organización, dirección y control del proceso administrativo. En resumen, la gestión administrativa se concibe como un procedimiento estructurado que abarca diversas etapas y tiene como objetivo principal la consecución de metas específicas de la organización.

Según Sánchez y Mariño (2021) explican que la planificación es un proceso que implica organizar actividades antes de su ejecución y propone un curso de acción para alcanzar un objetivo de manera satisfactoria o eficiente. En otras palabras, la planificación nos ayuda a asegurar que nuestros esfuerzos sean valiosos en el futuro. En este sentido, se refiere al procedimiento para realizar una revisión exhaustiva de la empresa, que incluye establecer un diagnóstico y ofrecer una descripción de sus diversos recursos. Estos indicadores permitirán proporcionar estrategias coordinadas y asegurar el logro de los propósitos organizacionales. De esta manera, la planificación se convierte en una herramienta de administración que simplifica el ciclo de toma de decisiones mediante el cálculo de un diagnóstico situacional actualizado.

Según Masaquiza et al. (2020), el proceso de organización de los recursos de una institución se conoce como organización. Este proceso implica formular las acciones o funciones que llevarán a cabo todos los recursos, ya sean humanos, materiales, financieros u otros, de manera que cada uno contribuya a alcanzar los objetivos establecidos por la entidad y ayude a lograr sus objetivos. Por lo tanto, este proceso requiere una estructura organizacional sólida para crear una institución enfocada y con metas claras. La institución debe adoptar una perspectiva total y holística para lograr una organización efectiva y ser capaz de hacer un mejor uso de los recursos. En resumen, el objetivo de la organización es estructurar los recursos de manera eficiente para crear una institución competitiva. La estructura de la organización debe ser vista como un solo componente integral.

Según Alipio et al, (2021). Como afirman Alipio et al. (2021), todos los miembros de la organización que integran la dirección contribuyen al logro de las metas institucionales. La dirección es el proceso a través del cual se integran los objetivos institucionales, lo que requiere el desarrollo de habilidades como motivación, comunicación y liderazgo. En este aspecto, la gestión es fundamental y consiste en la influencia, orientación y el estímulo de los integrantes de la entidad para que se desempeñen de manera óptima y beneficiosa. A veces este proceso se conoce como acción, ejecución u otros términos que se refieren a la creación de actividades relacionadas con el logro de metas institucionales. Además, se puede definir como el procedimiento que tiene como objetivo maximizar los resultados.

Según Castillo et al. (2021), el control es el proceso de evaluar los resultados de una actividad específica en comparación con los resultados esperados al inicio de la actividad, con el objetivo de identificar áreas de mejora. Esto implica la corrección de incumplimientos o debilidades que puedan haber impedido el desarrollo adecuado de las actividades analizadas. Es crucial destacar que el control se fundamenta en la medición y corrección del desempeño tanto a nivel individual como organizacional. Esto implica que el desempeño se evaluará con base en metas y planes propuestos, identificando fallos en los procesos evaluados para corregirlos y simplificar el cumplimiento de las metas establecidas por la institución, así como la valoración del desempeño de los empleados. Por otro lado, el control se entiende como el proceso que regula todas las actividades en la organización. Su propósito es verificar la ejecución de las actividades planificadas, identificar errores o desviaciones, y corregirlos para garantizar un proceso óptimo y efectivo.

En línea con lo planteado por Gómez (2019), la siguiente variable de evaluación del desempeño laboral abarca aspectos como la actitud: incluyendo actitudes colaborativas, disciplina, responsabilidad, iniciativa, creatividad, interés, capacidad de logro, y aspectos operativos: como calidad, conocimientos, trabajo en equipo, liderazgo, entre otros. El desempeño laboral está vinculado con las competencias, de manera que cuando un empleado mejora sus competencias, su desempeño se eleva.

Siguiendo la visión de Meléndez y Bardales (2020), la competencia puede entenderse como un atributo que afecta la conducta de las personas cuando lo emplean como una de sus habilidades. En este contexto, las organizaciones consideran la motivación como un factor positivo en la realización de tareas laborales, ya que contribuye al desempeño en dichas actividades. Es importante destacar que la competencia, entendida como una fortaleza personal, puede influir de manera considerable en la motivación y, consecuentemente, en el desempeño en el trabajo.

Ardiles (2022) afirma que uno de los valores es la responsabilidad, que se fundamenta en el cumplimiento de compromisos y metas mediante la autodisciplina y la organización. En otras palabras, a través de la responsabilidad, una persona asume la responsabilidad del desarrollo de una actividad y se encarga de completarla

satisfactoriamente. En términos sencillos, la responsabilidad se define como el valor de ser una fortaleza tanto a nivel organizacional como personal, implicando cumplir adecuadamente con los compromisos y dentro de los plazos acordados.

Con respecto a Parra et al. (2021), la conceptualización de trabajo en equipo se describe como la colaboración de un conjunto de individuos colabora, se coordina y depende unas de otras para lograr un objetivo común. Cada integrante del equipo debe realizar una tarea de una manera específica.

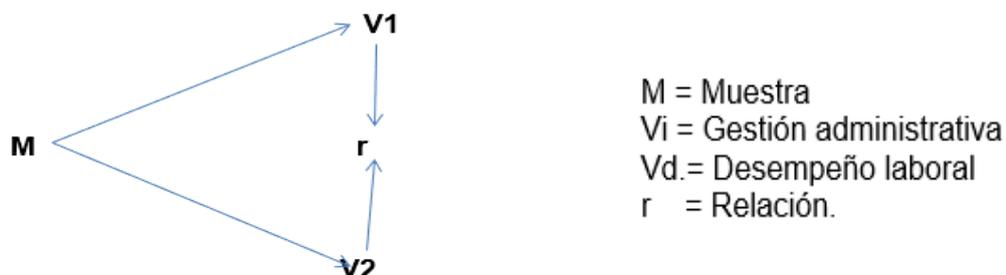
Asimismo, Ibáñez (2020) afirma que la eficacia se vincula con la habilidad de una persona o algo para lograr un efecto determinado, alcanzando los objetivos con el mínimo recurso posible.

III.- METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el estudio adopta un enfoque básico, que se centra en la explicación teórica para comprender lo que ya se conoce sobre el tema de estudio y no implica la manipulación de las variables. En otras palabras, utiliza una metodología numérica para analizar y medir el problema, como podría ser el caso de examinar la evolución de la tasa de desempleo.

Esta investigación se tomó el diseño observacional Como afirma Tabone (2021), Presentó un diseño que no requería pruebas. En otras palabras, se limitó a realizar mediante la observación y interacción de fenómenos específicos en áreas específicas para evitar modificar la estructura organizacional.



3.2. Variables y operacionalización

Gestión administrativa: Según David y David (2021), es un proceso constante que implica la formulación, ejecución y evaluación para facilitar decisiones y acciones oportunas de la organización con el fin de lograr sus metas a largo plazo. Esto engloba la formulación de la estrategia, la asignación efectiva de recursos y la capacidad de ajustarse a las transformaciones en el entorno empresarial. Las dimensiones consideradas son: Planificación, Organización, Dirección y control. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que consistió en la escala Likert con 30 ítems.

Desempeño laboral: Según Machorro y Romero (2021), la Variable 2 es el desempeño laboral. Es la calidad de trabajo que realiza el empleado en la que el empleado realiza tareas durante un período determinado a través de la estrategia, al hacer un uso eficaz de los recursos esenciales disponibles, se logrará una combinación que permitirá cumplir con los objetivos de la institución. Se empleó la metodología de encuestas, utilizando un cuestionario que consistió en la escala Likert compuesta por 50 ítems.

3.3.- Población muestra y muestreo

Población: En este trabajo, se tomó en cuenta a 400 empleados, entre nombrados y contratados, que laboran en un hospital público de Lima Este en el año 2023. Según Hernández (2018), el trabajo se enfocó en una población de muestra limitada, abarcando a todos los enfermeros, tanto los nombrados como los contratados, que forman parte de dicho establecimiento de salud.

Criterios de inclusión: Enfermeros nombrados y Contrato de la institución, 2023.

Criterios de exclusión: Trabajadores de otros regímenes laborales y contractuales.

Muestra. Se tomó 80 trabajadores como muestra. Según Myles (2015), la muestra seleccionada para el estudio representa una fracción de la población en cuestión. Como constituye la muestra poblacional de esta investigación, se considera a toda la población.

Muestreo: Se usó una estrategia de muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta técnica implica seleccionar muestras de la población de manera conveniente, sin seguir un proceso aleatorio o criterios específicos de representatividad de la población, eligiendo sujetos disponibles de manera práctica para el investigador.

3.4 Instrumento de recolección de datos

Técnica de elaboración de instrumentos Los elementos fueron creados a través de un formulario que contenía interrogantes de opción cerrada, siguiendo el formato de preguntas cerradas propuesto por Bravo y Valenzuela (2019). Las preguntas cerradas, también conocidas como preguntas pre codificadas, suelen presentar una estructura guía seguida de categorías de respuestas predeterminadas. Considerando que se ofrecen opciones de respuesta en este contexto, es crucial que el investigador posea un entendimiento profundo sobre los participantes, el tema de investigación y la aplicación prevista de las respuestas antes de diseñar cada pregunta. Este enfoque garantiza la formulación de preguntas que sean pertinentes, significativas y alineadas con los objetivos de la investigación. Además, el conocimiento detallado sobre los participantes y el tema en estudio facilita la interpretación y el análisis adecuado de las respuestas recopiladas, contribuyendo así a la validez y fiabilidad del estudio.

Validez de cuestionario. La validez de un cuestionario se refiere a la capacidad del mismo para medir de manera precisa y confiable el fenómeno o constructo que se desea evaluar. Existen diferentes dimensiones de validez que se deben considerar al validar un cuestionario

Se realizó mediante el juicio de res expertos

Confiabilidad del cuestionario. La fiabilidad de un cuestionario alude a la coherencia y estabilidad de las respuestas obtenidas al administrarlo. En términos simples, se relaciona con la habilidad del cuestionario para generar resultados consistentes y reproducibles en distintos momentos y con diversos grupos de participantes.

Se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach como medida de confiabilidad, y se obtuvieron resultados destacados: un valor de 0,855 y 0,798 para gestión administrativa y desempeño laboral, respectivamente. Estos valores sugieren una consistencia interna considerable en las respuestas relacionadas con la gestión administrativa y el desempeño laboral, indicando una alta confiabilidad en los datos recopilados para ambas variables. La robusta consistencia interna fortalece la validez y la solidez de las mediciones, proporcionando una base sólida para el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos

Técnica de recojo de datos. Se llevó a cabo la obtención de datos mediante la técnica de encuesta, siguiendo el procedimiento delineado por Sánchez y colaboradores (2018). Este enfoque implica el uso de la encuesta por muestreo, una técnica que se fundamenta en la utilización de un instrumento de recopilación de datos constituido por un grupo de cuestionamientos o ítems. Su finalidad es adquirir información objetiva de un segmento específico de la población. Este método, comúnmente conocido como "survey", se emplea para lograr una comprensión más detallada de las percepciones, opiniones o características de la muestra seleccionada.

Es relevante destacar que, cuando el cuestionario se administra a la totalidad de la población de interés, se denomina censo, según la definición proporcionada por Sánchez y colaboradores (2018, p. 59). Este enfoque metodológico proporciona una sólida base para la recopilación de datos, permitiendo una evaluación detallada de las respuestas de la muestra seleccionada y proporcionando información valiosa para el análisis posterior.

Procesamiento de datos. La información recopilada se procesó empleando la hoja de cálculo Excel, donde se creó una base de datos organizada por variables y estructurada según dimensiones, ítems y opciones de respuesta. Los resultados obtenidos fueron sometidos a un análisis detallado mediante el software SPSSv26. Esta metodología facilitó la generación de una base de datos estructurada que facilita la exploración y comprensión de los diversos aspectos evaluados en el estudio. La utilización de herramientas como Excel y SPSSv26 asegura una manipulación

eficiente y un análisis riguroso de los datos, proporcionando un fundamento robusto para la interpretación de los hallazgos y la formulación de conclusiones.

