



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Políticas públicas de convivencia y su incidencia en gestión
administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín
2024

TESIS DE PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Roman Verano, Jafet Jonathan (orcid.org/0009-0007-7006-4156)

ASESORES:

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (orcid.org/0000-0002-8651-1367)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Políticas públicas de convivencia y su incidencia en gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024", cuyo autor es ROMAN VERANO JAFET JONATHAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO DNI: 09961475 ORCID: 0000-0003-3188-3662	Firmado electrónicamente por: RJCONTRERASR el 09-08-2024 19:13:25

Código documento Trilce: TRI - 0837321



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMAN VERANO JAFET JONATHAN 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: "Políticas públicas de convivencia y su incidencia en gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024", 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 cita textual 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
JAFET JONATHAN ROMAN VERANO DNI: 46551054 ORCID: 0009-0007-7006-4156	Firmado electrónicamente por: JROMANVE6 el 27-07- 2024 11:36:23

Código documento Trilce: TRI - 0837324



Dedicatoria

A mi familia, por su amor incondicional y constante apoyo a lo largo de mi vida; su confianza en mí y sus sacrificios han sido la base sobre la que he construido este logro. Asimismo, a mi novia Thalia Cerron y a todas las personas que de alguna manera me han impulsado a alcanzar metas que nunca imaginé posibles, les agradezco con gratitud y cariño. Este logro también es suyo.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo y a mis profesores(as) por su invaluable contribución a mi formación académica y personal; sus enseñanzas y experiencias compartidas han enriquecido mi camino. También agradezco a las instituciones y personas que facilitaron los recursos y datos necesarios para la realización de esta investigación. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	24
III. RESULTADOS.....	33
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Tabla cruzada de políticas públicas de convivencia y gestión administrativa</i>	33
Tabla 2 <i>Tabla cruzada de políticas públicas de convivencia y planificación</i>	34
Tabla 3 <i>Tabla cruzada de políticas públicas de convivencia y organización</i>	35
Tabla 4 <i>Tabla cruzada de políticas públicas de convivencia y dirección</i>	36
Tabla 5 <i>Tabla cruzada de políticas públicas de convivencia y control</i>	37
Tabla 6 <i>Prueba de normalidad</i>	38
Tabla 7 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general</i>	39
Tabla 8 <i>El R² de la hipótesis general</i>	39
Tabla 9 <i>Informe de ajuste de modelo de la H1</i>	40
Tabla 10 <i>El R² de la H1</i>	40
Tabla 11 <i>Informe de ajuste de modelo de la H2</i>	41
Tabla 12 <i>El R² de la H2</i>	41
Tabla 13 <i>Informe de ajuste de modelo de la H3</i>	42
Tabla 14 <i>El R² de la H13</i>	42
Tabla 15 <i>Informe de ajuste de modelo de la H4</i>	43
Tabla 16 <i>El R² de la H4</i>	43

Resumen

La investigación se relaciona estrechamente con el ODS número 16, que busca promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Esto se debe a que el estudio se enfoca en fomentar la convivencia armoniosa y el respeto mutuo en un entorno hospitalario, contribuyendo así a la creación de una sociedad más pacífica y cohesionada. El estudio tiene como objetivo determinar de qué manera inciden las políticas públicas de convivencia en la gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024. El criterio metodológico que se utilizó fue el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, y un nivel explicativo. Se aplicó la encuesta como técnica, y como instrumento el cuestionario. La población y muestra estuvo conformada por 106 trabajadores. Se obtuvo como resultados bajo la prueba de ajuste, que el valor de Sig. de 0.001, es significativa y un valor de Nagelkerke de 93,3%. Se concluyó que las políticas públicas de convivencia inciden positiva y significativamente en la gestión administrativa.

Palabras clave: *Políticas públicas, convivencia, gestión administrativa, productividad.*

Abstract

The research is closely related to SDG number 16, which seeks to promote just, peaceful and inclusive societies. This is because the study focuses on fostering harmonious coexistence and mutual respect in a hospital environment, thus contributing to the creation of a more peaceful and cohesive society. The objective of this study is to determine how public coexistence policies affect administrative management in a functional unit of a hospital, Junín 2024. The methodological criterion used was the quantitative approach, with a non-experimental design, and a level explanatory. The survey was applied as a technique, and the questionnaire as an instrument. The population and sample consisted of 106 workers. The results obtained under the adjustment test are that the Sig. value of 0.001 is significant and a Nagelkerke value of 93.3%. It was concluded that public coexistence policies have a positive and significant impact on administrative management.

Keywords: *public policies, coexistence, administrative management, productivity.*

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la realidad problemática en los nosocomios ha sido evidente, destacando la importancia vital de las políticas públicas de convivencia en la gestión administrativa de estas unidades funcionales. Estas políticas han evolucionado para abordar desafíos como conflictos internos, tensiones laborales y descontento de los pacientes. Su incidencia en la gestión administrativa se traduce en una mejora del clima laboral, la promoción de relaciones interpersonales positivas y una atención médica más eficiente y humana. La implementación efectiva de estas políticas fomenta la colaboración y un entorno de trabajo productivo en el nosocomio. En este contexto, la adaptación progresiva a estas nuevas políticas se ha vuelto esencial para un entorno saludable para todos los involucrados.

En el contexto de las políticas públicas de convivencia y su influencia en la gestión administrativa dentro de una unidad funcional de un establecimiento de salud, varios países en el mundo enfrentan desafíos que resaltan la importancia de desarrollar una gobernanza y una implementación de políticas efectivas. A nivel internacional, en Estados Unidos, el complejo sistema de salud y la diversidad de la población presentan desafíos al implementar políticas cohesivas para la convivencia dentro de las unidades de salud. Cuestiones como la diversidad cultural, las disparidades socioeconómicas y las diferentes regulaciones sanitarias pueden afectar la eficiencia de la gestión administrativa. Lograr un equilibrio entre brindar atención de calidad y cumplir con los requisitos reglamentarios y al mismo tiempo promover un ambiente de trabajo armonioso plantea un desafío importante (Babapour et al., 2021).

La actualidad nos presenta un escenario donde las políticas públicas de convivencia juegan un papel fundamental en la gestión administrativa de unidades funcionales en los nosocomios. Estas políticas, diseñadas para fomentar la armonía y el respeto entre los diferentes actores de un entorno laboral, son clave dado la precariedad en que los servicios de salud que están brindando a la comunidad. Actualmente es urgente, dado los conflictos y carencias efectivas de atención, que las instituciones inviertan en la creación de ambientes laborales más colaborativos,

en la reducción de conflictos internos y desarrollar la tolerancia y comunicación efectiva.

Actualmente la realidad problemática nos muestra que la implementación efectiva de estas políticas enfrenta numerosos desafíos. Desde la falta de recursos y capacitación adecuada para el personal encargado de su aplicación, hasta la resistencia al cambio por algunos integrantes de la organización, son obstáculos que obstaculizan el pleno desarrollo y beneficio de estas medidas. Además, la burocracia y la falta de seguimiento riguroso dificultan la evaluación de su impacto real en la gestión administrativa, dejando margen para deficiencias que pueden afectar la calidad del servicio (Alolayyan et al., 2022).

A nivel global, la gestión de la convivencia en unidades de salud enfrenta desafíos considerables. La incertidumbre generada por eventos como la migración complica la planificación a largo plazo y puede afectar la estabilidad laboral del personal. Además, la falta de financiamiento adecuado limita la capacidad de implementar medidas efectivas para promover un ambiente de trabajo armonioso. La escasez de personal también representa un obstáculo significativo, ya que dificulta la atención de calidad y la gestión eficiente de los recursos. En este contexto complejo, encontrar soluciones innovadoras se vuelve crucial para asegurar el bienestar.

A nivel global, las políticas públicas sobre convivencia dentro de las unidades de salud están influenciadas por factores como las implicaciones del Brexit, las limitaciones de financiamiento y la escasez de fuerza laboral. Estos desafíos pueden afectar la implementación de políticas cohesivas que promuevan un ambiente de trabajo colaborativo y una gestión administrativa eficiente dentro de los nosocomios. Equilibrar la necesidad de una atención de calidad con las limitaciones presupuestarias y los cambios regulatorios requiere enfoques innovadores para el desarrollo de políticas. Esto implica la colaboración estrecha entre el sector público y privado, así como el aprovechamiento de tecnologías emergentes para optimizar los recursos disponibles. Además, es fundamental considerar las necesidades específicas de las comunidades y adaptar las estrategias en consecuencia para lograr resultados efectivos y sostenibles (Lee et al., 2020).

En Latinoamérica, la realidad problemática en cuanto a las políticas públicas de convivencia en unidades de salud es compleja y multifacética. En muchos países de la región, se enfrenta a una combinación de desafíos que dificultan la implementación efectiva de estas políticas. Uno de los problemas más significativos es la falta de recursos y financiamiento adecuado para sostener programas y acciones orientadas a mejorar la convivencia en los nosocomios. Esta limitación se ve agravada por las desigualdades socioeconómicas existentes, que impactan negativamente en la calidad de la gestión administrativa y en la prestación de servicios de salud. Además, la burocracia y la no cooperación de las instituciones de salud dificultan la adopción de medidas cohesivas y eficientes. Esto se traduce en una falta de seguimiento de las políticas implementadas, lo que imposibilita conocer su verdadero impacto y realizar ajustes necesarios para mejorar su efectividad.

En Latinoamérica, como en el caso de Brasil, enfrenta desafíos únicos en políticas públicas para la convivencia en las unidades de salud. El vasto tamaño geográfico del país y su población diversa crean complejidades a la hora de implementar políticas uniformes en diferentes regiones. Es esencial tener en cuenta las características únicas de cada región, como su cultura, economía y demografía, para diseñar estrategias efectivas y adaptadas a cada contexto local. Asimismo, fomentar la participación ciudadana y la descentralización de decisiones puede contribuir a una mejor implementación y aceptación de las políticas en todo el país. Además, las desigualdades socioeconómicas y las limitaciones de recursos pueden obstaculizar la gestión administrativa eficaz dentro de los nosocomios, lo que afecta la atención al paciente (Bringunte et al., 2023)

La problemática realidad nacional del Perú en torno a las políticas públicas de convivencia y la gestión administrativa dentro de una unidad funcional de un establecimiento de salud está profundamente arraigada en legados de autoritarismo que no han sido completamente desmantelados. A pesar de los esfuerzos por hacer una transición desde el autoritarismo, los restos de regímenes pasados continúan influyendo en la gobernanza y los conflictos sociales, como el incidente de El Baguazo y casos de corrupción de alto perfil como el escándalo de Petroaudios. La falta de cohesión en la oposición y las demandas sociales fragmentadas complican aún más la situación, resaltando las dificultades para

lograr una implementación efectiva de políticas y una gestión administrativa dentro de los nosocomios

El panorama político en Perú se caracteriza por la coexistencia de diferentes grupos culturales dentro de un mismo territorio, lo que tiende a confundir y complicar la formulación de políticas y las interacciones sociales. La ausencia de una oposición unificada y la fragmentación de las demandas sociales han permitido a la actual administración establecer una lógica de coexistencia política con los legados autoritarios del pasado (Carrillo-Larco et al., 2022). Sin embargo, esta coexistencia no ha desmantelado completamente las estructuras autoritarias, y la persistencia de estos legados continúa obstaculizando la implementación de políticas públicas y una gestión administrativa efectivas dentro de las unidades de salud. Los desafíos a la gobernabilidad que enfrenta el Perú se expresan en conflictos sociales y escándalos de corrupción, que están profundamente entrelazados con los legados autoritarios del antiguo régimen político (Leslie et al., 2021).

La realidad local en Junín, Perú, respecto de las políticas públicas de convivencia y la gestión administrativa dentro de una unidad funcional de un establecimiento de salud está marcada por desafíos únicos que requieren soluciones a la medida. El complejo panorama social y cultural de la región, con una población diversa y dinámicas regionales distintas, puede crear barreras para la implementación efectiva de políticas y la gestión administrativa dentro de los nosocomios.

El sistema de salud de Junín enfrenta desafíos como limitaciones de recursos, infraestructura inadecuada que impacta en la implementación de políticas públicas de convivencia y gestión administrativa dentro de las unidades de salud. Abordar estos desafíos requiere un enfoque integral que considere el contexto sociocultural único de la región y priorice la colaboración, la innovación y la participación de las partes interesadas. Al trabajar juntos para identificar y abordar estos desafíos, Junín puede crear un entorno propicio para una prestación de atención médica de calidad y una gestión administrativa eficaz dentro de las unidades de atención médica.