Presentación de datos. La data se exhiben a través de tablas de frecuencia y gráficos generados a través del software Excel, lo que permite visualizar los niveles de las variables y dimensiones. Adicionalmente, se reflejan en tablas obtenidas del programa SPSSv26, proporcionando una representación más detallada de las relaciones entre las variables y dimensiones identificadas en el estudio. Esta metodología combina tanto representaciones visuales claras como análisis más detallados, permitiendo una comprensión exhaustiva de la información recopilada y facilitando la identificación de patrones y tendencias en los datos.

Análisis de datos. Se usó la Escala de Likert, según Cotrina (2019), para establecer los niveles de las variables y dimensiones. La evaluación de la gestión administrativa se dividió en tres intervalos dentro de la misma dimensión, dividiendo la diferencia entre los dos puntajes en tres. Los rangos resultantes para los niveles fueron definidos como sigue: Nivel bajo: 20 a 46 puntos, Nivel promedio: 47 a 73 puntos, y Nivel alto: 74 a 100 puntos.

Luego, se procedió a organizar los datos cuantitativos en tablas y gráficos, los cuales se procesaron utilizando el software SPSS 26.0. Este proceso se ajusta al método de análisis de datos de nivel descriptivo, que incluye la presentación y descripción de las características mediante frecuencias absolutas y relativas, así como la creación de tablas cruzadas para obtener datos estadísticas y la creación de tablas comparativas basadas en los resultados.

3.6.- Aspectos éticos

Desde una perspectiva ética, esta investigación se adhirió a los principios concretos en el signo de ética, asegurando la protección y el anonimato de los encuestados. Los autores citaron siguiendo las pautas de las normas APA versión 7 y obtuvieron el consentimiento informado de los colaboradores, siguiendo una guía de la Universidad César Vallejo. Además, se esgrimió el software TURNITIN para comprobar la singularidad del presente trabajo de investigación.

IV.-RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1 Resultados descriptivos

Análisis descriptivo del Objetivo general

En la tabla, se observa que en la categoría "Bajo" de la variable GA, no se registraron casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño laboral". Hubo 3 casos en la categoría "Medio" y 7 casos en la categoría "Alto" del "Desempeño laboral". Esto representa el 12.5% del total de casos.

En la categoría "Medio" de la variable GA, se registraron 36 casos en la categoría "Medio" del "Desempeño laboral". También hubo 7 casos en la categoría "Alto" del "Desempeño laboral". Esto representa el 53.8% del total de casos.

En la categoría "Alto" de la variable GA se registraron 18 casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño laboral" y 9 casos en la categoría "Medio" del "Desempeño laboral". No se registraron casos en la categoría "Alto" del "Desempeño laboral". Esto representa el 33.8% del total de casos.

En consecuencia, la tabla cruzada exhibe la disposición de los casos en distintas combinaciones de las variables GA y DL, brindando detalles sobre la relación entre estas dos variables en el ámbito de las asistentes en el hospital público de Lima Este en el año 2023.

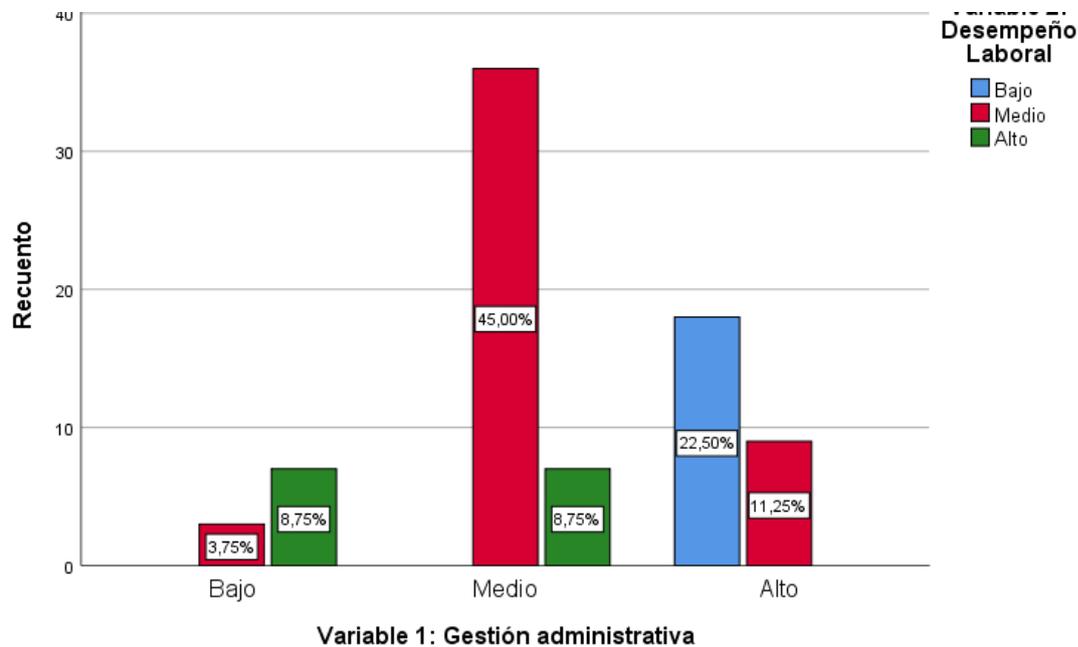
Tabla 1

Tabla cruzada Variable 1: Gestión administrativa Vs Variable 2: Desempeño. Laboral

			Variable 2: Desempeño Laboral			
			Baj.	Medi.	Alt.	Total
Variable 1. Gestión administrativa	Baj.	Recuent	0	3	7	10
		% del t.	0,0%	3,8%	8,8%	12,5%
	Medi.	Recuent	0	36	7	45
		% del t.	0,0%	45,0%	8,8%	53,8%
	Alto	Recuent	18	9	0	27
		% del t.	22,5%	11,3%	0,0%	33,8%
Total	Recuento	Recuent	48	14	80	
	% del total	% del t.	60,0%	17,5%	100,0%	

Figura 1

Variable 1: Gestión administrativa y Variable 2: Desempeño Labor.



Análisis descriptivo del Objetivo específico 1

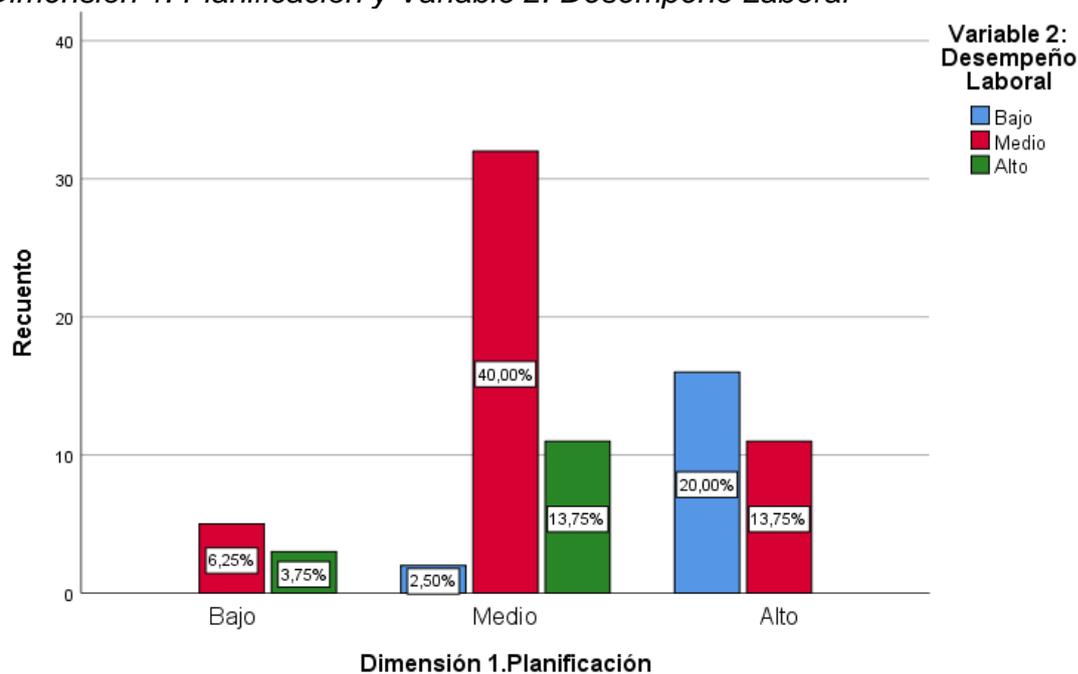
En la tabla cruzada presentada en la Tabla 2, se muestra la conexión entre la Dimensión 1 "Planificación" y la variable "DL". La tabla muestra el número de casos en cada combinación de categorías de ambas variables, así como el porcentaje correspondiente.

En la categoría "Bajo" de la Dimensión 1 "Planificación", no se registraron casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". Se registraron 5 casos en la categoría "Medio" y 3 casos en la categoría "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto representa el 10% del total de casos.

En la categoría "Medio" de la Dimensión 1 "Planificación", se registraron 2 casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". También se registraron 32 casos en la categoría "Medio" y 11 casos en la categoría "Alto" del "DL". Esto representa el 56.3% de casos. En la categoría "Alto" de la Dimensión 1 "Planificación", se registraron 16 casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral" y 11 casos en la categoría "Medio" del "Desempeño Laboral". No se registraron casos en la categoría "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto representa el 33.8% del total de casos.

Tabla 2*Tabla cruzada Dimensión1: Planificación * Variable 2: Desempeño Laboral*

			Variable 2: Desempeño Laboral			
			Baj.	Medi.	Alt.	Total
Dimensión 1. Planificación	Baj.	Recuent	0	5	3	8
		% del t.	0,0%	6,3%	3,8%	10,0%
	Medi.	Recuent	2	32	11	45
		% del t.	2,5%	40,0%	13,8%	56,3%
	Alto	Recuent	16	11	0	27
		% del t.	20,0%	13,8%	0,0%	33,8%
Total	Recuento	Recuent	48	14	80	
	% del total	% del t.	60,0%	17,5%	100,0%	

Figura 2*Dimensión 1. Planificación y Variable 2: Desempeño Laboral***Análisis descriptivo del Objetivo específico 2**

En la tabla cruzada presentada en la Tabla 3, se demuestra la conexión entre la Dimensión 2 "Organización" y la variable "DL". La tabla muestra el número de casos en cada combinación de categorías de ambas variables, así como el porcentaje correspondiente.

En la categoría "Bajo" de la Dimensión 2 "Organización", no se registraron casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". Se registraron 9 casos en la categoría

"Medio" y 14 casos en la categoría "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto representa el 28.7% del total de casos.

En la categoría "Medio" de la Dimensión 2 "Organización", se registraron 2 casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". También se registraron 37 casos en la categoría "Medio" del "Desempeño Laboral". No se registraron casos en la categoría "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto representa el 48.8% del total de casos.

En la categoría "Alto" de la Dimensión 2 "Organización", se registraron 16 casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". No se registraron casos en la categoría "Medio" o "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto representa el 22.5% del total de casos.

En síntesis, la Tabla 6 exhibe la distribución de los casos en las diferentes combinaciones de la Dimensión 2 "Organización" y la variable "DL". Proporciona información sobre cómo se relacionan estas dos variables en el contexto del estudio.

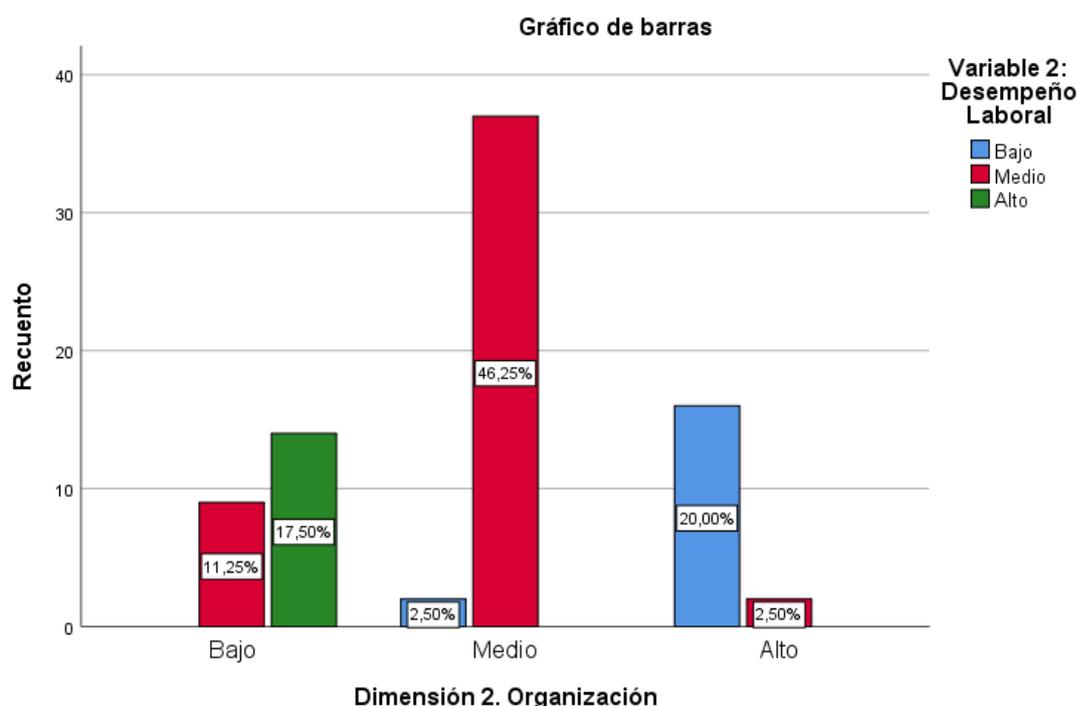
Tabla 3

*Tabla cruzada Dimensión 2. Organización *Variable 2: Desemp. Laboral*

		Variable 2: Desempeño Laboral				
		Baj.	Medi.	Alt.	Total	
Dimensión 2. Organización	Baj.	Recuent	0	9	14	23
		% del t.	0,0%	11,3%	17,5%	28,7%
	Medi.	Recuent	2	37	0	39
		% del t.	2,5%	46,3%	0,0%	48,8%
	Alto	Recuent	16	2	0	18
		% del t.	20,0%	2,5%	0,0%	22,5%
Total	Recuento	Recuent	48	14	80	
	% del total	% del t.	60,0%	17,5%	100,0%	

Figura 3

Dimensión 2. Organización y Variable 2: Desempeño Laboral



Análisis descriptivo del Objetivo específico 3

En la tabla cruzada presentada en la Tabla 4, se demuestra la conexión entre "Dirección" y "Desemp. Laboral". La tabla muestra el número de casos en cada combinación de categorías de ambas variables, así como el porcentaje correspondiente.

En la categoría "Bajo" de la Dimensión 3 "Dirección", no se registraron casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". No se registraron casos en la categoría "Medio" del "Desempeño Laboral", pero se registraron 11 casos en la categoría "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto representa el 13.8% del total de casos.

En la categoría "Medio" de la Dimensión 3 "Dirección", se registraron 2 casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". También se registraron 34 casos en la categoría "Medio" del "Desempeño Laboral". No se registraron casos en la categoría "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto personifica el 46.3% del total de casos.

En la categoría "Alto" de la Dimensión 3 "Dirección", se registraron 16 casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". No se registraron casos en la categoría

"Medio" o "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto representa el 40.0% del total de casos.

En síntesis, la Tabla 7 presenta la distribución de los casos en las diferentes combinaciones de la "Dirección" y "Desem. Laboral". Proporciona información sobre cómo se relacionan estas dos variables en el contexto del estudio.

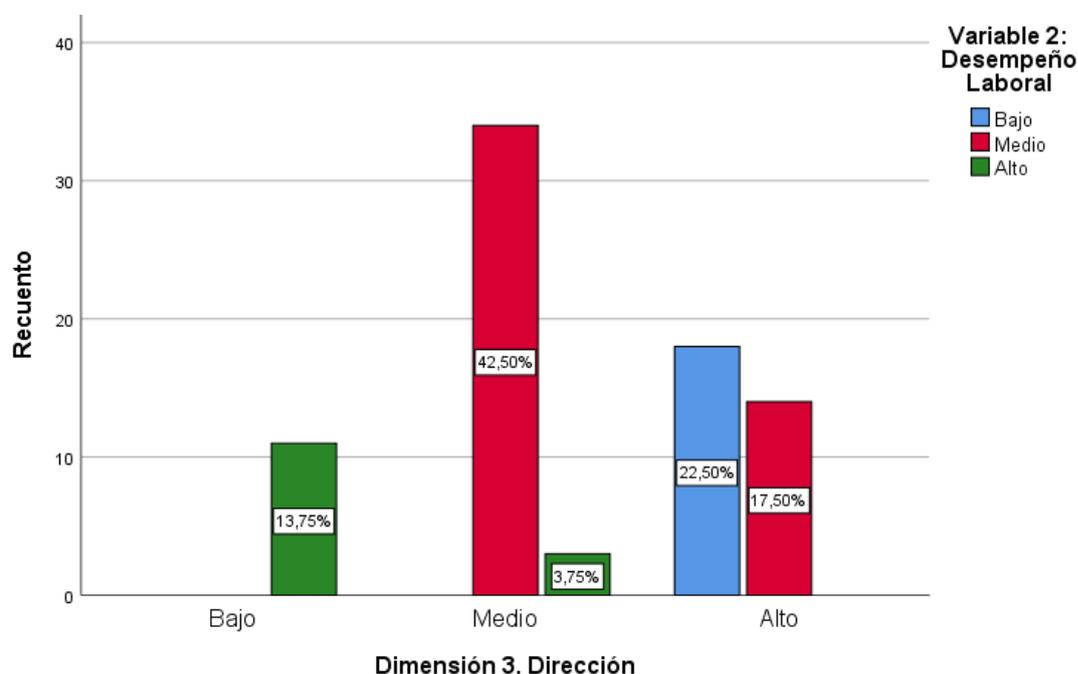
Tabla 4

*Tabla cruzada Dimensión 3. Dirección *Variable 2: Desemp. Laboral*

		Variable 2: Desemp. Laboral			Total
		Baj.	Medi.	Alt.	
Dimensión 3. Dirección	Baj.	Recuent	0	0	11
		% del t.	0,0%	0,0%	13,8%
	Medi.	Recuent	0	34	3
		% del t.	0,0%	42,5%	46,3%
	Alto	Recuent	18	14	0
		% del t.	22,5%	17,5%	40,0%
Total		Recuento	Recuent	48	14
		% del total	% del t.	60,0%	17,5%
				100,0%	

Figura 4

Dimensión 3 Dirección y Variable 2: Desempeño Laboral



Análisis descriptivo del Objetivo específico 4

En la tabla cruzada presentada en la Tabla 5, se demuestra la conexión entre la Dimensión 4 "Control" y la variable "Desempeño Laboral". La tabla muestra el número de casos en cada combinación de categorías de ambas variables, así como el porcentaje correspondiente.

En la categoría "Bajo" de la Dimensión 4 "Control", no se registraron casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". Se registraron 10 casos en la categoría "Medio" y 11 casos en la categoría "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto ilustra el 26.3% de la totalidad de las instancias.

En la categoría "Medio" de la Dimensión 4 "Control", se registraron 3 casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". También se registraron 38 casos en la categoría "Medio" del "Desempeño Laboral". No se registraron casos en la categoría "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto representa el 55.0% del total de casos.

En la categoría "Alto" de la Dimensión 4 "Control", se registraron 15 casos en la categoría "Bajo" del "Desempeño Laboral". No se registraron casos en la categoría "Medio" o "Alto" del "Desempeño Laboral". Esto representa el 18.8% del total de casos.

En síntesis, la Tabla 8 demuestra la distribución de los casos en las diferentes combinaciones de la Dimensión 4 "Control" y la variable "Desemp. Laboral". Proporciona información sobre cómo se relacionan estas dos variables en el contexto del estudio.

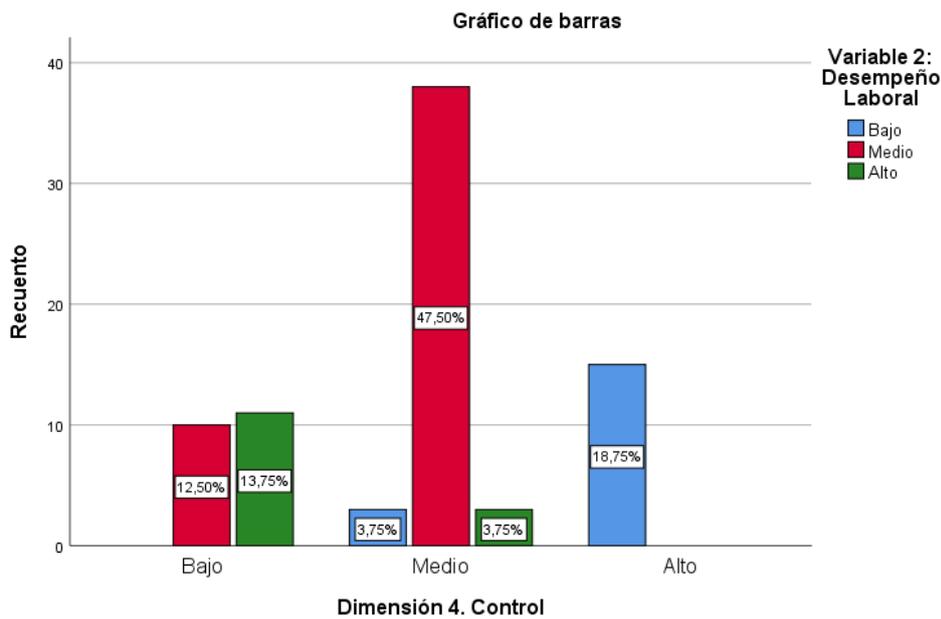
Tabla 5

*Tabla cruzada Dimensión 4. Control *Variable 2: Desemp. Laboral*

			Variable 2: Desempeño Laboral			Total
			Baj.	Medi.	Alt.	
Dimensión 4. Control	Baj.	Recuent	0	10	11	21
		% del t.	0,0%	12,5%	13,8%	26,3%
	Medi.	Recuent	3	38	3	44
		% del t.	3,8%	47,5%	3,8%	55,0%
	Alto	Recuent	15	0	0	15
		% del t.	18,8%	0,0%	0,0%	18,8%
Total	Recuento	Recuent	48	14	80	
	% del total	% del t.	60,0%	17,5%	100,0%	

Figura 5

Dimensión 4. Control y Variable 2: Desempeño Laboral



4.2 Análisis inferencial

Prueba de las Hipótesis General

H_0 : No existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del hospital público Lima este 2023.

H_1 : Existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del hospital público Lima este 2023.

Tabla 6

Correlación de Variable 1 Gestión administrativa y Variable 2 Desempeño Laboral

		Variable 2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión administrativa	Coeficient de c. ,751** Sig. ,000
		N 80

Los resultados muestran: El valor de $p = 0,00$ inferior a 0.05 evidenciando la existencia de relación significativa. Asimismo, un coeficiente de correlación de Spearman =

0.751, lo que indica que la correlación es directa y alta entre gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del hospital público Lima este 2023.

Prueba de las Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la planeación y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima 2023.

H₁: Existe relación entre la planeación y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima 2023.

Tabla 7

Correlación Dimensión 1 Planificación y Variable 2 Desempeño laboral

			Variable	2:
			Desempeño Laboral	
Rho de	Dimensión	1: Coeficient de c.	1,000	,603**
Spearman	Planificación	Sig.		,000
N			80	80

Los resultados muestran: El valor de $p = 0,00$ inferior a 0.05 evidenciando la existencia de relación significativa. Asimismo, un coeficiente de correlación de Spearman = 0.603, lo que indica que la correlación es directa y alta entre planeación y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima 2023.

Prueba de las Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la organización y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023.

H₁: Existe relación entre la organización y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023.

Tabla 8

Correlación de Dimensión 2 Organización y Variable 2 Desempeño laboral

			Variable	2:
			Desempeño Laboral	
Rho de	Dimensión	2: Coeficient de c.	1,000	,839**
Spearman	Organización	Sig.		,000
N			80	80

Los resultados muestran: El valor de $p = 0,00$ inferior a 0.05 evidenciando la existencia de relación significativa. Asimismo, un coeficiente de correlación de Spearman = 0.839, lo que indica que la correlación es directa y muy alta entre la organización y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023.