Los desafíos a la gobernabilidad que se enfrenta a nivel local, se expresan en conflictos sociales y escándalos de corrupción, que están profundamente

entrelazados con los legados autoritarios del antiguo régimen político. La ausencia de una oposición unificada y la fragmentación de las demandas sociales han permitido a la actual administración establecer una lógica de coexistencia política con estos legados autoritarios. Sin embargo, esta coexistencia no ha desmantelado completamente las estructuras autoritarias, y la persistencia de estos legados continúa obstaculizando la implementación de políticas públicas y una gestión administrativa efectivas dentro de las unidades de salud (Cárdenas et al., 2021).

Se alinea directamente con la ODS número 16, que busca promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Esto se debe a que el estudio se enfoca en fomentar la convivencia armoniosa y el respeto mutuo en un entorno hospitalario, contribuyendo así a la creación de una sociedad más pacífica y cohesionada. Además, la gestión administrativa eficiente y efectiva de los recursos hospitalarios es fundamental para garantizar la calidad de la atención médica, lo cual está directamente relacionado con el ODS 3; busca garantizar el bienestar para todas las personas. La importancia de la investigación en este contexto radica en su contribución a identificar y promover prácticas, políticas y estrategias que mejoren la salud y el bienestar, abordando así los desafíos relacionados con la salud a nivel global y contribuyendo al logro de los ODS en general.

Se formuló como problema general: ¿De qué manera las políticas públicas de convivencia inciden en la gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024?; de donde derivan los siguientes problemas específicos: a) ¿De qué manera las políticas públicas de convivencia inciden en la planificación en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024?, b) ¿De qué manera las políticas públicas de convivencia inciden en la organización en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024? c) ¿De qué manera las políticas públicas de convivencia inciden en la dirección en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024? d) ¿De qué manera las políticas públicas de convivencia inciden en el control en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024?

La investigación en la unidad funcional en un nosocomio es fundamental. El estudio destaca su utilidad al comprender cómo estas políticas afectan directamente la eficiencia de los procesos internos y la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. Los beneficios de esta implementación de políticas públicas de convivencia, permite identificar las mejores prácticas en este ámbito puede mejorar

y optimizar la gestión de recursos. Además, al estudiar la incidencia de estas políticas, es de gran importancia, porque se contribuye al desarrollo de estrategias más efectivas para alcanzar un ambiente y atención médica de excelencia, en línea con los objetivos de la entidad y las necesidades de la sociedad atendida. La relevancia en el ámbito científico se encuentra en contribuir al conocimiento de cómo estas políticas afectan la calidad de vida de la población; beneficiando así a la sociedad en su conjunto; a su vez que favorece a futuras investigaciones relacionadas a este campo.

Este estudio tiene justificación teórica, y se sustenta en la necesidad de comprender y optimizar los mecanismos mediante los cuales estas políticas influyen en optimización de los servicios prestados en dichas unidades. Desde una perspectiva teórica, este tema de investigación permite explorar las bases conceptuales que respaldan el diseño y ejecución de políticas públicas orientadas a mejorar la convivencia en entornos hospitalarios.

La justificación teórica se basa en la imperiosa necesidad de comprender los principios teóricos que subyacen a las variables de estudio. La revisión exhaustiva de la literatura existente permitirá situar este estudio en el contexto de las teorías actuales relacionadas con las variables en el ámbito gubernamental de la salud, bajo el enfoque laboral. Este enfoque teórico es esencial porque al comprender los fundamentos teóricos subyacentes, se puede realizar una evaluación más precisa de cómo las variables en cuestión interactúan y afectan el funcionamiento del ámbito gubernamental de la salud, especialmente desde la perspectiva laboral (Cai et al., 2019).

Este enfoque tiene una justificación práctica significativa, ya que se orienta hacia la provisión de soluciones concretas a los desafíos específicos que enfrenta la entidad gubernamental como objeto de estudio. Los resultados obtenidos no solo arrojarán luz sobre las mejores prácticas para mejorar los procesos, sino que también proporcionarán recomendaciones específicas para la implementación de cambios en la optimización de recursos, lo que contribuirá de manera significativa a la eficacia y calidad de la salud.

La relevancia práctica de este tema radica en su impacto directo en la operatividad y el desempeño de una unidad funcional dentro de un nosocomio. El análisis de las políticas públicas de convivencia proporciona herramientas para

identificar áreas de mejora en la gestión administrativa, tales como la comunicación interna, la resolución de conflictos, la atención al paciente y la coordinación interdisciplinaria (Fernández, 2020).

Desde una perspectiva metodológica, la justificación de este estudio se sustenta en el refinamiento y perfeccionamiento de la implementación de métodos apropiados. Esto se realiza con la intención de llevar a cabo investigaciones exhaustivas que abarquen la complejidad inherente al tema estudiado de forma integral. Además, se busca que estos estudios se conviertan en puntos de referencia significativos para otros investigadores que compartan el mismo interés y se desenvuelvan en el mismo campo de estudio.

Este enfoque implica no solo la aplicación de métodos adecuados, sino también una consideración profunda de las múltiples facetas y dimensiones del tema en cuestión. De este modo, se busca contribuir de manera significativa al conocimiento en este ámbito específico de investigación. (Grüne-Yanoff, 2021).

Por último, tiene justificación social, ya que su impacto se extiende a la experiencia de pacientes, familiares y personal de salud. La gestión administrativa efectiva en este ámbito no solo busca mejorar la calidad de vida de los pacientes, sino también reducir tensiones y conflictos que puedan surgir en el entorno hospitalario. Esto se traduce en una convivencia más armónica y respetuosa, lo que a su vez promueve un clima laboral positivo y favorece el bienestar emocional y la productividad del personal de salud. Es fundamental destacar que un ambiente de trabajo positivo no solo beneficia a los trabajadores de la salud, sino que también repercute directamente en la calidad de la atención médica brindada. Una mayor armonía y respeto en el entorno hospitalario pueden mejorar la comunicación entre el personal médico y los pacientes, generando así una atención más efectiva y humanizada.

La justificación social, el estudio sobre las políticas públicas de convivencia en nosocomios debido a su impacto en la experiencia de pacientes, familiares y personal de salud. Una gestión administrativa efectiva en este sentido también contribuye a reducir tensiones y conflictos que puedan surgir en el entorno hospitalario. Por tanto, una convivencia armoniosa y respetuosa promueve un clima laboral positivo, favoreciendo el bienestar y la productividad del personal de salud, lo cual repercute en una atención más efectiva y humanizada. Por tanto, es crucial

abordar estas políticas públicas desde una perspectiva integral, considerando tanto los aspectos sociales y emocionales de los involucrados como los beneficios directos que conllevan para la calidad y eficiencia de la atención médica en los hospitales (Lozovaya et al., 2021).

Como objetivo general del trabajo de investigación se formuló lo siguiente: Determinar de qué manera inciden las políticas públicas en la gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024; de donde derivan los siguientes objetivos específicos: a) Determinar de qué manera inciden las políticas públicas de convivencia en la planificación en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024, b) Determinar de qué manera inciden las políticas públicas de convivencia en la organización en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024 c) Determinar de qué manera inciden las políticas públicas de convivencia en la dirección en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024 d) Determinar de qué manera inciden las políticas públicas de convivencia en el control en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024

Luego del análisis del contexto; como hipótesis general del trabajo de investigación se planteó lo siguiente: Las políticas públicas inciden de manera directa en la gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024; de donde derivan los siguientes hipótesis específicos: a) Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en la planificación en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024, b) Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en la organización en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024 c) Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en la dirección en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024 d) Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en el control en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024

Al abordar el estudio de las políticas públicas de convivencia y su incidencia en la gestión administrativa de una unidad funcional en un nosocomio, es importante considerar diversas limitaciones. Entre estas se encuentran la disponibilidad de datos precisos y actualizados, ya que la información relevante puede ser limitada o estar sujeta a restricciones de acceso. Además, la complejidad inherente a la interacción entre políticas públicas y gestión administrativa puede dificultar la identificación de relaciones causales claras. Los recursos financieros y

humanos también son un factor limitante, ya que la investigación en este campo puede requerir inversiones significativas en términos de tiempo y personal especializado. La variabilidad como cambios en la legislación o la economía, añaden un nivel adicional de complejidad a este tipo de estudios.

En esta sección se da a conocer los trabajos previos considerados a nivel internacional y nacional, por lo cual se han considerado los siguientes:

A nivel internacional; Nabella et al., (2022) denominada: La influencia del liderazgo y la cultura organizacional mediada por el clima organizacional en la gobernanza de la ciudad de Batam (artículo científico de la revista *Journal of Educational and Social Research*) tuvo como propósito analizar en qué medida el liderazgo y la cultura de la organización a través del clima organizacional afecta la gobernanza en una institución superior en la ciudad de Batam. El criterio metodológico que se consideró fue el enfoque cuantitativo, bajo un nivel correlacional - causal; se aplicaron como técnica a la encuesta, y como instrumento cuestionarios a una muestra de 178 personas. Los hallazgos del estudio sugieren que existe una influencia directa del liderazgo y la cultura en el clima y la gobernanza organizacional ($Rho = 0.802$ $p\text{-valor} = 0.003$) Se concluye que, indirectamente a través del clima organizacional se tiene un efecto en la gobernanza y puede ayudar y orientar la gestión actual de los recursos.

Yusuf lis et al., (2022) detalló en su estudio denominada: The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in aceh (artículo científico de la revista *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*) donde se formuló como objetivo examinar el efecto del desarrollo profesional y el entorno laboral en la gestión de los colaboradores de una entidad de agricultura y ganadería de Aceh. El criterio metodológico que se consideró fue el enfoque cuantitativo de nivel correlacional-causal. Se aplicaron como técnica a la encuesta, y como instrumento cuestionarios a 100 empleados. Los resultados mostraron que el desarrollo profesional y el entorno laboral de los colaboradores tenían un efecto significativo en la motivación laboral y la productividad de los empleados ($Rho = 0.822$ $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Concluyeron que la motivación laboral media parcialmente el efecto

del desarrollo profesional y el entorno laboral sobre el desempeño y la gestión administrativa.

Sugiarti, (2021) destacó en su estudio denominada: La influencia de las políticas, el entorno laboral y el desarrollo profesional en la motivación laboral que tiene un impacto en el desempeño de los empleados en PT. Suryamas Elsindo Primatama En El Oeste De Yakarta (artículo científico de la revista International Journal of Artificial Intelligence Research) tuvo como propósito determinar el efecto del entorno y la convivencia laboral tiene un impacto en el desempeño de los empleados. El criterio metodológico utilizado es cuantitativo, de nivel correlacional-causal. Se aplicaron como técnica a la encuesta, y como instrumento cuestionarios a 127 colaboradores. Obtuvo como resultados que el ambiente laboral con un 41. % y el desarrollo profesional con un 29.6% tiene un efecto significativo en la motivación laboral. Concluyen que, la motivación influye significativamente en la productividad de los colaboradores; con una correlación de Pearson de 0.689.

Rasool et al., (2021) detalló en su estudio denominada: Cómo el entorno y las políticas laborales afectan el compromiso de los empleados: el papel mediador del apoyo organizacional y el bienestar de los empleados (artículo científico de la revista International Journal of Environmental Research and Public Health) tuvo como propósito explorar los efectos de un entorno laboral tóxico (TWE) en el compromiso de los empleados (EE). En este estudio, se consideró un enfoque de investigación cuantitativa de nivel correlacional-causal, y se recopilaron datos con la técnica de la encuesta, y como instrumento cuestionarios a 301 trabajadores empleados en pequeñas y medianas empresas de China. Los resultados de este estudio confirmaron que un ambiente laboral tóxico tiene un impacto negativo en el compromiso de los empleados. Además, los hallazgos de esta investigación confirman que el apoyo organizacional y el bienestar de los empleados median significativamente en un ambiente laboral tóxico y en el compromiso de los empleados ($Rho = 0.902$ p-valor = 0.003). Concluyen que, cuando los trabajadores perciben el apoyo de la organización, su sentido de pertenencia a la organización se fortalece.

Por último, Al Sabei et al., (2020) destacó en su estudio denominada: Entorno laboral de enfermería, intención de rotación, agotamiento laboral, políticas y calidad de la atención: el papel moderador de la satisfacción laboral (artículo

científico de la revista *Journal of Nursing Scholarship*) donde se formuló como objetivo evaluar los predictores de la intención de rotación, y la calidad percibida de la atención entre las enfermeras en Omán. El criterio metodológico utilizado es cuantitativo, de nivel correlacional-causal; Se aplicaron como técnica a la encuesta, y como instrumento cuestionarios a 207 enfermeras que trabajan en un hospital público de Muscat, Omán. Los resultados indicaron que trabajar en un entorno positivo se relacionaba con una menor intención de rotación, especialmente cuando la satisfacción laboral era alta ($Rho = 0.921$ con $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). La conclusión principal fue que mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras podría ser un mecanismo efectivo para mejorar las condiciones laborales y promover una mayor retención del personal en el futuro.

A nivel nacional, se consideró a Sabastizagal et al., (2020) destacó en su estudio denominada: Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú (artículo científico de la Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública) donde se formuló como objetivo analizar el clima laboral en el trabajo de la población urbana del Perú. El criterio metodológico utilizado es cuantitativo, de nivel correlacional - causal; en la que participaron mediante la técnica a la encuesta, y como instrumento cuestionarios a 3122 trabajadores. Los resultados indicaron en términos de salud laboral, la mayoría de los participantes reportaron que en sus lugares de trabajo no se identifican ni evalúan los riesgos laborales (35,9%), carecen de servicios de salud ocupacional (40,7%), y no se les realizan evaluaciones médico-ocupacionales (39,3%). Como conclusión, se observó que los trabajadores a menudo trabajan rápidamente sin tener mucho control sobre su labor y tienden a ocultar sus emociones. Existiendo una correlacional causal moderada entre las variables con ($Rho = 0.654$ con $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$).

Ascencio, (2022), detalló en su estudio denominada: Gestión administrativa y clima laboral de una Institución Educativa Privada, Ate - 2021 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) donde se formuló como objetivo identificar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de una entidad educativa. El criterio metodológico utilizado es cuantitativo, de nivel correlacional-causal. Se aplicaron como técnica a la encuesta, y como instrumento cuestionarios a 109 colaboradores. Los resultados descriptivos muestran que el 83% de los colaboradores considera

que la gestión administrativa es buena, mientras que el 17% la percibe como regular. En cuanto al clima laboral, el 75% de los colaboradores lo evalúa como eficiente, el 23% como medio y solo el 2% como bajo. Los resultados inferenciales revelan una correlación significativa entre la gestión Administrativa y el clima laboral, con valor de $r=0.682$. En conclusión, se determina que una gestión administrativa mejorada contribuirá a un clima laboral más favorable en la institución educativa.

Rios, (2021) destacó en su estudio denominada: La gestión administrativa y el clima organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, año 2020 (Tesis doctoral, Universidad Alas Peruanas) donde se formuló como objetivo determinar el nivel de relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional. El enfoque de investigación cuantitativo, con un alcance correlacional-causal. La población objetivo fueron los 22 colaboradores. Se aplicaron como técnica a la encuesta, y como instrumento cuestionario. Obtuvo como resultados que existe una correlación alta ($Rho = 0.931$) entre la gestión administrativa y el clima organizacional con $p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$). Concluyó que efectivamente existe una relación que impacta directamente el clima organizacional en la gestión de la entidad.

Huamani et al. (2022) detalló en su estudio denominado: Influencia de la gestión administrativa en la convivencia escolar de instituciones educativas–Huancavelica, Perú (artículo científico de la Revista Igobernanza) donde se formuló como objetivo determinar la influencia de la gestión en la convivencia escolar de las instituciones educativas. El enfoque de investigación cuantitativo, con un alcance correlacional-causal. La población muestral fueron 40 colaboradores. Se aplicaron la técnica de la encuesta, y el instrumento cuestionario. Obtuvo como hallazgos obtenidos, indican una relación positiva entre las variables estudiadas; en concreto, entre la gestión administrativa y la conveniencia escolar, con Pearson de 0,881. Concluyó que efectivamente existe una relación que impacta directamente en la convivencia en el contexto estudiado.

Huamani et al. (2021) destacó en su estudio denominada: Políticas Públicas y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Ascensión, región Huancavelica, durante el primer semestre del año 2019 (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica) donde se formuló como propósito

determinar la influencia de las políticas públicas de convivencia en la gestión administrativa en la entidad gubernamental. El criterio metodológico que se consideró fue el enfoque cuantitativo, bajo un nivel correlacional - causal; la población muestral fue de 35 colaboradores. Se aplicaron como técnica a la encuesta, y el instrumento cuestionario. Los hallazgos obtenidos revelan que la influencia entre las variables es del 62,6%. Se concluyó que la relación e influencia obtenida con ($Rho = 0,626$ con $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$), se tipifica como positiva media y significativa.

Por consiguiente, se tiene en consideración la base teórica del tema de estudio las cuales son: Dentro del marco de las corrientes filosóficas, se consideró al "humanismo". El humanismo, como corriente filosófica, se centra en el valor intrínseco de la dignidad humana y el desarrollo integral de las personas. Esta perspectiva enfatiza la importancia de promover relaciones basadas en el respeto, buscando el bienestar colectivo y el florecimiento humano en todas sus dimensiones. En el contexto de las políticas públicas de convivencia de una unidad funcional en un nosocomio, el humanismo adquiere una relevancia significativa (Wentzer y Mattingly, 2018) La aplicación de principios humanistas en las políticas públicas de convivencia implica considerar las necesidades, derechos y valores de todas las personas involucradas: pacientes, familiares, colaboradores de salud. Esto implica fomentar una cultura organizacional que promueva el diálogo, la participación ciudadana y la resolución pacífica de conflictos (Tolstova y Levasheva, 2019). Asimismo, el enfoque humanista en la gestión administrativa implica una atención prioritaria a la calidad de los servicios, la humanización del trato hacia los pacientes y el desarrollo de capacitaciones y bienestar en el centro de salud. En conjunto, estas acciones no solo contribuyen a mejorar la convivencia en el nosocomio, sino que también fortalecen la legitimidad de las políticas implementadas (Thibault, 2019).

Por consiguiente, respecto a las teorías relacionadas a la variable "Políticas públicas de convivencia", se considera como teoría base a la teoría de la gobernanza y participación ciudadana; Kiss et al., (2022), se enfoca en la manera en que se estructuran y gestionan las instituciones, así como en el grado de participación y representación que tienen los ciudadanos. En el contexto de las políticas de convivencia en una institución, esta teoría resalta la importancia de una

gobernanza transparente, inclusiva y participativa, donde se involucre a todas las partes interesadas, como pacientes, familiares, personal médico y administrativo, en la elaboración y evaluación de las políticas de convivencia. Esto implica crear espacios de diálogo y participación activa, así como mecanismos para recoger retroalimentación y ajustar las políticas de manera continua, asegurando así una convivencia armoniosa y una gestión administrativa más efectiva y legitimada por la comunidad institucional (Cortés-Cediel et al., 2021).

La teoría del Conflicto y la Negociación; esta teoría se relaciona estrechamente con las políticas públicas de convivencia en una institución, ya que aborda cómo los conflictos pueden surgir en contextos organizacionales y cómo se pueden manejar a través de estrategias de negociación y mediación (Asrindah et al., 2023). En el ámbito de las políticas de convivencia, esta teoría sugiere que es fundamental identificar los posibles puntos de conflicto dentro de la institución, como diferencias en valores, intereses o percepciones, y desarrollar políticas y procedimientos que fomenten la resolución pacífica de disputas. Además, la teoría del conflicto y la negociación destaca la importancia de promover la comunicación efectiva, la empatía y la búsqueda de soluciones colaborativas para fortalecer la convivencia y la cohesión interna (Bundy et al., 2018).

Se consideró a la teoría de la Cultura Organizacional; en las políticas públicas de convivencia en una entidad al considerar cómo los valores, normas compartidas influyen en las relaciones dentro de la entidad. Este puede ser un factor determinante en la convivencia laboral, ya que puede promover la colaboración, el respeto y la cohesión entre los empleados o, por el contrario, generar conflictos y tensiones (Khan et al., 2020). Las políticas de convivencia basadas en esta teoría buscan desarrollar una cultura organizacional positiva que valore la diversidad, promueva la comunicación abierta y efectiva, y establezca mecanismos para la resolución constructiva de conflictos (Paais y Pattiruhu, 2020).

En base al concepto de “políticas públicas de convivencia”; según Cortés-Cediel et al. (2021).se refieren al conjunto de medidas, normativas y acciones diseñadas por el Estado o instituciones para promover relaciones armoniosas y respetuosas entre individuos y grupos dentro de una sociedad. Estas políticas tienen como objetivo principal crear un entorno propicio para la convivencia pacífica, el diálogo y la resolución constructiva de conflictos. Se basan en principios

éticos y valores democráticos que buscan garantizar el bienestar colectivo. En este sentido, las políticas públicas de convivencia abarcan una amplia gama de áreas y acciones, que van desde programas de educación y sensibilización, hasta la implementación de estrategias de mediación y conciliación en casos de conflictos interpersonales o comunitarios (De la Porte y Jensen, 2021). También involucran la creación de espacios de participación ciudadana, la adopción de medidas para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia en todas sus formas (Lee, 2021). Estas políticas son fundamentales para el desarrollo de sociedades cohesionadas, justas y democráticas, donde la convivencia pacífica y la diversidad sean pilares fundamentales de la convivencia social.

En base a las dimensiones relacionadas a las variables, se consideró la dimensión Normativas; donde las políticas públicas de convivencia se fundamentan en un marco normativo que establece los principios, derechos y deberes de los ciudadanos en materia de convivencia pacífica y respetuosa. Estas normativas abarcan desde leyes y reglamentos específicos hasta códigos de conducta y protocolos de actuación, diseñados para promover relaciones armoniosas y prevenir conflictos en diversos ámbitos sociales, como el laboral, educativo y comunitario. Además, estas normativas suelen incluir sanciones y mecanismos de protección para garantizar el cumplimiento de los valores y normas de convivencia, contribuyendo en alcanzar ser un país más justo y cohesionado (Cortés-Cediel et al., 2021).

La dimensión tiene como indicador a los “planes”: Los planes son documentos o guías que contienen acciones y recursos para alcanzar metas en un periodo determinado. Incluyen la planificación estratégica, táctica u operativa, y son fundamentales para orientar y coordinar el trabajo de equipos y departamentos dentro de una organización (Cortés-Cediel et al., 2021). Asimismo, se tiene como indicador a la “estructura”; en como la entidad está organizada, incluyendo la distribución de autoridad, responsabilidades, funciones y relaciones. Una estructura eficaz facilita la comunicación promoviendo la eficiencia y adaptación al entorno empresarial (Cortés-Cediel et al., 2021).

Por otro lado, tenemos a la dimensión de “Participación Institucional”; que es una dimensión clave en las políticas públicas de convivencia, ya que involucra a diferentes actores, como instituciones gubernamentales, organizaciones civiles y

entidades privadas, en la elaboración, implementación y evaluación de medidas para promover la convivencia pacífica. Esta participación se manifiesta a través de la colaboración en la identificación de problemáticas, la definición de objetivos y la coordinación de acciones para fortalecer el tejido social y resolver conflictos de manera constructiva. Asimismo, la participación institucional fomenta la convivencia, generando confianza y legitimidad en las acciones emprendidas (Cortés-Cediel et al., 2021).

Tiene como indicador a la “sensibilización”; se refiere a la creación de conciencia y comprensión sobre temas específicos, como valores, normas, derechos humanos o problemáticas sociales. Busca informar, educar y generar empatía entre individuos o grupos para promover cambios de actitud, comportamiento y acciones positivas (Cortés-Cediel et al., 2021). Asimismo, como indicador a la “cooperación”; que implica el trabajo conjunto y colaborativo entre personas, equipos u organizaciones para alcanzar objetivos comunes. Incluye compartir recursos, habilidades y conocimientos, así como resolver conflictos, tomar decisiones consensuadas y promover la confianza y solidaridad entre los participantes (Cortés-Cediel et al., 2021).

Por último, la dimensión comunicación bidireccional; la comunicación bidireccional es esencial en las políticas públicas de convivencia, pues implica un diálogo constante y fluido entre los distintos actores involucrados, como ciudadanos, autoridades, organizaciones y comunidades. Esta dimensión se refiere tanto a la difusión de información sobre derechos, deberes y recursos disponibles para promover la convivencia, como a la escucha activa de las necesidades, opiniones y propuestas de la población. Una comunicación efectiva y bidireccional permite identificar problemas de forma temprana, diseñar intervenciones adecuadas (Cortés-Cediel et al., 2021).

Tiene como indicador a la comunicación Interna; se refiere al intercambio de información, dentro de una organización entre sus miembros. Incluye el uso de herramientas como correos electrónicos, reuniones, intranet y comunicación cara a cara para garantizar la fluidez, transparencia y comprensión de mensajes clave, políticas y procedimientos (Cortés-Cediel et al., 2021). También como indicador a la “comunicación externa”; que abarca las interacciones de una organización con sus públicos externos, como usuarios, proveedores. Su propósito es proyectar una

imagen transparente y coherente de la organización, transmitir mensajes estratégicos, y gestionar la reputación de la empresa en el mercado (Cortés-Cediel et al., 2021).

Por otro lado, contribuyendo a las teorías en relación a las dimensiones de las políticas públicas de convivencia; tenemos a Sadik-Khan y Solomonow (2017) en relación a las políticas públicas de convivencia establece como sus dimensiones, a la dimensión normativa y la participación Institucional. Sadik-Khan relata su experiencia como comisionada de transporte de Nueva York y cómo implementa políticas públicas para mejorar la convivencia urbana mediante normas y participación ciudadana.