Prueba de las Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la dirección y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023.

H₁: Existe relación entre la dirección y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023.

Tabla 9

Correlación de Dimensión 3 Dirección y Variable 2 Desempeño Laboral

		Variable 2: Desempeño Laboral		
Rho de	Dimensión 3:	Coeficient de c.	1,000	,791**
Spearman	Dirección	Sig.		,000
		N	80	80

Los resultados muestran: El valor de $p = 0,00$ inferior a 0.05 evidenciando la existencia de relación significativa. Asimismo, un coeficiente de correlación de Spearman = 0.791, lo que indica que la correlación es directa y muy alta entre la dirección y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023.

Prueba de las Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre el control y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023.

H₁: Existe relación entre el control y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023.

Tabla 10*Correlación de Dimensión 4 Control y Variable 2 Desempeño Laboral*

			Variable	2:
			Desempeño Laboral	
Rho de	Dimensión 4: Control	Coefficient de c.	1,000	,778**
Spearman		Sig.		,000
		N	80	80

Los resultados muestran: El valor de $p = 0,00$ inferior a 0.05 evidenciando la existencia de relación significativa. Asimismo, un coeficiente de correlación de Spearman = 0.778, lo que indica que la correlación es directa y alta entre el control y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023.

V.- DISCUSIÓN

Con la finalidad general de determinar la conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Lima Este en 2023, los hallazgos descriptivos proporcionan una perspectiva detallada. En cuanto a la evaluación de la gestión administrativa, el 12,5% de las enfermeras encuestadas la perciben como de nivel bajo, el 53,8% la considera de nivel medio, y el 33,8% la clasifica como de nivel alto. En conexión con la distribución del desempeño laboral de las enfermeras en el mismo contexto, el 22,5% indica que su desempeño laboral es de nivel bajo, el 60,0% lo valora como de nivel medio, y el 17,5% lo califica como de nivel alto. La tabla cruzada ofrece una visión detallada de la conexión entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral. Al analizar los porcentajes por columnas referentes al Desempeño Laboral, se observa que la Gestión Administrativa Baja está mayormente asociada con un Desempeño Laboral Alto (22.5%) y carece de casos con Desempeño Laboral Bajo. En cambio, la Gestión Administrativa Media destaca por su contribución significativa a los casos con Desempeño Laboral Medio (45%). La Gestión Administrativa Alta no tiene casos con Desempeño Laboral Alto y muestra una mayor asociación con Desempeño Laboral Bajo (22.5%). Al examinar los porcentajes por filas respecto a la Gestión Administrativa, se evidencia que la Gestión Administrativa Baja está relacionada principalmente con Desempeño Laboral Alto

(8.8%) y no tiene casos con Desempeño Laboral Bajo. La Gestión Administrativa Media se destaca por su contribución importante a los casos con Desempeño Laboral Medio (45%). Por otro lado, la Gestión Administrativa Alta no tiene casos con Desempeño Laboral Alto y muestra una mayor asociación con Desempeño Laboral Bajo (22.5%). Estos análisis proporcionan una comprensión más profunda de cómo se distribuyen los casos en relación con ambas variables, permitiendo identificar patrones específicos que pueden ser de relevancia en la formulación de decisiones y estrategias de mejora en el ámbito laboral.

Dentro del contexto de los resultados inferenciales, la prueba de correlación de Spearman arroja un coeficiente de 0,751, demostrando ser significativo a un nivel del 0,01 (bilateral). Este coeficiente indica una conexión sólida entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. En términos más claros, a medida que la calidad de la gestión administrativa experimenta mejoras, se observa un correspondiente aumento en el desempeño laboral. Este hallazgo subraya la importancia de una gestión administrativa efectiva como un predictor influyente en el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este en 2023.

Este descubrimiento se alinea con los resultados encontrados por Dávila (2022), quien concluyó que existe una conexión entre ambas variables, respaldando esta afirmación con un coeficiente rho de Spearman igual a 0,918. Es importante destacar que estos resultados no solo refuerzan la conexión significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este en 2023, sino que también proporcionan evidencia coherente y robusta de esta conexión. La consistencia en los hallazgos refuerza la idea de que la calidad de la gestión administrativa juega un papel esencial en la configuración del desempeño laboral de las enfermeras en este contexto específico de atención médica.

Este hallazgo aporta significativamente a la comprensión de la relevancia de una administración eficaz para potenciar el desempeño laboral en el campo de la enfermería. En términos más claros, las enfermeras que desempeñan sus funciones en entornos hospitalarios con una gestión administrativa efectiva exhiben un desempeño laboral superior en comparación con aquellas que trabajan en hospitales con una gestión administrativa deficiente. Este resultado subraya la correlación directa

entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras, destacando la importancia crítica de implementar prácticas de gestión eficientes para mejorar la calidad y eficacia del trabajo en el ámbito de la enfermería.

La conexión entre gestión administrativa y desempeño laboral se puede explicar de la siguiente manera: Una buena gestión administrativa permite que las enfermeras cuenten de los medios y recursos adecuados para realizar sus responsabilidades de manera eficiente y eficaz. Esto incluye el acceso a los datos, la capacitación, los equipos y los suministros necesarios. Además, una buena gestión administrativa crea un ambiente de trabajo positivo y motivador, que favorece el desempeño laboral. Esto incluye el reconocimiento, la participación y el liderazgo.

Por lo tanto, mejorar la gestión administrativa en un hospital puede contribuir significativamente a mejorar el desempeño laboral de las enfermeras. Estos resultados respaldan y refuerzan la importancia de una gestión administrativa efectiva en el ámbito de la atención médica, destacando su impacto directo en el desempeño en el trabajo del personal de enfermería.

En relación al primer objetivo específico, centrado en investigar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Lima Este en 2023, los hallazgos descriptivos derivados de la tabla cruzada entre la dimensión de planificación y la variable de desempeño laboral revelan patrones intrigantes que permiten interpretaciones tanto cuantitativas como cualitativas. Cuando nos enfocamos en el desempeño laboral, notamos que el 22.5% de los participantes tienen un bajo desempeño, el 60% tiene un desempeño medio y el 17.5% muestra un alto desempeño. Al desglosar estos números por niveles de planificación, encontramos que aquellos con una planificación baja o media tienden a tener un desempeño medio, mientras que los participantes con una planificación alta exhiben mayor frecuencia de desempeño laboral bajo. Este hallazgo sugiere que una planificación excesiva podría no siempre traducirse en un mejor desempeño. En cuanto a los niveles de planificación, el 10% de los participantes muestra baja planificación, el 56.3% tiene una planificación media y el 33.8% presenta una planificación alta. Aquellos con baja planificación tienden a tener un desempeño laboral medio, mientras que los participantes con planificación media o alta tienen una

distribución más equitativa en términos de desempeño laboral. De manera cualitativa, se destaca que una planificación media parece asociarse con un desempeño laboral más equilibrado, ya que se observa en todas las categorías. Además, la alta planificación no siempre se correlaciona con un desempeño laboral superior, ya que aquellos con una planificación alta muestran una proporción significativa de desempeño bajo. Esto sugiere la importancia de encontrar un equilibrio adecuado en los niveles de planificación para optimizar el desempeño laboral. De la misma forma los resultados inferenciales indican que en la prueba de correlación de Spearman con un coeficiente de 0,751.

Este coeficiente, negativo y significativo al nivel 0,01 (bilateral), señala una conexión inversa robusta entre las variables. En términos más simples, a medida que mejora la planificación, también mejora el desempeño laboral. En términos inferenciales, se confirma que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,751, manteniendo su carácter negativo y significativo al nivel 0,01 (bilateral). Este resultado sugiere una relación inversa fuerte entre la planificación y el desempeño en el trabajo, reforzando la idea de que un enfoque más efectivo en la planificación se asocia con un desempeño laboral mejorado. En otras palabras, las enfermeras que laboran en hospitales con una sólida planificación evidencian un mejor desempeño que aquellas que trabajan en entornos con deficiencias en la planificación. Este hallazgo coincide con los resultados de Guaya (2022), quien también concluyó que existe una relación entre la planificación y el DL. La consistencia en los resultados refuerza la importancia de abordar eficazmente la planificación para potenciar el desempeño laboral de las enfermeras en el entorno hospitalario. Este hallazgo es análogo a los resultados Lozano (2021) en un hospital de nivel III en Lima, quien concluyó que el nivel de GA es de nivel promedio, también es similar a los resultados de Villafuerte (2023) en su estudio sobre DL y planificación estratégica. Los resultados de la evaluación de Pearson, que obtuvieron un valor de 0,978 y un nivel de significancia de 0,001 (menos de 0,005), indicaron que las dos variables tienen una relación directa entre sí. Los resultados del estudio realizado por Becerra (2021) también el similar a los resultados del presente que indican que el 82,7% de los encuestados estaba en desacuerdo, el 7,4% estaba en desacuerdo, el 6,8% estaba de acuerdo y el 3,1% estaba completamente de acuerdo con respecto a la influencia directa y notable de la GA en

el RL. Además, se encontró que el 75,9% de los encuestados no está de acuerdo, el 10,5% está de acuerdo, el 6,2% muestra acuerdo y el 7,4% está completamente de acuerdo con esta afirmación ($p=0,048$ y $R \text{ Pearson}=0,952$)

Con respecto al segundo objetivo específico, que tiene como fin hallar la conexión entre la organización y el desempeño en el trabajo de las enfermeras en un hospital público de Lima Este en 2023, se busca analizar y comprender la conexión entre estas dos variables en el contexto de la investigación. El análisis descriptivo indica La tabla cruzada refleja la relación entre la Dimensión 2. Organización y el DL. Al observar los porcentajes de Desempeño Laboral, se destaca que en la Dimensión 2. Organización Baja, el 46.3% de los casos muestra un Desempeño Laboral Medio, seguido por un 17.5% con Desempeño Laboral Alto. En la Dimensión 2. Organización Media, el 46.3% de los casos tiene Desempeño Laboral Medio, mientras que en la Dimensión 2. Organización Alta, el 20% presenta un Desempeño Laboral Bajo. Al examinar los porcentajes por filas, se evidencia que la Dimensión 2. Organización Baja muestra asociaciones significativas tanto con Desempeño Laboral Medio como con Desempeño Laboral Alto. La Dimensión 2. Organización Media está predominantemente asociada con Desempeño Laboral Medio, mientras que la Dimensión 2. Organización Alta está mayormente relacionada con Desempeño Laboral Bajo. Se destacan frecuencias bajas en algunas celdas, como en los casos de Dimensión 2. Organización Alta con Desempeño Laboral Medio y Alto, donde no hay casos. Esto puede sugerir áreas de limitación en la muestra. En general, la Dimensión 2. Organización Baja muestra una diversidad en Desempeño Laboral, con proporciones notables tanto en Medio como en Alto.

El resultado de la evaluación de Spearman entre la Variable 2 (Desempeño Laboral) y la Dimensión 2 (Organización), según el análisis inferencial mencionado en la tabla, revela un coeficiente de correlación (ρ) de 0,839 entre estas dos variables. Este valor positivo señala una fuerte correlación positiva entre el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima en 2023 y la gestión administrativa (Dimensión 2). Además, el coeficiente de correlación (p) (0,000) es menor al nivel de significancia (0,01), lo que indica significancia estadística. La correlación significativa y positiva encontrada sugiere que a medida que la calidad de la gestión administ.

Aumenta (mayor puntuación en la Dimensión 2), el desempeño laboral de las enfermeras también tiende a aumentar. Esto podría indicar que ciertos aspectos de la gestión administrativa están asociados positivamente con un mejor desempeño en el trabajo de las enfermeras en el hospital público Lima este en 2023. Este hallazgo es similar a los resultados de Barrera, (2021), quien concluyó que nivel de desempeño en el trabajo fue de nivel promedio, os resultados del estudio realizado por Mallma (2023) en su artículo de investigación actual muestran similitudes con los resultados mencionados anteriormente. El estudio de Mallma también es de tipo correlacional y carece de un diseño experimental. El clima organizacional, considerado como la variable independiente, fue evaluado a través de un cuestionario de 40 preguntas aplicado a una muestra de 120 trabajadores. La medición del desempeño laboral, considerada como la variable dependiente, fue llevada a cabo por la empresa mediante el empleo de una hoja de evaluación de desempeño, la cual se utilizó para recopilar los informes esenciales. El análisis de datos se realizó mediante el uso del programa estadístico IBM SPSS 25.0. Los hallazgos del estudio mostraron una conexión significativamente alta entre el desempeño laboral y el clima organizacional, respaldando la hipótesis general del estudio, con una estimación de 0,953. La valoración obtenida en el estudio reveló una percepción positiva muy alta de esta relación.