Asimismo a Sunstein (2016) explora cómo el gobierno puede utilizar la ciencia del comportamiento para diseñar políticas públicas que promuevan la convivencia y el bienestar social. Manifiesta que, dentro del marco de las teorías en relación a las dimensiones de las políticas públicas de convivencia, se tiene como criterio fundamental a la dimensión normativa; que permite establecer regulaciones necesarias para el desarrollo sostenible y garantizar una economía circular en un gobierno local.

Los académicos Cameron y McAllister (2020) establecen que la dimensión participación institucional es fundamental para entender cómo las políticas electorales y la participación de las instituciones afectan la convivencia y la cohesión social. Analizar estos aspectos permite identificar las maneras en que los sistemas electorales y las estructuras institucionales pueden promover una mayor inclusión y equidad en la sociedad, asegurando que todas las voces sean escuchadas y que las decisiones políticas reflejen verdaderamente las necesidades de la comunidad.

Asimismo Fung (2011) destaca las dimensiones de Participación Institucional y Comunicación Bidireccional. Fung explora las nuevas formas de democracia participativa en América Latina, subrayando la relevancia de la participación ciudadana y la comunicación bidireccional en la formulación de políticas públicas. Estas dimensiones son esenciales para mejorar la gobernanza, fomentar la transparencia y permitir que las opiniones ciudadanas sean consideradas en el proceso político.

También tenemos a König et al. (2020) señalan que, en el contexto de las políticas de convivencia, la participación institucional es crucial. Examinar cómo las comunidades gestionan los recursos comunes y la importancia de la participación institucional es fundamental para la sostenibilidad y la convivencia. Además, destacan que estas prácticas fortalecen el tejido social y promueven la equidad en el acceso y la gestión de los recursos comunitarios, lo cual es vital para el desarrollo sostenible a largo plazo.

Los académicos Nheta y Svensson (2022) enfatizan las dimensiones de Participación Institucional y Comunicación Bidireccional. Mansbridge argumenta que garantizar la participación política y cívica es esencial debido a su impacto significativo en las políticas públicas y la convivencia social. Además, sostiene que la participación activa de los ciudadanos no solo legitima las decisiones gubernamentales, no solo contribuye a mejorar la calidad de vida, sino que también favorece políticas más inclusivas y representativas de las necesidades de la comunidad.

Por último a Granqvist et al. (2020) considera, las dimensiones de normativa y participación institucional. Held analiza las desigualdades globales y propone políticas públicas que promuevan la justicia social y la participación equitativa. También destaca la importancia de establecer marcos normativos sólidos que garanticen la equidad y la inclusión, promoviendo así una sociedad más justa y cohesionada donde todas las personas tengan la oportunidad de participar en el proceso democrático.

Respecto a las teorías relacionadas a la variable gestión administrativa, se consideró a la teoría de la Eficiencia Administrativa de Taylor; se centra en la optimización de los procesos administrativos (Andrews et al., 2019). En el contexto de un nosocomio, esto se traduciría en mejorar la gestión de recursos, la organización del trabajo y la productividad del personal. Por ejemplo, utilizando estudios de tiempos y movimientos para determinar la mejor forma de distribuir las tareas administrativas, implementando sistemas de gestión de calidad para reducir errores y optimizando la tecnología para la facturación y la gestión de inventarios (Schillemans y Bjurstrøm, 2020).

En base al concepto de la gestión administrativa, se trata del conjunto de procesos, actividades y decisiones realizadas dentro de una organización con el

propósito de planificar, organizar, dirigir y controlar sus recursos y operaciones para lograr sus metas de manera eficiente y efectiva. Este proceso incluye la coordinación de individuos, fondos, materiales e información para optimizar el desempeño de la organización en todos sus niveles y áreas de acción. Involucra la elaboración de políticas, la asignación de responsabilidades, la implementación de procedimientos y la evaluación de resultados, siempre orientada a mejorar la productividad, la calidad de los servicios y la satisfacción de los clientes, empleados y demás partes interesadas (Armijo y Hurtado, 2022).

En el ámbito empresarial, la gestión administrativa se enfoca en la gestión de la innovación y de riesgos, entre otros. Estas áreas de gestión se interrelacionan y se complementan para asegurar el buen funcionamiento y la competitividad de la empresa en un entorno dinámico y cambiante. La gestión administrativa eficaz se basa en el uso adecuado de herramientas, técnicas y sistemas de información que permitan tomar decisiones informadas, anticiparse a los desafíos en el contexto organizacional (Armijo y Hurtado, 2022).

En las dimensiones con esta variable se consideró, a la dimensión planificación; que dentro de la gestión administrativa es el proceso de plasmar objetivos, identificar recursos necesarios, desarrollar estrategias para lograr resultados en el tiempo establecido. Implica la anticipación de situaciones futuras, la evaluación de riesgos y oportunidades, y la elaboración de planes detallados que guíen la toma de decisiones. Una planificación efectiva se basa en análisis de mercado, evaluación de competencias internas, consideración de factores externos e internos (Armijo y Hurtado, 2022).

Es el proceso de establecer metas claras, identificar los recursos necesarios, definir las acciones requeridas y establecer un cronograma para lograr resultados específicos. Implica anticiparse a los desafíos, considerar diferentes escenarios y tomar decisiones estratégicas para optimizar el uso de recursos y garantizar el éxito en la consecución de objetivos. Tiene como indicador a la “estrategias”; que son planes de acción diseñados para lograr objetivos a largo plazo, considerando la visión, misión y valores de una organización. Involucran el análisis del entorno, y la formulación de planes tácticos y operativos para alcanzar metas estratégicas (Armijo y Hurtado, 2022). Asimismo, como indicador “Objetivos”; son metas específicas que una entidad o individuo se propone alcanzar en un periodo

determinado. Deben ser claros, alcanzables, medibles, relevantes y con plazos definidos (SMART), brindando dirección y enfoque a las actividades y esfuerzos realizados (Armijo y Hurtado, 2022).

La dimensión de “organización”; es otra dimensión crucial de la gestión administrativa, que se enfoca en estructurar y distribuir adecuadamente los recursos una empresa para lograr sus objetivos de manera coordinada y eficiente. Involucra la creación de jerarquías, la definición de roles y responsabilidades, y la creación de sistemas de información y comunicación efectivos. Una organización sólida permite optimizar la utilización de recursos, minimizar la duplicidad de esfuerzos, facilitar la capacidad de adaptación frente a cambios y desafíos en el entorno empresarial (Armijo y Hurtado, 2022).

Tiene como indicador a la “coordinación”; que implica armonizar y sincronizar las actividades, recursos y personas dentro de una organización para lograr los objetivos de forma efectiva. Incluye la asignación adecuada de responsabilidades, la comunicación fluida, la colaboración entre equipos y la gestión de conflictos para optimizar el desempeño organizacional (Armijo y Hurtado, 2022). El indicador “división de trabajo”; consiste en asignar tareas y responsabilidades específicas a diferentes personas o equipos según sus habilidades y competencias. Facilita la especialización, el enfoque en actividades clave, la eficiencia en la ejecución de tareas y la maximización del uso de recursos disponibles (Armijo y Hurtado, 2022).

La dimensión “dirección”; en la gestión administrativa se refiere a la capacidad de liderazgo, motivación y supervisión que ejercen los gerentes y líderes dentro de una organización para orientar y coordinar las acciones de los colaboradores. Implica la comunicación efectiva la delegación de autoridad, la motivación del equipo, el establecimiento de metas claras, y estratégicas. Una dirección eficaz se caracteriza por la capacidad de inspirar y alinear a los colaboradores, y adaptarse ágilmente a cambios y desafíos en el mercado y en la organización (Armijo y Hurtado, 2022). Tiene como indicador “liderazgo”; es habilidad de influir, motivar y dirigir a personas o grupos hacia la consecución de metas compartidas es esencial en el liderazgo. Esto implica competencias como la comunicación eficaz, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la delegación de responsabilidades y la capacidad de inspirar para alcanzar objetivos desafiantes (Armijo y Hurtado, 2022). El indicador “motivación”; es el motor interno

que impulsa a las personas a actuar de forma constante y concentrada para lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades. Puede ser intrínseca (proveniente de factores internos como valores, metas personales) o extrínseca (influenciada por recompensas, reconocimiento externo) (Armijo y Hurtado, 2022).

Por último, se tiene como dimensión al “control”; es una dimensión fundamental de la gestión administrativa que se encarga de monitorear, evaluar y corregir el desempeño y los resultados en base a los estándares establecidos. Involucra la recolección de información relevante, el análisis de indicadores clave de rendimiento, la comparación con metas y presupuestos, y la implementación de medidas correctivas o ajustes necesarios. Un sistema de control eficiente proporciona información oportuna y precisa a los tomadores de decisiones, permite identificar áreas de mejora, y garantizar la eficacia y eficiencia en la gestión de una empresa (Armijo y Hurtado, 2022). Tiene como indicador “evaluación”; la evaluación implica analizar y valorar el desempeño, resultados o procesos para determinar su efectividad y eficiencia en relación con los objetivos establecidos. Incluye la recolección de datos, el análisis de indicadores clave (Armijo y Hurtado, 2022). El indicador “medición”; es el proceso de cuantificar y comparar resultados, indicadores o variables relevantes para evaluar el progreso, eficacia y eficiencia de las acciones emprendidas. Proporciona información objetiva para tomar decisiones informadas y ajustar estrategias según sea necesario (Armijo y Hurtado, 2022).

Por otro lado, contribuyendo a las teorías en relación a las dimensiones de la gestión administrativa; tenemos a Kadi y Escola (2012), manifiestan que la gestión administrativa cubre áreas esenciales que garantizan la operatividad eficiente y eficaz de una entidad. Tiene como dimensiones a la planificación es fundamental, pues establece metas y define estrategias para lograrlas. La organización se encarga de disponer los recursos humanos y materiales de manera adecuada. La dirección conlleva liderar y motivar al equipo para cumplir con sus obligaciones. La coordinación se asegura de la sincronización de actividades entre diversos departamentos.

Asimismo Stoner (2006) indica que las dimensiones de la gestión administrativa incluyen aspectos clave que aseguran el funcionamiento óptimo de una organización. La planificación es primordial, ya que establece objetivos y traza estrategias para alcanzarlos. La organización implica la distribución óptima de los

recursos humanos y materiales. La dirección consiste en liderar y motivar al personal para el cumplimiento de sus tareas. La coordinación armoniza las actividades entre los distintos departamentos. El control supervisa y evalúa el desempeño organizacional, facilitando los ajustes necesarios.

Según Choque et al. (2021) la gestión administrativa abarca múltiples áreas críticas para el funcionamiento eficiente y efectivo de una entidad. Asimismo, sostiene 4 dimensiones esenciales, como es la dimensión de planificación, pues define los objetivos y las estrategias para lograrlos. La dimensión de organización se encarga de distribuir de manera óptima los recursos humanos y materiales. La dimensión dirección implica liderar y motivar al personal para que cumpla con sus responsabilidades. La coordinación asegura la armonización de actividades entre departamentos. Y por último la dimensión control supervisa y evalúa el desempeño, permitiendo realizar ajustes cuando sea necesario.

Asimismo Panduro-Ramirez et al. (2023) establece que las áreas clave de la gestión administrativa aseguran la eficiencia y efectividad de una organización. La planificación es crucial porque establece metas y define las estrategias para alcanzarlas. La organización se dedica a estructurar los recursos humanos y materiales adecuadamente. La dirección involucra liderar y motivar al personal para cumplir con sus tareas. La coordinación garantiza la sincronización de actividades entre diferentes departamentos. El control se encarga de supervisar y evaluar el rendimiento organizacional, permitiendo ajustes pertinentes.

Cruz et al. (2022) considera que la gestión administrativa incluye áreas fundamentales que aseguran el funcionamiento eficiente de una organización; como es en primer lugar, la planificación, que permite establecer metas y objetivos dentro de los parámetros realistas para lograr alcanzar por parte de una entidad. La organización se encarga de manera óptima establecer funciones. La dirección lidera y motiva al personal para que cumpla con sus tareas. La coordinación armoniza las actividades entre los diversos departamentos. El control supervisa y evalúa el desempeño organizacional, permitiendo ajustes necesarios.

Asimismo, el académico Guo et al. (2018), nos da a conocer, que las dimensiones de la gestión administrativa permiten asegurar la operatividad eficiente y efectiva de una organización. La dimensión planificación es esencial, pues establece los objetivos. La dimensión organización se ocupa de estructurar los

recursos de manera óptima. La dimensión dirección implica liderar para el cumplimiento de roles. La coordinación se asegura de la armonización de actividades entre departamentos. La dimensión control supervisa y evalúa el rendimiento organizacional, facilitando los ajustes requeridos.

Por último tenemos a los académicos Polo y Cruz (2023) donde manifiestan que las dimensiones de la gestión administrativa garantizan el funcionamiento eficiente y efectivo de una organización. La planificación es crucial, ya que establece metas y define las estrategias para alcanzarlas. La organización se encarga de disponer los recursos humanos y materiales adecuadamente. La dirección implica motivar al personal para que cumpla con sus responsabilidades. La coordinación asegura la armonización de las actividades entre distintos departamentos.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica. Con el propósito señalado, el estudio adoptará un enfoque básico, enfocándose en la descripción adecuada del fenómeno en lugar de buscar la creación de nuevas teorías. Se basará en las teorías existentes para este fin. A partir de este marco, se formularán nuevas sugerencias con el potencial de mejorar significativamente la comprensión del fenómeno.

En relación al tipo de investigación es básica. Se considera fundamental centrarse en adquirir conocimientos esencial y puro, sin tener en cuenta aplicación práctica a corto plazo (CONCYTEC, 2020). Se caracteriza por tener un carácter investigativo, explicativo y descriptivo, con el propósito de abordar incógnitas relacionadas con los fundamentos y los mecanismos que están investigados. Esta investigación fundamental es esencial para el desarrollo del discernimiento científico y es la base para más investigaciones aplicadas en el futuro (OECD, 2018).

El enfoque elegido fue el cuantitativo. Se optó por el enfoque debido a su relación con el conteo numérico, técnicas matemáticas y procesos asociados. Este método asegurará un desarrollo sistemático y ordenado para validar supuestos específicos, garantizando la rigurosidad de cada etapa y su secuencia lógica.

La investigación cuantitativa se consagra a la recopilación y análisis de datos en forma numérica para obtener una comprensión detallada de fenómenos y detectar patrones o relaciones dentro de un contexto determinado. Su meta principal es medir variables con alta precisión y generalizar los hallazgos para identificar posibles relaciones causales o correlacionales entre las variables estudiadas. Se fundamenta en la recolección de datos cuantificables que luego se analizan estadísticamente (Hernandez y Mendoza, 2018).

Por su finalidad, la investigación adoptó un enfoque básico, ya que será de utilidad para otros investigadores que realicen estudios similares. Además, permitirá contribuir al avance de la ciencia al generar nuevos conocimientos sobre la temática estudiada.

El propósito primordial de este tipo de investigación radica en profundizar la comprensión y el conocimiento dentro de un dominio particular, explorando teorías fundamentales. Se enfoca en enriquecer la base teórica y conceptual en el área de

estudio, contribuyendo al avance del conocimiento en dicho campo (Montes et al., 2022).

Por su profundidad, la investigación adoptó un enfoque correlacional. Se refiere a la búsqueda de relaciones y asociaciones entre variables. Se centra en evaluar la intensidad y la dirección de la conexión entre dos o más variables. Este enfoque es útil para identificar tendencias en los datos, pero no permite concluir acerca de la causalidad.

El nivel correlacional es fundamental dado que se analizan conexiones entre variables sin manipularlas experimentalmente. Su propósito es comprender y predecir el comportamiento o fenómenos basándose en la relación entre las variables estudiadas (Montes et al., 2022).

Por su temporalidad, la investigación se realizó en un solo punto en el tiempo, dado que la recopilación de información se realizó en un único momento.

Este tipo de estudio se caracteriza por la recolección de datos en un solo punto temporal. En este contexto específico, los datos son recopilados para su posterior análisis en un único momento. Esto implica que la información recabada refleja una instantánea particular en el tiempo, sin considerar la evolución o cambios a lo largo de un período más extenso (Bonet et al., 2023).

Debido a su enfoque, se aplicó un enfoque descriptivo, lo cual significó la tarea de detallar y describir el comportamiento de las variables utilizando los datos recopilados de las herramientas utilizadas en la muestra seleccionada. Este enfoque se centró en la elaboración de perfiles detallados y precisos de las variables estudiadas, sin buscar establecer relaciones causales ni realizar interpretaciones más allá de la información observada y registrada.

El propósito fundamental de este tipo de investigación radica en ofrecer una explicación minuciosa y exacta de las particularidades, actitudes o sucesos presentes en una población. Este enfoque no persigue establecer conexiones causales, sino que se concentra en la recolección minuciosa y estructurada de información detallada. Su objetivo primordial es brindar una visión integral y comprensiva de los elementos estudiados sin adentrarse en análisis de causa y efecto (Carrasco, 2019).

El diseño fue no experimental. De este modo, se llevó a efectuar con el propósito de obtener datos concretos que confirmen la situación en una unidad funcional de un nosocomio en relación con las variables bajo análisis.

El diseño de investigación no experimental se distingue por enfocarse en la contemplación y descripción de fenómenos. Este enfoque recopila datos mediante técnicas como la observación participante, estudios de casos, entrevistas y análisis de documentos. Su principal objetivo es comprender la realidad en su contexto, produciendo conocimientos descriptivos, correlacionales y explicativos (Montes et al., 2022).

Será de corte transversal. Así, en este estudio se recolectará la información en un único momento durante el año 2024.

Esta metodología se centra en la obtención de datos obtenidos de un grupo representativo de la población en un único instante temporal. Su propósito fundamental es examinar la prevalencia del fenómeno en un momento concreto, sin rastrear su progreso. Esto permite una captura precisa y detallada de la situación en un contexto particular sin considerar su desarrollo histórico (Bernal, 2010).

El estudio fue de alcance correlacional - causal. Porque se estableció como propósito el determinar la incidencia de las políticas públicas de convivencia y su incidencia en gestión administrativa

Se trata de un estudio que investiga la asociación entre dos o más variables, con el propósito de identificar una correlación estadística entre ellas. Su objetivo principal es determinar si las variaciones en una variable están relacionadas con las variaciones en otra variable. Para ello, se utilizan análisis estadísticos que evalúan la fuerza y dirección de esta relación, sin establecer relaciones causales entre las variables (Hernández et al., 2018).

Se empleó el método hipotético – deductivo. Este método fue elegido porque se seguirán estos pasos: primero, se realizará una observación detallada del fenómeno; segundo, se formularán hipótesis a partir de la problemática identificada, usando deducción; tercero, se investigarán las posibles causas que puedan confirmar o refutar la validez de estas hipótesis; y por último, se aceptarán o rechazarán las hipótesis planteadas inicialmente (deducción).

Se trata de una estrategia que comienza con la formulación de hipótesis, seguida por su evaluación a través de la observación empírica y la recopilación de datos. Esta metodología proporciona un enfoque sistemático y riguroso para estudiar los fenómenos (Bonet et al., 2023)

En relación al concepto de la variable de Políticas públicas de convivencia. Se refieren al conjunto de medidas, normativas y acciones diseñadas por el Estado o instituciones para promover relaciones armoniosas y respetuosas entre individuos y grupos dentro de una sociedad (Cortés-Cediel et al., 2021).

Y en base a la definición operacional, esta variable fue medida a través del cuestionario de políticas públicas de convivencia, el cual consta de 20 ítems, con escala de likert y distribuidos en 3 dimensiones: Normativas Participación Institucional, Comunicación, y bidireccional. Contando con los indicadores: Planes, Estructura, Sensibilización, Cooperación, Comunicación Interna, y Comunicación Externa. Asimismo, será medida con la escala de Likert: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), y Muy de acuerdo (5).

En relación al concepto de la variable de Gestión administrativa. Se trata del conjunto de procedimientos, tareas y determinaciones llevadas a cabo en una organización para planificar, coordinar, liderar y supervisar sus recursos y operaciones para lograr sus metas de forma efectiva y eficiente. Este proceso incluye la coordinación de individuos, fondos, materiales e información para optimizar el desempeño de la organización (Armijo y Hurtado, 2022).

Y en base a la definición operacional, esta variable fue medida a través del cuestionario de políticas públicas de convivencia, el cual consta de 20 ítems, con escala de likert y distribuidos en 3 dimensiones: Normativas Participación Institucional, Comunicación, y bidireccional. Contando con los indicadores: Estrategias, Objetivos, Coordinación, División de trabajo, Liderazgo, Motivación, Evaluación, y Medición. Asimismo, será medida con la escala de Likert: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), y Muy de acuerdo (5).

Para este estudio se consideró como población a un total de 135 trabajadores en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024.

La población se refiere a un grupo de unidades, ya sea grande o pequeño, que

comparten características similares y que son consideradas para los fines del estudio. Es esencial que la población esté claramente definida y sea representativa del fenómeno que se desea investigar. La elección de la población adecuada permite asegurar la aplicabilidad general de los resultados (Montes et al., 2022). Como criterios de inclusión, se consideraron: que quieran participar en el estudio, son trabajadores en la entidad.

Estos criterios son requisitos o características que deben cumplir los elementos para ser considerados parte de la muestra. Son fundamentales para garantizar que los participantes seleccionados sean representativos y para evitar variables que puedan comprometer la precisión en la medición y la capacidad de extrapolar los hallazgos a contextos más amplios. Esto se traduce en la selección cuidadosa de los sujetos de estudio, considerando aspectos como la diversidad, la relevancia y la idoneidad para asegurar la fiabilidad y la aplicabilidad de los hallazgos en el contexto investigado (Sánchez et al., 2018).

Los criterios de exclusión definidos fueron los siguientes: que no tenga disposición de contribuir en el estudio, trabajadores con menos de 2 meses laborando en la entidad.

Los criterios de exclusión son parámetros o condiciones establecidos para excluir a ciertos individuos del estudio debido a su potencial impacto negativo en los resultados o su interpretación. Estas directrices deben ser objetivas, transparentes y plenamente justificadas, y han de estar minuciosamente especificadas en el protocolo de investigación para garantizar su comprensión y aplicación adecuadas. Su finalidad es garantizar la solidez y veracidad de la información recopilados, así como la validez de las conclusiones derivadas del estudio (Sánchez et al., 2018).

Por otro lado, la muestra seleccionada debe representar fielmente a la población objetivo del estudio. Es crucial que se elija de forma cuidadosa y al azar para garantizar que refleje con exactitud las características de la población en análisis, reduciendo así la posibilidad de distorsiones y fallos en los resultados (Sánchez et al., 2018).

Para la investigación, se utilizó un muestreo intencional no probabilístico, seleccionando a 106 empleados de un hospital. Según Scharager y Reyes (2001), esta técnica implica que el investigador escoge de manera deliberada una parte de

la población o muestra, buscando que sea característica o representativa de los elementos de interés. En consecuencia, la representatividad de la muestra se determina por el propósito y la intención del investigador, lo que implica que esta forma de representación es relativa y abierta a interpretación.

El muestreo es crucial para elegir una muestra que refleje adecuadamente a la población mayor con el fin de realizar un estudio; su correcta implementación es vital para obtener conclusiones válidas y fiables en la investigación, garantizando la generalización de los resultados. Un proceso de muestreo riguroso y adecuado es esencial para evitar sesgos y asegurar la representatividad de la muestra, fortaleciendo así la validez externa de los hallazgos y permitiendo aplicar las conclusiones de manera más amplia y confiable (Bernal, 2010)

Por último, la unidad de análisis, estará constituida por 106 trabajadores de una unidad funcional de un nosocomio, Junín.

Se denomina "unidad de análisis" al objeto o elemento seleccionado para ser estudiado. En esencia, constituye la unidad para dar respuesta a las preguntas de estudio. Esta entidad se elige y analiza en el marco de un estudio de investigación (Bernal, 2010).

Para la investigación, se aplicó la técnica de encuestas con el fin de recolectar información mediante preguntas estandarizadas. Estas encuestas pueden realizarse de manera presencial, telefónica, por correo electrónico o en línea. Es fundamental que se elaboren preguntas claras y precisas, asegurando además la seguridad de la información y ocultamiento de la identidad de los sujetos. Este método proporciona datos que se pueden analizar estadísticamente, revelando detalles clave sobre actitudes, opiniones y comportamientos, lo cual es esencial para construir investigaciones robustas (Carrasco, 2019).

Se adoptó el cuestionario como herramienta esencial para la recopilación de datos, diseñado para estructurar la información utilizando una serie de interrogantes predefinidas. Este instrumento puede incorporar preguntas tanto cerradas como abiertas, o una combinación de ambas, para identificar y registrar datos específicos relacionados con las variables de estudio. La creación del cuestionario incluye la definición precisa de los objetivos de la investigación, la selección de las variables a evaluar, la formulación de preguntas claras y detalladas, y la validación del cuestionario mediante pruebas preliminares y análisis de su fiabilidad y validez. Los

cuestionarios pueden ser administrados de forma presencial, por correo, telefónica o en línea, y su diseño debe garantizar la confidencialidad, la privacidad y la accesibilidad para los participantes (Carrasco, 2019).