En relación con el tercer objetivo específico, que busca examinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Lima en 2023, el análisis descriptivo de la tabla cruzada revela patrones notables que destacan la conexión entre la percepción de la dirección y el desempeño laboral. Al considerar un Desempeño Laboral catalogado como "Bajo", se nota que la mayor parte de los encuestados asocia esta categoría con una Dirección evaluada como "Alta". En contraste, cuando el Desempeño Laboral se califica como "Medio", la mayoría de los casos se correlaciona con una Dirección también considerada "Medio". De manera intrigante, un Desempeño Laboral calificado como "Alto" se asocia principalmente con una Dirección percibida como "Baja". Estos hallazgos apuntan hacia una dinámica compleja entre la percepción de la Dirección y el Desempeño Laboral, subrayando la importancia de una evaluación más detallada para comprender mejor estas relaciones subyacentes.

En términos de porcentajes, se evidencia una variabilidad significativa en las asociaciones, lo que resalta la necesidad imperante de realizar un análisis más profundo de la percepción que tienen los encuestados sobre la Dirección y cómo esta percepción impacta en el Desempeño Laboral en este contexto específico. Estos hallazgos indican que la calidad de la dirección percibida puede influir de manera compleja en las distintas categorías de desempeño laboral, lo que enfatiza la importancia de abordar de manera específica y contextualizada la percepción de la dirección para mejorar la comprensión de su impacto en el desempeño laboral de las enfermeras en el entorno hospitalario de Lima.

El análisis inferencial en el análisis cuantitativo, el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) entre la Dimensión 3. Dirección y la Variable 2: Desempeño Laboral es de 0,791. Este valor positivo indica una correlación fuerte y positiva entre estas dos variables. La significancia estadística se refuerza por el valor de $p < 0,01$ (bilateral), lo que confirma que la asociación observada no es aleatoria y sugiere que hay una conexión real en la relación entre la percepción de la administración y el desempeño laboral en la muestra analizada. En términos prácticos, el coeficiente positivo sugiere que, a medida que la evaluación de la Dimensión 3. Dirección aumenta (considerada "Alta"), el Desempeño Laboral tiende a aumentar, y viceversa. Esto indica una relación positiva donde la percepción de una dirección positiva se asocia con un mejor desempeño laboral. La correlación positiva entre la Dimensión 3. Dirección y el Desempeño Laboral sugiere que, según la percepción de los evaluadores, una dirección considerada positiva se vincula con un desempeño laboral también considerado positivo. Esto podría indicar que un entorno de trabajo con una dirección percibida como efectiva y positiva puede tener un impacto favorable en el desempeño laboral de las personas en la muestra.

Es esencial tener en cuenta que, si bien hay una correlación importante, esto no significa una relación de causalidad directa. No se puede concluir que la percepción de la dirección cause directamente el desempeño laboral o viceversa. No obstante, estos resultados respaldan la concepción de que la percepción de una dirección positiva se asocia con un mejor desempeño laboral en el contexto específico de este análisis. Este descubrimiento coincide con los hallazgos de Lezma (2021), quien

determinó que el nivel de desempeño laboral se encuentra en un nivel intermedio. Igualmente, se asemeja a los hallazgos de Lázaro (2018) quien concluyó que existe relación entre la gestión organizacional y desempeño laboral con un índice de 0,953. Los resultados del estudio realizado por Huamán (2018) en el Hospital de la Policía Nacional del Perú "Augusto Bernardino Leguía Salcedo" en Rímac en 2018 muestran similitudes con los resultados mencionados anteriormente. La investigación adoptó un enfoque transversal, con un diseño no experimental y una naturaleza descriptivo-correlacional. Para la recopilación de datos, se emplearon dos cuestionarios: uno relacionado con el trabajo en equipo y otro destinado a medir el liderazgo gerencial. Además, se utilizó el coeficiente de evaluación de Spearman como prueba estadística para evaluar la intensidad de la conexión entre las variables. Se obtuvo un resultado de valoración de 0,863 entre los factores examinados. Estos hallazgos respaldan la idea de que existen conexiones significativas entre el trabajo en equipo y el liderazgo gerencial en el contexto del Hospital de la Policía Nacional del Perú.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico, que busca establecer la conexión entre el control y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Lima Este en 2023. El análisis descriptivo En el análisis cuantitativo, observamos que el 26,3% de los casos con una percepción de Control catalogada como "Bajo" tiene un Desempeño Laboral "Alto", mientras que el 13,8% tiene un Desempeño Laboral "Medio", y ninguno se asocia con un Desempeño Laboral "Bajo". Para la percepción de Control "Medio", el 47,5% tiene un Desempeño Laboral "Medio", el 3,8% tiene un Desempeño Laboral "Bajo", y otro 3,8% tiene un Desempeño Laboral "Alto". En el caso de la percepción de Control "Alto", todos los casos tienen un Desempeño Laboral clasificado como "Bajo", sin asociación con Desempeño Laboral "Medio" o "Alto". En términos generales, el 22,5% de los participantes tiene una percepción de Control "Bajo", el 60,0% tiene una percepción de Control "Medio", y el 17,5% tiene una percepción de Control "Alto". Dentro de cada nivel de Desempeño Laboral, el 26,3% de los casos de Desempeño Laboral "Alto" se asocia con una percepción de Control "Bajo", el 47,5% con Control "Medio", y el 18,8% con Control "Alto". Para el Desempeño Laboral "Medio", el 12,5% se asocia con Control "Bajo", el 60,0% con Control "Medio", y el 0,0% con Control "Alto". Finalmente, para el Desempeño Laboral

"Bajo", el 13,8% se asocia con Control "Bajo", el 3,8% con Control "Medio", y el 0,0% con Control "Alto".

En términos cualitativos, se observa que, en general, la percepción de Control "Medio" está más distribuida entre los niveles de Desempeño Laboral. Por otro lado, la percepción de Control "Alto" está asociada exclusivamente con Desempeño Laboral "Bajo". Esto podría indicar que una percepción de mayor control no siempre se traduce en un mejor desempeño laboral. La falta de casos con Control "Alto" asociados a Desempeño Laboral "Medio" o "Alto" sugiere que, según la muestra, una percepción de control elevado no necesariamente se relaciona con un mejor desempeño laboral. Estos resultados resaltan la necesidad de examinar la percepción de control en el entorno laboral y su relación con el desempeño, destacando posibles áreas de mejora en la gestión del control y su impacto en el desempeño laboral.

El análisis inferencial se enfocó en la evaluación de la hipótesis específica 4, que exploró la conexión entre el control y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Lima Este en 2023. En términos de hipótesis, la suposición nula (H_0) postula la ausencia de relación entre el control y el desempeño laboral, mientras que la hipótesis alternativa (H_1) sugiere que hay una conexión entre ambas variables. Los hallazgos de la correlación de Spearman entre la Dimensión 4 (Control) y la Variable 2 (Desempeño Laboral) se detallan en la tabla 19, donde el coeficiente de correlación alcanza 0,778 y la significancia es de 0,000, indicando que la correlación es estadísticamente importante a un nivel del 0,01 (bilateral).

Este análisis detallado de las hipótesis proporciona una comprensión más profunda de la relación entre el control percibido y el desempeño laboral de las enfermeras. Los resultados respaldan de manera concluyente la hipótesis alternativa, indicando que, en el contexto específico del hospital público de Lima Este en 2023, hay una conexión importante y negativa entre el control y el desempeño laboral de las enfermeras. Estos hallazgos no solo corroboran la presencia de una asociación, sino que también refuerzan la importancia de considerar la percepción de control al abordar y mejorar el desempeño laboral en este entorno de atención médica.

La existencia de un coeficiente de correlación negativo apunta hacia una relación inversa entre el control y el desempeño laboral. En términos más sencillos, conforme la percepción de control aumenta, el desempeño laboral tiende a decrecer, y viceversa. La correlación negativa y estadísticamente significativa entre la Dimensión 4 (Control) y el Desempeño Laboral revela de manera concluyente que existe una relación inversa entre estas dos variables en el ámbito de las enfermeras del hospital público de Lima Este en el año 2023. Este hallazgo específico indica que, en este contexto particular, una percepción más elevada de control no se asocia de manera positiva con un mejor desempeño laboral por parte de las enfermeras. Este fenómeno podría sugerir la presencia de factores adicionales o complejidades que influyen en la dinámica entre el control percibido y el desempeño laboral en este entorno hospitalario específico.

Esta observación plantea interrogantes sobre la naturaleza de la conexión entre la percepción de control y el desempeño del trabajo en un entorno hospitalario específico. Se podría indagar si una percepción excesiva de control puede conducir a la complacencia o si factores externos afectan ambas variables de manera simultánea. En resumen, los hallazgos subrayan una relación importante entre el control y el desempeño laboral de las enfermeras; no obstante, la dirección negativa de la correlación resalta la complejidad de estos factores en el contexto específico del hospital. Este descubrimiento guarda similitud con los resultados de Becerra (2021), quien concluyó que la gestión administrativa impacta en el desempeño laboral con un $p=0.048$ y un $R \text{ Pearson}=0.952$. También se asemeja a los resultados de López (2022), que sugiere la presencia de una correlación entre el control y el desempeño laboral con un p de 0.001 y un ρ de 0.535.

Este estudio comparte afinidades con las conclusiones de Huamán (2018). El enfoque de investigación adoptado fue transversal y de diseño no experimental, con una naturaleza descriptivo-correlacional. Se utilizaron el formulario de evaluación del trabajo en equipo, el formulario de evaluación del liderazgo gerencial y el índice alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de los instrumentos. La herramienta estadística empleada fue el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó un resultado de 0.863 entre los factores analizados. Estos hallazgos concuerdan con los

resultados obtenidos por Huamán (2018) en su estudio realizada en el Hospital de la Policía Nacional del Perú "Augusto Bernardino Leguía Salcedo" en Rímac en 2018, respaldando la presencia de una correlación importante entre el trabajo en equipo y el liderazgo gerencial en dicho contexto.

VI.- CONCLUSIONES

Primera. El estudio logró determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del hospital público Lima este 2023, relación significativa, directa y alta ($\text{sig.}=0,00$ y $R_h = 0,751$). Lo que permite prestar atención gerencial a la gestión con el propósito de contribuir a la mejora del desempeño laboral. Segunda: Tras la finalización del análisis estadístico, se ha alcanzado con éxito la consecución del primer objetivo específico al establecer que efectivamente existe una conexión entre la planificación y el rendimiento del trabajo de las enfermeras en el hospital público de Lima Este durante el año 2023. Este descubrimiento se respalda con una alta significancia estadística, expresada por un valor de $p=0,000$, y se ve respaldada aún más por un sólido coeficiente rho de 0,603. Estos resultados subrayan de manera concluyente la influencia significativa de la planificación en el rendimiento del trabajo de las enfermeras en el entorno hospitalario de Lima Este, ofreciendo una perspectiva valiosa para abordar y mejorar las prácticas de planificación con el fin de elevar la eficiencia y calidad de la labor en este ámbito de la salud en particular.

Tercera: Después de completar el análisis estadístico en su totalidad, se ha alcanzado con éxito el cumplimiento del objetivo específico 2 al determinar la presencia de una correlación significativa entre la organización y el rendimiento laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este durante el año 2023. Este hallazgo se sustenta en una elevada significancia estadística, evidenciada por un valor de $p=0,000$, y se ve respaldado aún más por un robusto coeficiente rho de 0,839. Estos resultados no solo confirman la conexión directa entre la organización y el desempeño en el trabajo de las enfermeras, sino que también resaltan la importancia crucial de la organización eficiente en el entorno hospitalario de Lima Este. Estos hallazgos ofrecen una base sólida para la implementación de estrategias y mejoras específicas en la

gestión organizativa con el fin de optimizar el rendimiento en el trabajo y la calidad asistencial en este contexto de atención médica.