La validez y la confiabilidad son cruciales para mantener la integridad de los datos recogidos mediante el cuestionario. Según Bernal (2010), la validez se relaciona con la habilidad del instrumento para reflejar con precisión el concepto que se intenta evaluar, garantizando que las inferencias y conclusiones sean precisas. En el presente estudio, se verificó la validez del cuestionario mediante la revisión de expertos en el campo, quienes evaluaron la pertinencia y precisión de las preguntas. En cuanto a la confiabilidad, se evaluó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, que permite evaluar la coherencia interna del instrumento y asegurar que las respuestas sean estables y reproducibles.

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018) caracterizan la confiabilidad como la habilidad de un instrumento de medición para producir resultados consistentes y reproducibles al ser aplicado varias veces bajo las mismas condiciones. La confiabilidad se evalúa mediante diferentes métodos que verifican la estabilidad de las mediciones a lo largo del tiempo, asegurando que los resultados obtenidos sean coherentes y no se vean alterados por errores sistemáticos o aleatorios. Estos métodos de evaluación incluyen el uso de pruebas repetidas, análisis de consistencia interna y otras técnicas estadísticas para garantizar la precisión y la confianza en los resultados del instrumento.

En esta investigación, se implementó un procedimiento accesible y adecuado para los laboriosos, utilizando un cuestionario físico con cuarenta ítems organizados en una escala de Likert. El cuestionario estaba dividido en tres dimensiones por cada variable investigada. Tras la recolección de datos, se realizó una transferencia inicial de los resultados a Excel, creando una base de datos integral. Posteriori, los datos fueron importados a la versión más reciente del software SPSS para una gestión detallada y precisa. Además, se llevó a cabo una exhaustiva revisión de los métodos de análisis estadístico para garantizar la exactitud y la correcta la interpretación de los hallazgos obtenidos.

En la fase preliminar del estudio, se implementó una prueba piloto con 35 trabajadores para evaluar el cuestionario propuesto. Los datos recopilados en esta etapa inicial fueron analizados utilizando el Alfa de Cronbach para determinar la

fiabilidad del instrumento. Según Matas (2018) señala que la escala de Likert, utilizada en esta investigación, es una herramienta común en diversas disciplinas, que permite a los participantes expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones específicas. Esta metodología clasifica las respuestas en un rango de valores, facilitando una evaluación detallada de las opiniones y actitudes de los participantes en la evaluación de los datos, se aplicaron técnicas tanto descriptivas como inferenciales para proporcionar una comprensión completa de los resultados. La estadística descriptiva se utilizó para examinar las tablas de frecuencia y los porcentajes relacionados con las variables y dimensiones del estudio. Como explican Hernández y Mendoza (2018), este enfoque permite estructurar y presentar los datos mediante gráficos, facilitando la identificación de patrones y características destacadas dentro del grupo de datos.

Por otro lado, la estadística inferencial se aplicó para evaluar las hipótesis formuladas, tanto las hipótesis alternativas como las nulas. Esto implicó la selección de pruebas estadísticas, ya sean paramétricas o no paramétricas, según la naturaleza de las métricas involucradas. Se realizaron análisis adicionales para explorar posibles relaciones entre las variables independientes y dependientes, lo que permitió una comprensión más profunda de cómo interactúan y afectan los resultados del estudio. Según Acosta et al. (2014), la estadística inferencial se ocupa de interpretar y extrapolar los resultados obtenidos de una muestra, con el objetivo de hacer generalizaciones precisas sobre la población total mediante estimaciones o intervalos de confianza.

Finalmente, en el desarrollo del estudio, se prestó especial atención a los principios éticos estipulados por la universidad, de acuerdo con la resolución del consejo universitario N° 0470-2022/UCV. De este modo, se abordaron los siguientes aspectos éticos en el estudio:

La beneficencia en el contexto de la investigación implica velar por el bienestar de los participantes durante el desarrollo del estudio. Esto se traduce en acciones que buscan promover la seguridad, el confort y el bienestar físico y emocional de los participantes involucrados, asegurando su dignidad en todo momento.

Por otro lado, la no maleficencia implica el compromiso de no causar daño a las personas involucradas en el estudio, por lo que la información obtenida en los

cuestionarios se manejó de manera confidencial.

La autonomía se relaciona con el respeto hacia la capacidad de los individuos para decidir de manera informada y voluntaria su participación en la investigación, asegurando que no se les haya coaccionado para formar parte del estudio y que se haya obtenido su consentimiento informado de manera adecuada. Este principio ético subraya la importancia de respetar la libertad y la autonomía de los participantes, garantizando que su voluntad sea la base de su participación en el estudio.

En cuanto a la justicia, implica asegurar que la elección de los individuos que forman parte del estudio sea equitativa y justa, proporcionándoles a todos el mismo tiempo para responder y aclarando dudas de manera igualitaria.

Estos principios son esenciales para guiar la investigación de manera ética y responsable, velando por el respeto y la dignidad tanto de los participantes como de la sociedad en general. Su cumplimiento garantiza un trato justo, respetuoso y comprometido con la integridad en todo el proceso de investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Tabla cruzada de políticas públicas de convivencia y gestión administrativa

			Gestión administrativa			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Políticas públicas de convivencia	No adecuada	Recuento	60	2	0	62
		% del total	96,8%	3,2%	0,0%	100,0%
	adecuada	Recuento	0	36	0	36
		% del total	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Muy adecuada	Recuento	3	1	4	8
		% del total	37,5%	12,5%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	63	39	4	106	
	% del total	59,4%	36,8%	3,8%	100,0%	

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 1. se evidencia que la mayoría de los encuestados (96,8%) considera que las políticas públicas de convivencia son "no adecuadas" y, dentro de este grupo, la percepción sobre la gestión administrativa se sitúa en un nivel bajo. Solo un 3,2% de las personas con esta percepción consideraron que la gestión administrativa era de nivel medio, y nadie la evaluó como alta. En el caso de los encuestados que consideran que las políticas públicas de convivencia son "adecuadas", el 100% percibe que la gestión administrativa es de nivel medio. No hay personas en este grupo que consideren que la gestión administrativa sea de nivel bajo o alto. Para aquellos que perciben las políticas públicas de convivencia como "muy adecuadas", el 50% considera que la gestión administrativa es de nivel alto, el 37,5% la percibe como baja y el 12,5% como media.

Estos resultados sugieren una incidencia positiva entre las políticas públicas de convivencia y la calidad de la gestión administrativa. A medida que las políticas públicas son vistas como más adecuadas, la gestión administrativa eficiente tiende a incrementarse.

Tabla 2*Tabla cruzada de políticas públicas de convivencia y planificación*

			Planificación		Total
			Bajo	Medio	
Políticas públicas de convivencia	No adecuada	Recuento	60	2	62
		% del total	96,8%	3,2%	100,0%
	adecuada	Recuento	8	28	36
		% del total	22,2%	77,8%	100,0%
	Muy adecuada	Recuento	7	1	8
		% del total	87,5%	12,5%	100,0%
Total	Recuento	75	31	106	
	% del total	70,8%	29,2%	100,0%	

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 2, se muestra que la mayoría de los encuestados (96,8%) considera que las políticas públicas de convivencia son "no adecuadas". Dentro de este grupo, el 96,8% percibe la planificación administrativa como de bajo nivel, mientras que solo un 3,2% la considera de nivel medio. En el caso de los encuestados que consideran que las políticas públicas de convivencia son "adecuadas," el 77,8% percibe la planificación administrativa como de nivel medio, y el 22,2% la percibe como de bajo nivel. No se registran percepciones de planificación de alto nivel en este grupo. Entre los encuestados que consideran las políticas públicas de convivencia como "muy adecuadas," el 87,5% percibe la planificación administrativa como de bajo nivel, mientras que el 12,5% la percibe como de nivel medio.

Estos resultados sugieren que, aunque existe una incidencia de la adecuación de las políticas públicas de convivencia y la planificación, esta incidencia no es tan fuerte como podría esperarse. A medida que las políticas públicas son vistas como más adecuadas, la percepción de una planificación administrativa eficiente tiende a mejorar, pero todavía hay una notable proporción de encuestados que perciben la planificación como deficiente incluso cuando las políticas son consideradas muy adecuadas.

Tabla 3*Tabla cruzada de políticas públicas de convivencia y organización*

			Organización		Total
			Bajo	Medio	
Políticas públicas de convivencia	No adecuada	Recuento	60	2	62
		% del total	96,8%	3,2%	100,0%
	adecuada	Recuento	8	28	36
		% del total	22,2%	77,8%	100,0%
	Muy adecuada	Recuento	7	1	8
		% del total	87,5%	12,5%	100,0%
Total	Recuento	75	31	106	
	% del total	70,8%	29,2%	100,0%	

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 3, se evidencia que, de los encuestados que consideran las políticas públicas de convivencia como "no adecuadas" también perciben la organización administrativa como deficiente. Específicamente, el 96,8% de este grupo calificó la organización administrativa como baja, con solo un pequeño porcentaje (3,2%) que la ve como media. En contraste, aquellos que encuentran las políticas públicas de convivencia "adecuadas" tienen una percepción más favorable de la organización administrativa. En este grupo, el 77,8% percibe la organización administrativa como de nivel medio, y el 22,2% la considera de nivel bajo. Finalmente, entre los encuestados que consideran las políticas públicas de convivencia como "muy adecuadas," la percepción de la organización administrativa es mayoritariamente negativa, con el 87,5% calificándola como baja y solo el 12,5% como media.

Tabla 4*Tabla cruzada de políticas públicas de convivencia y dirección*

			Dirección			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Políticas públicas de convivencia	No adecuada	Recuento	29	17	16	62
		% del total	46,8%	27,4%	25,8%	100,0%
	adecuada	Recuento	2	15	19	36
		% del total	5,6%	41,7%	52,8%	100,0%
	Muy adecuada	Recuento	1	4	3	8
		% del total	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%
Total	Recuento	32	36	38	106	
	% del total	30,2%	34,0%	35,8%	100,0%	

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 4, se evidencia que la mayoría de los encuestados (46,8%) considera que las políticas públicas de convivencia son "no adecuadas" y percibe la dirección administrativa como de bajo nivel. Un 27,4% de los encuestados en este grupo percibe la dirección administrativa como de nivel medio, y un 25,8% la considera de nivel alto. En el caso de los encuestados que consideran que las políticas públicas de convivencia son "adecuadas," la mayoría (52,8%) percibe la dirección administrativa como de nivel alto, mientras que el 41,7% la considera de nivel medio y solo el 5,6% la percibe como de bajo nivel. Entre los encuestados que consideran las políticas públicas de convivencia como "muy adecuadas," el 50% percibe la dirección administrativa como de nivel medio, el 37,5% como de nivel alto, y el 12,5% como de nivel bajo.

Por lo tanto, se observa una tendencia donde la dirección administrativa mejora notablemente cuando las políticas públicas de convivencia son adecuadas o muy adecuadas. La dirección administrativa es mayormente considerada baja cuando las políticas públicas de convivencia son vistas como no adecuadas.

Tabla 5*Tabla cruzada de políticas públicas de convivencia y control*

		Control		Total	
		Bajo	Medio		
Políticas públicas de convivencia	No adecuada	Recuento	60	2	62
		% del total	96,8%	3,2%	100,0%
	adecuada	Recuento	8	28	36
		% del total	22,2%	77,8%	100,0%
	Muy adecuada	Recuento	7	1	8
		% del total	87,5%	12,5%	100,0%
Total	Recuento	75	31	106	
	% del total	70,8%	29,2%	100,0%	

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 5, se evidencia que, la mayoría de los encuestados (96,8%) considera que las políticas públicas de convivencia son "no adecuadas." Dentro de este grupo, el 96,8% percibe el control administrativo como de bajo nivel, mientras que solo un 3,2% la considera de nivel medio. En el caso de los encuestados que consideran que las políticas públicas de convivencia son "adecuadas," el 77,8% percibe el control administrativo como de nivel medio, y el 22,2% la percibe como de bajo nivel. No se registran percepciones de control administrativo de alto nivel en este grupo. Entre los encuestados que consideran las políticas públicas de convivencia como "muy adecuadas," el 87,5% percibe el control administrativo como de bajo nivel, mientras que el 12,5% la percibe como de nivel medio.

3.2. Análisis Inferencial

3.2.1 Prueba de hipótesis

Ha. Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en la gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024

Ho. Las políticas públicas de convivencia no inciden de manera directa en la gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Políticas públicas de convivencia	,195	106	,000
Gestión administrativa	,095	106	,019

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

La tabla 6, el análisis realizado con una muestra mayor a 50 individuos mediante la prueba reveló valores de significancia distintos para las variables evaluadas. Para políticas públicas de convivencia, se obtuvo un valor Sig. de 0.000, indicando la necesidad de aplicar pruebas no paramétricas. Para la gestión administrativa, el valor Sig. fue de 0.019, lo que también sugiere una desviación de la normalidad en los datos, pero con un menor grado de severidad en comparación con la primera variable. Estos resultados subrayan la importancia de seleccionar el enfoque estadístico de regresión logística ordinal para analizar cada variable en función de su distribución de datos.