Cuarta: Al concluir el análisis estadístico, se ha logrado satisfactoriamente alcanzar el propósito específico 3 al confirmar la presencia de una conexión importante entre la dirección y el rendimiento laboral de las enfermeras en el hospital público de Lima Este durante el año 2023. Este descubrimiento se fundamenta en una alta significancia estadística, representada por un valor de $p=0,000$, y se ve reforzado por un sólido coeficiente rho de 0,791. Estos resultados no solo validan la vinculación en la relación entre la supervisión y el rendimiento laboral de las enfermeras, sino que también resaltan la trascendencia crítica de una dirección efectiva en el ámbito hospitalario de Lima Este. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para la implementación de estrategias específicas de liderazgo y mejoras en la gestión, con el objetivo de potenciar el desempeño en el trabajo y la excelencia en la prestación de servicios en este entorno de atención médica.

Quinta: Una vez concluido el análisis estadístico, se ha alcanzado con éxito la consecución del cuarto objetivo específico al confirmar la existencia de una conexión estadísticamente significativa entre el control y el desempeño en el trabajo de las enfermeras en el hospital público de Lima Este durante el año 2023. Este hallazgo se respalda con una alta significancia estadística, expresada por un valor de $p=0,000$, y se fortalece con un sustancial coeficiente rho de 0,778. Estos resultados no solo corroboran la conexión entre el control y el desempeño laboral de las enfermeras, sino que también resaltan la vital importancia de llevar a cabo acciones de control efectivas en el entorno hospitalario de Lima Este. Estos hallazgos brindan una sólida base para el diseño de estrategias específicas de control y mejoras en la gestión, con el propósito de potenciar el rendimiento laboral y mejorar la excelencia de la atención en este entorno de atención médica.

VII.- RECOMENDACIONES

Luego de haber analizado las conclusiones se sugiere al director general del hospital plantearlas siguientes recomendaciones

Primera: Es importante continuar con la investigación y de realizar planes de gestión basados en evidencias con objetivos claros tomando en cuenta las estrategias para mejorar los procesos de atención de salud con eficiencia y eficacia de modo que la gestión administrativa sea optimo por consiguiente mejorar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Segunda: habiendo identificado es imprescindible la planeación de actividades y se sugiere la implementación de programas de capacitación o talleres y conformación un equipo multidisciplinario para la toma de decisión y la dotación de mayor presupuesto anual priorizando el desarrollo de las actividades para optimizar con eficiencia y la eficacia.

Tercera: Es necesario establecer las metas y fortalecer las estructuras organizativas y los procesos internos. La conformación de equipos de trabajo y la formación de gestores en áreas claves a través de la educación continua. La retroalimentación constante y fortalecer el cambio de actitud de los empleados también puede ser valiosa para identificar áreas específicas que necesitan mejoras.

Cuarta: Dado que la dirección es vital el manejo y monitoreo de un gestor capacitado en la comunicación efectiva con una participación efectiva dentro de la institución además la creación de programas de liderazgo parece influir en el desempeño laboral, se podrían implementar programas de desarrollo de liderazgo para aquellos en roles directivos. La comunicación efectiva y el liderazgo inspirador son aspectos cruciales que podrían mejorarse. Además, la retroalimentación regular de los empleados puede ayudar a evaluar y mejorar las habilidades de liderazgo.

Quinta: Respecto al control administrativo, este debe de permanecer bajo monitoreo y supervisión continua, para mejorar el desempeño de los colaboradores y sentar las bases para un servicio de calidad, con eficiencia y eficacia.

REFERENCIAS

- Acosta, D. B., & Fidelia, M. (2021). Gestión administrativa en el proceso presupuestal del sector educación en gobiernos subnacionales del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11701-11717. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1195>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human resource management practices and employee performance: *the role of job satisfaction*. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529. https://www.researchgate.net/profile/Yousef-Alsafadi-3/publication/348481834_Human_Resource_Management_Practices_and_Employee_Performance_The_Role_of_Job_Satisfaction/links/6000d0fa45851553a044fb76/Human-Resource-Management-Practices-and-Employee-Performance-The-Role-of-Job-Satisfaction.pdf
- Ardiles, Z. M. (2022). Gestion administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, region Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2613><https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2613>
- Arnold, J. D., Van Iddekinge, C. H., Campion, M. C., Bauer, T. N., & Campion, M. A. (2021). Welcome back? Job performance and turnover of boomerang employees compared to internal and external hires. *Journal of Management*, 47(8), 2198-2225. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206320936335>
- Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista cuidarte*, 10(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732019000200202&script=sci_arttext
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92-101. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166>

- Castillo, D. M. C., Quispe, R. Z., Espinoza, M. D., & Ramírez, R. E. R. (2021). La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de literatura. *Revista Iberoamericana de la Educación*. <http://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/114>
- Chen, X., Wei, S., Davison, R. M., & Rice, R. E. (2020). How do enterprise social media affordances affect social network ties and job performance?. *Information Technology & People*, 33(1), 361-388. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ITP-11-2017-0408/full/html>
- Chirinos, J. W. C., Clavo, N. G., Llontop, V. E. P., & Núñez, M. M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de ciencias sociales*, (3), 294-305. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526458>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Dalal, R. S., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-person job performance variability over short timeframes: Theory, empirical research, and practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 421-449. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045350>
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., ... & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592. https://www.researchgate.net/profile/Didit-Darmawan/publication/340986809_The_Quality_of_Human_Resources_Job_Performance_and_Employee_Loyalty/links/610226361ca20f6f86e61257/The-Quality-of-Human-Resources-Job-Performance-and-Employee-Loyalty.pdf
- Das Swain, V., Saha, K., Rajvanshy, H., Sirigiri, A., Gregg, J. M., Lin, S., ... & De Choudhury, M. (2019). A multisensor person-centered approach to understand the role of daily activities in job performance with organizational

- personas. Proceedings of the ACM on Interactive, Mobile, Wearable and Ubiquitous Technologies, 3(4), 1-27.
<https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3369828>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. D. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13(26).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139
- Ermakova, A., Oznobihina, L., & Avilova, T. (2020). Analysis of the current state and features of natural resource potential management. In E3S Web of Conferences (Vol. 157, p. 03005). EDP Sciences. https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2020/17/e3sconf_ktti2020_03005/e3sconf_ktti2020_03005.html
- Farah, A. M. C., Gómez, J. A. L., & Yactayo, A. C. N. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19. Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía, 6(1), 124-142.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Fasabi, J. B., & Bardales, J. M. D. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. Ciencia latina revista científica multidisciplinar, 4(2), 1737-1753.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
- Fasabi, J. B., & Bardales, J. M. D. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. Ciencia latina revista científica multidisciplinar, 4(2), 1737-1753.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
- Fernández, V. M. M., Choez, J. S. M., & Plaza, C. L. M. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. Revista Publicando, 9(34), 31-40.
<https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301>

- Filyppova, S., Kholod, B., Prodanova, L., Ivanchenkova, L., Ivanchenkov, V., & Bashynska, I. (2019). Risk management through systematization: Risk management culture. <http://dspace.op.edu.ua/jspui/handle/123456789/8913>
- Gunduz, M., & Elsherbeny, H. A. (2020). Operational framework for managing construction-contract administration practitioners' perspective through modified Delphi method. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(3), 04019110.
[https://ascelibrary.org/doi/full/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001768](https://ascelibrary.org/doi/full/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001768)
- Guzmán, K. S., & Sandoval, R. S. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1227/1688>
- Guzmán-Narciso, G. A., Sánchez-García, W., Plasencia-Medina, M. D., & Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista cea*, 6(12), 87-103.
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>
- Hinojosa-Mamani, J., Mamani-Gamarra, J., Tintaya-Cari, C., Gómez-Bailón, P., & Pancca-Parillo, V. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(3), 20-32. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/95>
- Hussain, N., HAQUE, A. U., & Baloch, A. (2019). Management theories: The contribution of contemporary management theorists in tackling contemporary management challenges. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 14, 156-169.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/jyasar/article/635061>
- Ibáñez, M. R. A. (2020). Repensar la acción pública local desde nuevos modelos de gestión administrativa. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (14), 49-68.
<https://www.redalyc.org/journal/5764/576466541003/576466541003.pdf>
- Kruyen, P. M., & Van Genugten, M. (2020). Opening up the black box of civil servants' competencies. *Public Management Review*, 22(1), 118-140.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2019.1638442>

- Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- López, N., & Hogan, H. (2021). What's your street race? The urgency of critical race theory and intersectionality as lenses for revising the US office of management and budget guidelines, census and administrative data in Latinx communities and beyond. *Genealogy*, 5(3), 75. <https://www.mdpi.com/2313-5778/5/3/75>
- Lucano, C. M. P., Tejada, S., Rojas, E. M., Quintana, S. C., & Santillan, T. S. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú//Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health microgrid in Peru. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8809934>
- Masaquiza Jerez, T. A., Palacios Ocaña, A. M., & Moreno Gavilanes, K. A. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación-Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51-65. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862020000300051&script=sci_arttext
- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Muñoz, P. A. E., & Casallas, M. I. R. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 241-280. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194267200010/194267200010.pdf>
- Ongaki, J. (2019). An examination of the relationship between flexible work arrangements, work-family conflict, organizational commitment, and job performance. *Management*, 23(2), 169-187. <https://sciendo.com/article/10.2478/manment-2019-0025>

- Panduro, J. A. T., Cárdenas, M. A., Santos, R. C., & Dávila, M. A. M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95), 629-641. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890476>
- Paredes Floril, P. R. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081
- Parra, J. O., Muñoz, J. C., Sánchez, G. C., & Zamora, G. Z. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 27(1), 347-356. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817703>
- Phuong, T. T. K., & Tran, T. V. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698. <https://search.proquest.com/openview/1c9f849eefc110e6b7524b3d9b2a0d86/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1786341>
- Rahmah, M., Ameen, A., Isaac, O., Abu-Elhassan, A. E. E. S., & Khalifa, G. S. (2020). Effect of organizational innovation (product innovation, process innovation, and administrative innovation) on organizational learning. *Test Engineering and Management*, 82(1), 12101-12113. <https://www.academia.edu/download/63448780/EffectofOrganizationalInnovationProductInnovationProcessInnovationandAdministrativeInnovationOnOrganizationalLearning20200527-21110-u1of.pdf>
- Robles-Granda, P., Lin, S., Wu, X., Martinez, G. J., Mattingly, S. M., Moskal, E., ... & Dey, A. K. (2021). Jointly predicting job performance, personality, cognitive ability, affect, and well-being. *IEEE Computational Intelligence Magazine*, 16(2), 46-61. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9406566/>
- Rodríguez, S. M. O., Palacios, M. M. T., Reinoso, J. R., & Luna, F. E. C. (2020). Evaluación de riesgo y gestión administrativa en organizaciones

- públicas. Revista arbitrada interdisciplinaria KOINONIA, 5(3), 600-621.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608910>
- Saldaña, C. M. A., Alvarado, G. D. P. P., & Rios, H. M. S. (2020). Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 613-634.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/104>
- San Martín, R. S. R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. Revista Cientific, 4, 153-172.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/563662173010.pdf>
- Sánchez, M. E., & Mariño, S. I. (2021). Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa. Palabra clave, 10(2), 130-130.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-99122021000100130&script=sci_abstract&lng=en
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. Revista Escuela de Administración de Negocios, 91(1), 2-11.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/download/3050/2257>
- Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. innovar, 30(77), 123-136.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512020000300123&script=sci_arttext
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512020000300123&script=sci_arttext
- Uwishema, O., Berjaoui, C., Correia, I. F. S., Anis, H., Karabulut, E., Essayli, D., ... & Oluyemisi, A. (2022). Current management of acute ischemic stroke in Africa: a review of the literature. European journal of neurology, 29(11), 3460-3465.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ene.15495>
- Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., & León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. Revista Qualitas, 22(22), 046-058.
<https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102>

- Walker, R. M., Chandra, Y., Zhang, J., & van Witteloostuijn, A. (2019). Topic modeling the research-practice gap in public administration. *Public Administration Review*, 79(6), 931-937. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/puar.13095>
- Wolf-Fordham, S. (2020). Integrating government silos: Local emergency management and public health department collaboration for emergency planning and response. *The American Review of Public Administration*, 50(6-7), 560-567. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0275074020943706>
- Yanina, C. M. L., & Lozano, D. L. A. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31-36. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414
- Ye, X., Jiang, J., Lee, C., Kim, N., Yu, M., & Hong, S. H. (2020). Toward the plug-and-produce capability for industry 4.0: An asset administration shell approach. *IEEE Industrial Electronics Magazine*, 14(4), 146-157. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9299411/>
- Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706-728. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCMA-01-2019-0010/full/html>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1. GESTION ADMINISTRATIVO	<p>Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial David y David, (2023).</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la planeación y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023?</p> <p>Objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la planeación y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023.</p> <p>Hipótesis general Existe relación inversa entre gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del hospital público Lima este 2023.</p> <p>David y David, (2023). Se aplicará el cuestionario para la variable gestión Administrativa en donde se determinaron interrogantes, y la utilización de la escala de Likert para su delimitación de las opciones de respuesta.</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Planes</p> <p>Participación del personal</p> <p>Planificación de metas y actividades</p> <p>Análisis de cumplimiento de metas y objetivos.</p> <p>Priorización de metas y objetivos</p> <p>Recursos humanos competentes</p> <p>Recursos tecnológicos</p> <p>Recursos financieros</p> <p>Recursos materiales</p> <p>Comunicación entre áreas.</p> <p>Motivación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comportamiento organizacional</p> <p>Delegación de funciones</p> <p>Desempeño</p> <p>Metas y objetivos</p> <p>Procedimiento</p> <p>Ejecución de presupuesto</p> <p>Corrección de desviaciones</p> <p>Capacidades.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>

V2. DESEMPEÑO LABORAL	Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia Machorro y Romero, (2023).	Machorro y Romero, (2023) El desempeño laboral será medido a través de las dimensiones resultado del desempeño, eficiencia y efectividad, continuidad y empleo de recursos.	Competencias	Habilidades y destrezas Valores personales.	Ordinal
			Responsabilidad	Actitud asertiva Compromiso hacia los resultados Colaborativos	Bajo
			Trabajo en equipo	Sinergia. Ambiente armónico Metas cumplidas.	Medio
			Eficiencia	Usuarios atendidas Efectividad	Alto

1.- FÓRMULA PARA CALCULAR POBLACIÓN Y LA MUESTRA.

DATOS

POBLACIÓN CONOCIDA

Población= 400

p : Probabilidad de éxito (50%)

q : Probabilidad de fracaso (50%)

Error: 0,09

N=1,96

Sustituyendo $n = (0.5 \cdot 0.5 \cdot (1.96)^2 \cdot 400) / (((0.09)^2 \cdot 499) + (0.5 \cdot 0.5 \cdot (1.96)^2))$

n =79.5 trabajadores.

2.- PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Tabla A

gestión administrativa

Estadística fiabilidad	
Alfa de Cronbach.	N de Elementos
,855	30

Tabla B

desempeño Laboral

Estadística fiabilidad	
Alfa de Cronbach..	N de Ele
,798	50

Anexo 2
Instrumento 1: gestión administrativa

Estimado amigo actualmente desarrollo mi tesis de maestría “Gestión administrativa y desempeño laboral de un hospital público de Lima este, 2023 por lo que solicito su apoyo respondiendo el siguiente cuestionario. La información que me entrega es estrictamente confidencial y anónima gracias por su apoyo.

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

	PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1.-	Actualmente la empresa cuenta con un plan de necesidades de RRHH con base en el plan anual de actividades.					
2.-	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.					
3.-	Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones en la Unidad de personal.					
4.-	Desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.					
5.-	Están definidos los planes de trabajo en distintas unidades de gestión.					
6.-	La institución prioriza sus metas y objetivos a desarrollar.					
7.-	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Unidad de gestión.					
8.-	Considera que la institución analiza el cumplimiento de metas y objetivos.					
9.-	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.					
	ORGANIZACIÓN					
10.-	Conoce usted la misión y visión de la Unidad de la institución.					
11.-	Conoce usted el Manual de Organización y Funciones en la institución que labora.					
12.-	La institución cuenta con recursos humanos competitivos.					
13.-	Los recursos financieros con los que cuenta la entidad cubren las demandas de la institución.					
14.	Los recursos materiales con los que cuenta la entidad es suficiente para desarrollar con normalidad.					
15.-	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.					
16.-	Mide el desempeño del personal que labora en la Unidad que trabaja.					

17.-	Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades.						
DIRECCIÓN							
18.-	La institución promueve el comportamiento del personal						
19.-	Existe una buena relación entre la administración y el personal.						
20.-	Cuenta con personal de confianza para la supervisión de los demás trabajadores administrativos.						
21	La institución promueve el trabajo en equipo.						
22.-	Proporciona a los supervisores la suficiente autoridad.						
23.-	Los trabajadores administrativos expresan sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales.						
24.-	Comunica a todos trabajadores administrativos los planes y planificaciones de la empresa.						
CONTROL							
25.-	Controla el tiempo de atención por usuario.						
26.-	Toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata.						
27.-	Revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.						
28.-	Manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio.						
29.	Corrige las desviaciones de gestión encontradas en el área de control.						
30.-	Reciben sugerencias de los usuarios y se realiza el seguimiento.						

Anexo 2 Desempeño laboral

COMPETENCIAS							
31.-	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.						
32.-	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.						
33.-	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.						
34.-	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.						
35.-	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.						

36.-	Cumplir con las tareas en el trabajo permite el desarrollo personal					
37.-	Se promueve los altos niveles de desempeño.					
38.-	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.					
39.-	Puede trabajar en forma independiente					
	RESPONSABILIDAD					
40.-	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada					
41.-	Cumple con el horario y registra puntualidad.					
42.-	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
43.-	La responsabilidad del puesto está claramente definido.					
44.-	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.					
45.-	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.					
46.-	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					
47.-	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					
48.-	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.					
49.-	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.					
50.-	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
51.-	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.					
52.-	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
53.-	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.					
54.-	Los jefes promueven las capacitaciones.					
55.-	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.					
56.-	La institución promueve el desarrollo personal.					
57.-	Alguna vez has tenido responsabilidad en otras áreas					
58.-	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.					

59.-	Se recibe preparación para realizar el trabajo.					
60.-	<i>Te gustaría adquirir mayor grado de responsabilidad</i>					
	TRABAJO EN EQUIPO					
61.-	<i>Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener mejor desempeño</i>					
62.-	<i>Te sientes satisfecho con tu trabajo y de tus compañeros</i>					
63.-	<i>Dispones y materiales y equipos para hacer bien tus actividades</i>					
64.-	<i>Realizas tus trabajos durante el día con mucha seguridad</i>					
65.-	<i>Considera que su equipo de trabajo de manera correcta su trabajo</i>					
66.-	<i>Cuentas con apoyo para realizar tus tareas en grupo</i>					
67.-	<i>Existe comunicación fluida con otros miembros de la empresa</i>					
68.-	<i>Conoce las fortalezas de la empresa</i>					
69.-	<i>Logras generar mayor cohesión en el grupo</i>					
70.-	<i>Las dinámicas de trabajo en el equipo es altamente efectiva</i>					
71.-	<i>Te sientes respaldado en tus acciones por tus compañeros</i>					
72.-	<i>Sientes empatía dentro del grupo</i>					
73.-	<i>Sientes tiene mayor rendimiento tus compañeros</i>					
74.-	<i>Enseñan y transmiten conocimientos dentro del equipo</i>					
75.-	<i>En tu equipo de trabajo existe la confianza y el respeto mutuo</i>					
	EFICIENCIA					
76.-	<i>Técnicamente es eficiente en los servicios que ofrece</i>					
77.-	<i>La organización y los servicios son efectivos en los procesos de atención de salud</i>					
78.-	<i>Evalúa los servicios en términos de eficiencia costo y oportunidad.</i>					
79.-	<i>Utiliza recursos adecuados y mínimo costo</i>					
80.-	<i>Emplea con eficiencia los recursos económicos para una atención médica.</i>					

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg Marcelino Aucasi Rojas

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión administrativa - Desempeño laboral, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Formato de Validación.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

.....
NORMAN BENAVENTE PERALES CENTENO
D.N.I 09289720

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable gestión administrativa. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Marcelino Aucasi Rojas
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Salud
Institución donde labora:	Hospital nacional Hipólito Unanue
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Asesor de Tesis en Pregrado y Posgrado

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión administrativa
Autor:	Adaptado por NORMAN BENAVENTE PERALES CENTENO
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución pública del sector salud
Significación:	El cuestionario de la Variable gestión administrativa-Desempeño laboral está compuesto de 4 dimensiones de gestión pública y 4 dimensiones de desempeño laboral. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las variables mencionadas en una institución pública del sector salud.

Soporte teórico:

Gestión administrativa: David y David (2021) han puntualizado que la gestión administrativa son los conocimientos que tienen los gestores y que resultan indispensables para el desarrollo de una gestión oportuna.

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Gestión administrativa	Gestión administrativa es un proceso constante que implica la formulación, ejecución y evaluación para facilitar decisiones y acciones oportunas de la organización con el fin de alcanzar sus metas a largo plazo. Esto engloba la formulación de la estrategia, la asignación efectiva de recursos y la capacidad de ajustarse a las transformaciones en el entorno empresarial. para lograr los objetivos establecidos. David y David,(2021).
	Desempeño laboral	La variable Desempeño laboral. Es la calidad de trabajo que realiza el empleado en la que el empleado realiza tareas durante un período determinado a través de la estrategia, al hacer un uso eficaz de los recursos esenciales disponibles, se logrará una combinación que permitirá cumplir con los objetivos de la institución. El entorno laboral. Machorro Romero, (2021).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable gestión administrativa – desempeño laboral elaborado por perales centeno norman

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensión de Instrumento

Primera dimensión: planificación

Objetivo de la Dimensión: Establecer la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los enfermeros en un hospital público Lima este, 2023?

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PLANES	1. El director del hospital demuestra capacidad y conocimiento para determinar cuáles son las principales necesidades de las enfermeras y usuarios.	3	3	3	
PARTICIPACION PERSONAL	2. Desarrolla buena participación personal en las relaciones internas en todos los niveles de la organización.	3	4	3	
PLANIFICACION DE TAREAS Y ACTIVIDADES	3. Muestra capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar las diversas tareas y actividades que se desarrolla en la institución.	3	3	4	
ANALISIS Y CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS.	4. Tiene capacidad de guía e influencia positiva sobre las enfermeras para lograr metas los	4	3	4	

	objetivos planteados.				
--	-----------------------	--	--	--	--

Segunda dimensión: organización

Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión de organización de los enfermeros en un hospital público de Lima este 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECURSOS HUMANOS COMPETENTES	5. los gestores de la institución tiene recursos humanos competentes Contribuye en el desarrollo del trabajo asignado y cumple con el perfil adecuado	3	4	3	
RECURSOS TECNOLOGICOS	6. Los gestión hace uso de recursos tecnológicos adecuado con equipos modernos	3	4	4	
RECURSOS FINANCIEROS	7. los recursos financieros están distribuidos equitativamente de manera afectiva, clara y precisa con las enfermeras de la institución.	4	4	4	
RECURSOS MATERIALES	8. Los recursos materiales cubre las necesidades del profesional de enfermería.	3	4	3	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión de dirección de las enfermeras en un hospital público de Lima este, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TRABAJO EN EQUIPO	9. La institución desarrolla políticas de integración y trabajo en equipo entre os profesionales de enfermería.	3	3	4	
	10. Es eficaz en	3	3	4	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	comportamiento organizacional de las enfermeras de la institución.				
DELEGACION DE FUNCIONES	11. La gestión delega funciones de acuerdo a la competencia de las enfermeras.	4	4	3	
DESEMPEÑO	12. El desempeño permite que pueda influir positivamente en el desempeño de las enfermeras.	3	3	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión de control de las enfermeras en un hospital público de Lima este 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROCEDIMIENTO	13.- Se llevó a cabo las acciones correctamente dentro del plazo establecido con todas las enfermeras.	3	4	4	
EJECUCION DE PRESUPUESTO	14.- Se utilizó el presupuesto correctamente y se ha ejecutado completamente	3	3	3	
CORRECCION DE DESVIACIONES	15.- Se ha realizado las correcciones que ha tomado en cuenta las enfermeras en buena cuenta volver a trazar los planes y /o modificar sus metas.	4	3	4	
CAPACIDAD	16.- es la capacidad o actitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea dentro del grupo de enfermeras.	4	4	3	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. MARCELINO AUCASI ROJAS

Especialidad del validador: Licenciado en enfermería con grado de maestro

Marcelino Aucasi Rojas

Enfermero especialista

Hospital nacional Hipólito Unanue

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Aucasi', is located on the right side of the page.