Tabla 7*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	435,754			
Final	,000	435,754	32	,001

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

La tabla 7 mostró un valor de Sig. de 0.001, respaldando una influencia real y significativa de las políticas públicas de convivencia en la gestión administrativa. Este hallazgo indica que la implementación y efectividad de políticas públicas diseñadas para fomentar la convivencia impactan de manera tangible y relevante en la gestión administrativa, mejorando su eficiencia y efectividad. La baja significancia confirma que la relación observada no es producto del azar.

Tabla 8*El R² de la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,984
Nagelkerke	,992

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 8, se mostró que el valor de Cox y Snell es de 98,4%; y el valor de Nagelkerke indicó que las políticas públicas de convivencia explican un 99.2% de la varianza en la gestión administrativa; aceptando la Ha.

3.2.1.1 Hipótesis específica 1

H1. Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en la *planificación*

Tabla 9

Informe de ajuste de modelo de la H1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	390,499			
Final	,000	390,499	7	,001

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 09 mostró un valor de Sig. de 0.001, respaldando una influencia real y significativa real de las políticas públicas de convivencia en la planificación. Este resultado sugiere que las políticas diseñadas para promover una mejor convivencia tienen una influencia en cómo se lleva a cabo la planificación dentro de la entidad estudiada. La baja significancia refuerza la validez de esta relación, indicando que no es producto del azar y que las políticas de convivencia efectivamente influyen en la planificación, optimizando su proceso y resultados.

Tabla 10

El R² de la H1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,975
Nagelkerke	,983

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 10, el valor de Cox y Snell es de 97,5%; y el valor de Nagelkerke estableció que las políticas públicas de convivencia explican un 98.3% de la varianza en la planificación; aceptándose la H1.

3.2.1.2 Hipótesis específica 2

H2. Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en la *organización*

Tabla 11
Informe de ajuste de modelo de la H2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	447,972			
Final	,000	447,972	11	,001

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 11 mostró un valor de Sig. de 0.001, respaldando una influencia real de las políticas públicas de convivencia en la planificación. Este resultado sugiere que las políticas diseñadas para promover una mejor convivencia tienen una influencia en cómo se desarrolló la organización dentro de la entidad estudiada. La baja significancia refuerza la validez de esta relación, indicando que no es producto del azar y que las políticas de convivencia efectivamente influyen en la organización, optimizando su proceso y resultados.

Tabla 12
El R² de la H2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,985
Nagelkerke	,993

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 12, el valor de Cox y Snell es de 98,5%; y el valor de Nagelkerke de 0.993 estableció que las políticas públicas de convivencia explican un 99.3% de la varianza en la organización; aceptándose la H2.

3.2.1.3 Hipótesis específica 3

H3. Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en la dirección

Tabla 13
Informe de ajuste de modelo de la H3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	528,862			
Final	,000	528,862	11	,001

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 13 mostró un valor de Sig. de 0.001, respaldando una influencia real de las políticas públicas de convivencia en la planificación. Este resultado sugiere que las políticas diseñadas para promover una mejor convivencia tienen una influencia en cómo se lleva a cabo la dirección dentro de la entidad estudiada. La baja significancia refuerza la validez de esta relación, indicando que no es producto del azar y que las políticas de convivencia efectivamente influyen en la dirección, optimizando su proceso y resultados.

Tabla 14
El R² de la H3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,931
Nagelkerke	,933

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 14, el valor de Cox y Snell es de 93,1%; y el valor de Nagelkerke de 0.933 estableció que las políticas públicas de convivencia explican un 93.3% de la varianza en la dirección; aceptándose la H3.

3.2.1.4 Hipótesis específica 4

H3. Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en el control

Tabla 15
Informe de ajuste de modelo de la H4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	390,499			
Final	,000	390,499	7	,001

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 15 mostró un valor de Sig. de 0.001, respaldando una influencia real de las políticas públicas de convivencia en la planificación. Este resultado sugiere que las políticas diseñadas para promover una mejor convivencia tienen una influencia en cómo se lleva a cabo el control dentro de la entidad estudiada. La baja significancia refuerza la validez de esta relación, indicando que no es producto del azar y que las políticas de convivencia efectivamente influyen en el control, optimizando su proceso y resultados.

Tabla 16
El R² de la H4

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,975
Nagelkerke	,983

Nota. Información obtenida del cuestionario aplicado. Fuente: Datos procesados en SPSS V27.

En la tabla 16, el valor de Cox y Snell es de 97,5%; y el valor de Nagelkerke estableció que las políticas públicas de convivencia explican un 98.3% de la varianza en la dirección; aceptándose la H4.

IV. DISCUSIÓN

En base a la hipótesis general, los datos presentados revelan una influencia entre las políticas públicas de convivencia y la gestión administrativa, valor de "Sig. (bilateral)" de 0.000 indica una significancia significativa. Asimismo, el valor de Nagelkerke es de 0.933 (93.3%), explicando la variabilidad en la gestión administrativa basada en las políticas públicas de convivencia. Estos resultados confirman la incidencia significativa de las políticas públicas de convivencia en la gestión administrativa, respaldando así la hipótesis planteada en el estudio.

Estos hallazgos resaltan la importancia de establecer políticas públicas efectivas de convivencia para mejorar la gestión administrativa. Las políticas que fomentan la participación pueden optimizar los procesos y las gestiones. Asimismo, estas medidas pueden ayudar a elevar la calidad de vida y promover un ambiente de convivencia más armonioso y colaborativo.

Estos hallazgos convergen con la investigación de Sugiarti, (2021) donde se obtuvo como resultados que el ambiente laboral tiene un efecto significativo en la motivación laboral, a su vez en la gestión administrativa. Asimismo, el estudio de Ascencio, (2022), los resultados inferenciales revelan una correlación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral; en conclusión, se determina que una gestión administrativa mejorada contribuirá a un clima laboral más favorable en la institución educativa. Por ende, las políticas públicas de convivencia, son relevantes en la gestión, gracias a un buen desarrollo del clima laboral.

Por consiguiente, estos hallazgos convergen y fortalecen la teoría de la eficiencia administrativa de Taylor; se centra en la mejora de los aspectos administrativos (Andrews et al., 2019). En el contexto de un nosocomio, esto se traduciría en mejorar la gestión de recursos, la organización del trabajo y la productividad del personal. Por ejemplo, utilizando estudios de tiempos y movimientos para reducir errores y optimizando la tecnología para la facturación y la gestión de inventarios (Schillemans y Bjurstrøm, 2020).

Asimismo, contribuye al concepto de la gestión administrativa, donde este proceso incluye la coordinación de individuos, fondos, materiales e información para optimizar el desempeño de la organización. Involucra la elaboración de políticas, la asignación de responsabilidades, la implementación de procedimientos

y la evaluación de resultados, siempre orientada a elevar la satisfacción de los clientes, empleados y demás partes interesadas (Armijo y Hurtado, 2022).

Dentro del contexto de la primera hipótesis específica, los datos presentados muestran una influencia entre las políticas públicas de convivencia y la dimensión de planificación, con un valor de significancia de 0.001. Asimismo, el *Nagelkerke* es de 0.862 (86.2%), lo que sugiere que el modelo utilizado explica aproximadamente el 86.2% de la variabilidad en la dimensión de planificación basada en las políticas públicas de convivencia. Estos resultados confirman la incidencia significativa de las políticas públicas de convivencia en la planificación, respaldando así la hipótesis planteada en el estudio.

Estos hallazgos resaltan la importancia de establecer políticas públicas efectivas de convivencia para mejorar la planificación en diversas organizaciones. Pueden tener un impacto positivo en la eficiencia y eficacia de la planificación. Además, estas políticas pueden contribuir a la calidad de vida y fomentar un entorno de convivencia más colaborativo.

Estos hallazgos tienen convergencia con la investigación de Huamani et al. (2022) que indican una relación positiva entre las variables estudiadas; en concreto, entre la gestión administrativa y la convivencia, con *Pearson* de 0,881. Concluyó que efectivamente existe una relación que impacta directamente en la convivencia en el contexto estudiado, resaltando la integración de los colaboradores para la mejora de la planificación en la gestión.

Por consiguiente, estos hallazgos convergen y fortalecen la teoría de la dimensión de planificación, como un proceso de establecer objetivos, y gestionar los recursos para alcanzar resultados dentro de un período de tiempo específico. Implica la capacidad de anticipar situaciones futuras, evaluar riesgos y oportunidades, y elaborar planes detallados que orienten la toma de decisiones. Una planificación efectiva se fundamenta en un análisis de mercado exhaustivo, una evaluación precisa de las competencias internas de la organización, y la consideración de factores externos e internos que puedan influir en el logro de los objetivos establecidos (Armijo y Hurtado, 2022).

En el marco de la segunda hipótesis específica, los datos presentados en la tabla revelan una influencia entre las políticas públicas de convivencia y la dimensión de organización, con un valor de significancia de 0.001. Asimismo, el

pseudo-R cuadrado de Nagelkerke es de 0.758 (75.8%), lo que sugiere que el modelo utilizado explica la variabilidad en la dimensión de organización basada en las políticas públicas de convivencia. Estos resultados confirman la incidencia significativa de las políticas públicas de convivencia en la organización, respaldando así la hipótesis planteada en el estudio. Estos hallazgos resaltan la importancia de establecer políticas públicas efectivas de convivencia para mejorar la organización en diversas instituciones y organizaciones.

Estos hallazgos están en concordancia con la investigación de Nabella et al., (2022) donde los hallazgos del estudio sugieren que existe una influencia directa del liderazgo y la cultura en el clima y la gobernanza organizacional ($Rho = 0.802$ p -valor = 0.003) Se concluye que, indirectamente a través del clima organizacional se tiene un efecto en la organización y puede ayudar y orientar la gestión actual de los recursos.

Estos hallazgos contribuyen a la base teórica de la dimensión de organización es fundamental en la gestión administrativa, ya que se centra en estructurar y distribuir de manera adecuada los recursos. Implica la creación de jerarquías claras, la definición precisa de roles y responsabilidades. Una organización bien establecida permite optimizar el uso de los recursos, reducir la duplicación de esfuerzos, y mejorar la capacidad de adaptación ante los cambios y desafíos del entorno empresarial (Armijo y Hurtado, 2022).

En el marco de la tercera hipótesis específica, los datos presentados en la tabla revelan una influencia entre las políticas públicas de convivencia y la dimensión de dirección, con un valor de 0.001. Asimismo, el pseudo-R cuadrado de Nagelkerke es de 0.799 (79.9%), lo que sugiere que el modelo utilizado explica en un 79.9% la variabilidad en la dimensión de dirección basada en las políticas públicas de convivencia. Estos resultados confirman la incidencia significativa de las políticas públicas de convivencia en la dirección, respaldando así la hipótesis planteada en el estudio.

Estos hallazgos resaltan la importancia de establecer políticas públicas efectivas de convivencia para mejorar la dirección en diversas instituciones y organizaciones. Las políticas que promueven la colaboración entre los distintos actores pueden tener un impacto positivo en la eficiencia y eficacia de la dirección. Este resultado sugiere que las políticas diseñadas para promover una mejor

convivencia tienen una influencia en cómo se lleva a cabo la dirección dentro de la entidad estudiada. La baja significancia refuerza la validez de esta relación, indicando que no es producto del azar y que las políticas de convivencia efectivamente influyen en la dirección, optimizando su proceso y resultados.

Estos hallazgos convergen con la investigación de Rasool et al., (2021) donde los resultados de este estudio confirmaron que un ambiente laboral tóxico tiene un impacto negativo en el compromiso de los empleados. Concluyen que, cuando los trabajadores perciben el apoyo de la organización, su sentido de pertenencia a la organización se fortalece.

Estos hallazgos tienen convergencia y contribuyen a la base teórica de la dimensión dirección, que se refiere a la habilidad de liderazgo, motivación y supervisión que ejercen los gerentes y líderes dentro de una organización para guiar y coordinar las acciones de los colaboradores. Esta dimensión implica la comunicación efectiva, la delegación de autoridad, la motivación del equipo, y el establecimiento de metas claras y estratégicas. Una dirección eficaz se caracteriza por su capacidad para inspirar y alinear a los colaboradores, así como por su capacidad para adaptarse ágilmente a los cambios y desafíos en el mercado y en la organización (Armijo y Hurtado, 2022).

En el marco de la cuarta hipótesis específica, los datos presentados en la tabla revelan una influencia de las políticas públicas de convivencia en la dimensión de control, con un valor de significancia es de 0.001, lo que es inferior al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05. Asimismo, el pseudo-R cuadrado de Nagelkerke es de 0.799 (79.9%), explicando en un 79.9% la variabilidad en la dimensión de control basada en las políticas públicas de convivencia. Estos resultados confirman la incidencia significativa de las políticas públicas de convivencia en el control, respaldando así la hipótesis planteada en el estudio.

Estos hallazgos resaltan la importancia de establecer políticas públicas efectivas de convivencia para mejorar el control en diversas instituciones y organizaciones. Los resultados sugieren que las políticas diseñadas para promover una mejor convivencia tienen una influencia en cómo se lleva a cabo el control dentro de la entidad estudiada. La baja significancia refuerza la validez de esta

relación, indicando que no es producto del azar y que las políticas de convivencia efectivamente influyen en el control, optimizando su proceso y resultados.

Estos hallazgos están en concordancia con la investigación de Rasool et al., (2021) donde los resultados de este estudio confirmaron que un ambiente laboral tóxico tiene un impacto negativo en el compromiso de los empleados. Concluyen que, cuando los trabajadores perciben el apoyo de la organización, su sentido de pertenencia a la organización se fortalece.

Estos hallazgos contribuyen a la base teórica de la dimensión de control, que se encarga de supervisar, evaluar y corregir el desempeño y los resultados en función de los estándares establecidos. Esta dimensión implica la recopilación de información relevante, el análisis de indicadores clave de rendimiento, la comparación con metas y presupuestos, y la implementación de medidas correctivas o ajustes necesarios (Armijo y Hurtado, 2022).

V. CONCLUSIONES

Primero: Las políticas públicas de convivencia tienen una influencia directa en la gestión administrativa de una unidad funcional de un nosocomio. Estas políticas establecen los marcos normativos y las pautas de actuación que orientan la gestión de los recursos y procesos administrativos. Una adecuada implementación de las políticas públicas puede mejorar la eficiencia de la unidad funcional.

Segundo: Las políticas públicas de convivencia inciden directamente en la planificación de una unidad funcional de un nosocomio. Estas políticas establecen los lineamientos para promover un ambiente de convivencia armonioso y respetuoso dentro de la unidad funcional. Una adecuada planificación basada en estas políticas puede contribuir a mejorar la calidad de vida laboral y el bienestar de los trabajadores.

Tercero: Las políticas públicas de convivencia tienen un impacto directo en la organización de una unidad funcional de un nosocomio. Estas políticas pueden influir en la estructura organizativa, y las relaciones interpersonales dentro de la unidad funcional. Una organización que implementa adecuadamente estas políticas puede lograr un ambiente de trabajo más cohesionado y colaborativo.

Cuarto: Las políticas públicas de convivencia inciden directamente en la dirección de una unidad funcional de un nosocomio. Estas políticas pueden orientar las estrategias y decisiones de los líderes de la unidad funcional en materia de convivencia y relaciones laborales. Una dirección comprometida con la implementación de estas políticas puede promover un clima laboral más saludable y productivo.

Quinto: Las políticas públicas de convivencia tienen una influencia directa en el control de una unidad funcional de un nosocomio. Estas políticas pueden establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación necesarios para garantizar el cumplimiento de las normas y el respeto mutuo entre los trabajadores. Un adecuado control basado en estas políticas puede contribuir a prevenir conflictos laborales.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: A la entidad, se recomienda fortalecer la capacitación del personal en la aplicación de las políticas públicas y en el uso eficiente de los recursos administrativos.

Segundo: A la entidad, se sugiere integrar las políticas públicas de convivencia en los procesos de planificación estratégica de la unidad funcional, asegurando que estas políticas se reflejen en los objetivos y metas institucionales.

Tercera: A la entidad, se recomienda revisar y ajustar la estructura organizativa de la unidad funcional para asegurar que favorezca la implementación de las políticas públicas de convivencia; una comunicación efectiva y fomentar la colaboración entre los diferentes niveles jerárquicos.

Cuarta: A la entidad, se aconseja que los líderes de la unidad funcional asuman un rol activo en la promoción y aplicación de las políticas públicas de convivencia, demostrando un compromiso claro con el bienestar de los trabajadores.

Quinta: A la entidad, se recomienda establecer mecanismos de control efectivos que permitan monitorear el cumplimiento de las políticas públicas de convivencia y detectar posibles problemas a tiempo. Es importante promover una cultura de autocorrección y mejora continua en la unidad funcional.

REFERENCIAS

- Acosta, Salomon, Laines, B., & Piña, G. (23 de abril de 2014). *Estadística Inferencial (CE 29)*. Repositorio Académico UPC: <http://hdl.handle.net/10757/316022>
- Alolayyan, M. N., Al-Rwaidan, R., Hamadneh, S., Ahmad, A., AlHamad, A., Al-Hawary, S. I. S., & Alshurideh, M. T. (2022). The mediating role of operational Flexibility on the relationship between quality of health information technology and management capability. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(4), 1131-1140. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.8.014>
- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95-104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Andrews, R., Beynon, M. J., & McDermott, A. (2019). Configurations of New Public Management reforms and the efficiency, effectiveness and equity of public healthcare systems: a fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis. *Public Management Review*, 21(8), 1236-1260. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1561927>
- Armijo, F. G. N., & Hurtado, L. H. C. (2022). Gestión administrativa en las pymes del sector comercial en la ciudad de Santo Domingo en Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(3), 504-513. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2891>
- Ascencio Ñaure, J. G. (2022). *Gestión administrativa y clima laboral de una Institución Educativa Privada, Ate - 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77799>
- Asrindah, Hasugian, B. S., & Salsabila, T. (2023). The effective negotiation methods for resolving business problems. *Dharmawangsa: International Journal of the Social Sciences, Education and Humanitis*, 4(3), 88-92. <https://doi.org/10.46576/ijssseh.v4i3.3730>
- Babapour Chafi, M., Hultberg, A., & Bozic Yams, N. (2021). Post-Pandemic Office

- Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment. *Sustainability*, 14(1), 294. <https://doi.org/10.3390/su14010294>
- Bonet Collazo, O., Mazot Rangel, A., Casanova González, M., & Cruz Pérez, N. R. (2023). Proyecto de investigación y tesis. Guía para su elaboración. *Medisur*, 21(1), 274–288. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000100274
- Bringuente, M., Costa, K., Barcelos de Oliveira, A., Caniçali Cousin, C., Valeria de Souza Almeida, M., Nascimento do Prado, T., Papi de Souza Diniz, J., & Garcia Romero Sipolatti, W. (2023). Working conditions of nursing professionals in the context of COVID-19. *Journal of Human Growth and Development*, 33(2), 241-249. <https://doi.org/10.36311/jhgd.v33.14753>
- Bundy, J., Vogel, R. M., & Zachary, M. A. (2018). Organization–stakeholder fit: dynamic theory of cooperation, compromise, and conflict between an organization and its stakeholders. *Strategic Management Journal*, 39(2), 476-501. <https://doi.org/10.1002/smj.2736>
- Cai, J., Morris, A., Hohensee, C., Hwang, S., Robison, V., Cirillo, M., Kramer, S. L., & Hiebert, J. (2019). Theoretical Framing as Justifying. *Journal for Research in Mathematics Education*, 50(3), 218-224. <https://doi.org/10.5951/jresematheduc.50.3.0218>
- Cameron, S., & McAllister, I. (2020). Policies and performance in the 2019 Australian federal election. *Australian Journal Of Political Science*, 55(3), 239-256. <https://doi.org/10.1080/10361146.2020.1776679>
- Cárdenas, M. K., Pérez-León, S., Singh, S. B., Madede, T., Munguambe, S., Govo, V., Jha, N., Damasceno, A., Miranda, J. J., & Beran, D. (2021). Forty years after Alma-Ata: primary health-care preparedness for chronic diseases in Mozambique, Nepal and Peru. *Global Health Action*, 14(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2021.1975920>
- Carrasco Díaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (1 ed.). Lima [Perú]: San Marcos.

https://sisbiblio.unah.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=490

Carrillo-Larco, R. M., Guzman-Vilca, W. C., Leon-Velarde, F., Bernabe-Ortiz, A., Jimenez, M. M., Penny, M. E., Gianella, C., Leguía, M., Tsukayama, P., Hartinger, S. M., Lescano, A. G., Cuba-Fuentes, M. S., Cutipé, Y., Diez-Canseco, F., Mendoza, W., Ugarte-Gil, C., Valdivia-Gago, A., Zavaleta-Cortijo, C., & Miranda, J. J. (2022). Peru – Progress in health and sciences in 200 years of independence. *The Lancet Regional Health - Americas*, 7(2), 100148. <https://doi.org/10.1016/j.lana.2021.100148>

Carrasco Díaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (1 ed.). Lima [Perú]: San Marcos. https://sisbiblio.unah.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=490

Choque, M. K. O., Asto, E. C. D., Riveros, Y. J. P., Loza, G. E. S., & Tataje, E. M. C. (2021). How the organizational communication and administrative management is perceived by the workers of a public university. *Association For Computing Machinery*, 1(1), 181-186. <https://doi.org/10.1145/3473141.3473246>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica, C. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo experimental (I+D)*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_9f0ac89ad1590efc7d4fdb89ca04ed67

Cortés-Cediel, M. E., Cantador, I., & Bolívar, M. P. R. (2021). Analyzing Citizen Participation and Engagement in European Smart Cities. *Social Science Computer Review*, 39(4), 592-626. <https://doi.org/10.1177/0894439319877478>

Cruz, R. M. N., Fernández, V. D., Rodriguez, V. H. P., Espinoza, J. L. V., & Escalante, M. R. G. (2022). Administrative management in the collection of property tax in the municipality of Condorcanqui, Peru. *Sapienza*, 3(4), 108-121.

<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.438>

De la Porte, C., & Jensen, M. D. (2021). The next generation <scp>EU</scp> : An analysis of the dimensions of conflict behind the deal. *Social Policy & Administration*, 55(2), 388-402. <https://doi.org/10.1111/spol.12709>

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Fung, A. (2011). Reinventing Democracy in Latin America. *Perspectives On Politics*, 9(4), 857-871. <https://doi.org/10.1017/s1537592711003744>

Granqvist, K., Humer, A., & Mäntysalo, R. (2020). Tensions in city-regional spatial planning: the challenge of interpreting layered institutional rules. *Regional Studies*, 55(5), 844-856. <https://doi.org/10.1080/00343404.2019.1707791>

Grüne-Yanoff, T. (2021). Justifying method choice: a heuristic-instrumentalist account of scientific methodology. *Synthese*, 199(1-2), 3903-3921. <https://doi.org/10.1007/s11229-020-02962-z>

Guo, X., Chang, Q., Liu, X., Bao, H., Zhang, Y., Tu, X., Zhu, C., Lv, C., & Zhang, Y. (2018). Multi-dimensional eco-land classification and management for implementing the ecological redline policy in China. *Land Use Policy*, 74, 15-31. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2017.09.033>

Hernandez-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawhill. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>

Hernandez-Sampieri, R., Mendoza Torres, C (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawhill. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>

Huamani, S. L. M., Huarcaya, R. E. C., Castillo, G. M. L., Carbajo, J. A. O., & Enriquez, E. L. J. (2022). Influencia de la gestión educativa en la convivencia escolar de instituciones educativas–Huancavelica, Perú. *Igobernanza*, 5(17), 236-258. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.177>

Kadi, O., & Escola, M. (2012). Pensamiento estratégico para la gestión pública: una

- confluencia sobre la planificación, organización, dirección y control. *Revista Electrónica de Gerencia Empresarial*, 4(1), 16-31. <https://ojs.urbe.edu/index.php/coeptum/article/view/439>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1), 215824401989826. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kiss, B., Sekulova, F., Hörschelmann, K., Salk, C. F., Takahashi, W., & Wamsler, C. (2022). Citizen participation in the governance of nature-based solutions. *Environmental Policy and Governance*, 32(3), 247-272. <https://doi.org/10.1002/eet.1987>
- König, H. J., Kiffner, C., Kramer-Schadt, S., Fürst, C., Keuling, O., & Ford, A. T. (2020). Human–wildlife coexistence in a changing world. *Conservation Biology*, 34(4), 786-794. <https://doi.org/10.1111/cobi.13513>
- Lee, C. C. M., Thampi, S., Lewin, B., Lim, T. J. D., Rippin, B., Wong, W. H., & Agrawal, R. V. (2020). Battling COVID-19: critical care and peri-operative healthcare resource management strategies in a tertiary academic medical centre in Singapore. *Anaesthesia*, 75(7), 861-871. <https://doi.org/10.1111/anae.15074>
- Lee, J. (2021). When Illusion Met Illusion: How Interacting Biases Affect (Dis)trust within Coopetitive Policy Networks. *Public Administration Review*, 81(5), 962-972. <https://doi.org