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>AUCCASI ROJAS, MARCELINO HECTOR DNI 08053222</p>	<p>LICENCIADO EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO</p> <p>Fecha de diploma: 14/07/2000 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
<p>AUCCASI ROJAS, MARCELINO HECTOR DNI 08053222</p>	<p>BACHILLER EN MEDICINA HUMANA</p> <p>Fecha de diploma: 17/08/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matricula: 31/08/2015 Fecha egreso: 18/07/2023</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C. <i>PERU</i></p>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Fernando Isaías Aguilar Padilla

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión administrativa - Desempeño laboral, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

.....
NORMAN BENAVENTE PERALES CENTENO
D.N.I 09289720

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable gestión administrativa. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Fernando Isaías Aguilar Padilla.
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesor de Tesis en Pregrado y Posgrado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión administrativa
Autor:	Adaptado por NORMAN BENAVENTE PERALES CENTENO
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución pública del sector salud
Significación:	El cuestionario de la Variable gestión administrativa-Desempeño laboral está compuesto de 4 dimensiones de gestión pública y 4 dimensiones de desempeño laboral El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las variables mencionadas en una institución pública del sector salud.

4.- Soporte teórico:

Gestión administrativa: David y David (2021) han puntualizado que la gestión administrativa son los conocimientos que tienen los gestores y que resultan indispensables para el desarrollo de una gestión oportuna.

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Gestión administrativa	Gestión administrativa es un proceso constante que implica la formulación, ejecución y evaluación para facilitar decisiones y acciones oportunas de la organización con el fin de alcanzar sus metas a largo plazo. Esto engloba la formulación de la estrategia, la asignación efectiva de recursos y la capacidad de ajustarse a las transformaciones en el entorno empresarial, para lograr los objetivos establecidos. David y David,(2021).
	Desempeño laboral	La variable Desempeño laboral. Es la calidad de trabajo que realiza el empleado en la que el empleado realiza tareas durante un período determinado a través de la estrategia, al hacer un uso eficaz de los recursos esenciales disponibles, se logrará una combinación que permitirá cumplir con los objetivos de la institución. El entorno laboral. Machorro Romero, (2021).

5.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable gestión administrativa – desempeño laboral elaborado por perales centeno norman

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

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

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

Dimensiones del instrumento:**Primera dimensión:** planificación**Objetivo de la Dimensión:** Establecer la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023?

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PLANES	1. El director del hospital demuestra capacidad y conocimiento para determinar cuáles son las principales necesidades de las enfermeras y usuarios.	4	4	4	
PARTICIPACION PERSONAL	2. Desarrolla buena participación personal en las relaciones internas en todos los niveles de la organización.	3	3	4	
PLANIFICACION DE TAREAS Y ACTIVIDADES	3. Muestra capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar las diversas tareas y actividades que se desarrolla en la institución.	4	3	4	
ANALISIS Y CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS.	4. Tiene capacidad de guía e influencia positiva sobre las enfermeras para lograr metas los objetivos planteados.	4	4	3	

Segunda dimensión: organización

Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión de organización de las enfermeras en un hospital público de Lima este 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECURSOS HUMANOS COMPETENTES	5. los gestores de la institución tiene recursos humanos competentes Contribuye en el desarrollo del trabajo asignado y cumple con el perfil adecuado	3	4	3	
RECURSOS TECNOLOGICOS	6. Los gestión hace uso de recursos tecnológicos	3	3	3	

	adecuado con equipos modernos				
RECURSOS FINANCIEROS	7. los recursos financieros están distribuidos equitativamente de manera afectiva, clara y precisa con las enfermeras de la institución.	4	4	4	
RECURSOS MATERIALES	8. Los recursos materiales cubre las necesidades del profesional de enfermería.	3	3	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión de dirección de las enfermeras en un hospital público de Lima este, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TRABAJO EN EQUIPO	9. La institución desarrolla políticas de integración y trabajo en equipo entre os profesionales de enfermería.	3	3	4	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	10. Es eficaz en comportamiento organizacional de las enfermeras de la institución.	4	3	4	
DELEGACION DE FUNCIONES	11. La gestión delega funciones de acuerdo a la competencia de las enfermeras.	4	3	4	
DESEMPEÑO	12. El desempeño permite que pueda influir positivamente en el desempeño de las enfermeras.	4	3	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión de control de las enfermeras en un hospital público de Lima este 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROCEDIMIENTO	13.- Se llevó a cabo las acciones correctamente dentro del plazo establecido con todas las enfermeras.	4	3	4	
EJECUCION DE PRESUPUESTO	14.- Se utilizó el presupuesto correctamente y se ha ejecutado completamente	3	3	4	
CORRECCION DE DESVIACIONES	15.- Se ha realizado las correcciones que ha tomado en cuenta las enfermeras en buena cuenta volver a trazar los planes y /o modificar sus metas.	4	3	4	
CAPACIDAD	16.- es la capacidad o actitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea dentro del grupo de enfermeras.	3	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia_____

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

Apellidos y nombres del juez validador: AGUILAR PADILLA FERNANDO ISAIAS

Especialidad del validador: Licenciado en Educación con grado de maestro

FERNANDO ISAIAS AGUILAR PADILLA
DOCTOR EN EDUCACION
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
DNI N° 10186815

12 de Noviembre del 2023.




PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AGUILAR PADILLA, FERNANDO YSAIAS DNI 10186815	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - MBA Fecha de diploma: 23/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
AGUILAR PADILLA, FERNANDO YSAIAS DNI 10186815	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA BIOLOGIA Y QUIMICA Fecha de diploma: 19/03/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
AGUILAR PADILLA, FERNANDO YSAIAS DNI 10186815	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 31/01/89 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
AGUILAR PADILLA, FERNANDO YSAIAS DNI 10186815	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/01/2015 Fecha egreso: 15/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
AGUILAR PADILLA, FERNANDO YSAIAS DNI 10186815	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 14/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2016 Fecha egreso: 24/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
AGUILAR PADILLA, FERNANDO YSAIAS DNI 10186815	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg Victorio Lapoint Montes

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión administrativa - Desempeño laboral, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

.....
NORMAN BENAVENTE PERALES CENTENO
D.N.I 09289720

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable gestión administrativa. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración

4.- Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Victorio lapoint montes
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación superior
Institución donde labora:	Universidad cesar vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Asesor de Tesis en Pregrado y Posgrado

5.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

5.- Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión administrativa
Autor:	Adaptado por NORMAN BENAVENTE PERALES CENTENO
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución pública del sector salud
Significación:	El cuestionario de la Variable gestión administrativa-Desempeño laboral está compuesto de 4 dimensiones de gestión pública y 4 dimensiones de desempeño laboral El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las variables mencionadas en una institución publica del sector salud.

6.- Soporte teórico:

Gestión administrativa: David y David (2021) han puntualizado que la gestión administrativa son los conocimientos que tienen los gestores y que resultan indispensables para el desarrollo de una gestión oportuna.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Gestión administrativa	Gestión administrativa es un proceso constante que implica la formulación, ejecución y evaluación para facilitar decisiones y acciones oportunas de la organización con el fin de alcanzar sus metas a largo plazo. Esto engloba la formulación de la estrategia, la asignación efectiva de recursos y la capacidad de ajustarse a las transformaciones en el entorno empresarial. para lograr los objetivos establecidos. David y David,(2021).
	Desempeño laboral	La variable Desempeño laboral. Es la calidad de trabajo que realiza el empleado en la que el empleado realiza tareas durante un período determinado a través de la estrategia, al hacer un uso eficaz de los recursos esenciales disponibles, se logrará una combinación que permitirá cumplir con los objetivos de la institución. El entorno laboral. Machorro Romero, (2021).

7.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable gestión administrativa – desempeño laboral elaborado por perales centeno norman

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: planificación

Objetivo de la Dimensión: Establecer la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público Lima este, 2023?

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PLANES	1. El director del hospital demuestra capacidad y conocimiento para determinar cuáles son las principales necesidades de las enfermeras y usuarios.	4	4	3	
PARTICIPACION PERSONAL	2. Desarrolla buena participación personal en las relaciones internas en todos los niveles de la organización.	3	4	4	
PLANIFICACION DE TAREAS Y ACTIVIDADES	3. Muestra capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar las diversas tareas y actividades que se desarrolla en la institución.	4	3	4	
ANALISIS Y CUMPLIMIENTO	4. Tiene capacidad de guía e influencia positiva	4	3	4	

DE METAS Y OBJETIVOS.	sobre las enfermeras para lograr metas los objetivos planteados.				
------------------------------	--	--	--	--	--

Segunda dimensión: organización

Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión de organización de las enfermeras en un hospital público de Lima este 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECURSOS HUMANOS COMPETENTES	5. los gestores de la institución tiene recursos humanos competentes Contribuye en el desarrollo del trabajo asignado y cumple con el perfil adecuado	4	4	3	
RECURSOS TECNOLOGICOS	6. Los gestión hace uso de recursos tecnológicos adecuado con equipos modernos	3	3	3	
RECURSOS FINANCIEROS	7. los recursos financieros están distribuidos equitativamente de manera afectiva, clara y precisa con las enfermeras de la institución.	4	3	4	
RECURSOS MATERIALES	8. Los recursos materiales cubre las necesidades del profesional de enfermería.	3	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión de dirección de las enfermeras en un hospital público de Lima este, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TRABAJO EN EQUIPO	9. La institución desarrolla políticas de integración y trabajo en equipo entre os profesionales de enfermería.	3	3	4	
COMPORTAMIENTO	10. Es eficaz en comportamiento	4	4	4	

ORGANIZACIONAL	organizacional de las enfermeras de la institución.				
DELEGACION DE FUNCIONES	11. La gestión delega funciones de acuerdo a la competencia de las enfermeras.	4	4	4	
DESEMPEÑO	12. El desempeño permite que pueda influir positivamente en el desempeño de las enfermeras.	4	3	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión de control de las enfermeras en un hospital público de Lima este 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROCEDIMIENTO	13.- Se llevó a cabo las acciones correctamente dentro del plazo establecido con todas las enfermeras.	4	4	4	
EJECUCION DE PRESUPUESTO	14.- Se utilizó el presupuesto correctamente y se ha ejecutado completamente	4	3	4	
CORRECCION DE DESVIACIONES	15.- Se ha realizado las correcciones que ha tomado en cuenta las enfermeras en buena cuenta volver a trazar los planes y /o modificar sus metas.	4	3	4	
CAPACIDAD	16.- es la capacidad o actitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea dentro del grupo de enfermeras.	3	4	3	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia
SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: LAPOINT MONTES VICTORIO ALFREDO

Especialidad del validador: Dr, en Gestión Pública y Gobernabilidad



10 de diciembre del 2023.

Firma del Experto Informante
DR. LAPOINT MONTES, VICTORIO ALFREDO
DNI 08566742

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
LAPOINT MONTES, VICTORIO ALFREDO DNI 08566742	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Fecha de diploma: 13/03/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/09/2018 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
LAPOINT MONTES, VICTORIO ALFREDO DNI 08566742	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCION EN MEDICION Y EVALUACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA Fecha de diploma: 18/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2005 Fecha egreso: 12/01/2007	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
LAPOINT MONTES, VICTORIO ALFREDO DNI 08566742	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/03/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
LAPOINT MONTES, VICTORIO ALFREDO DNI 08566742	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 05/09/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU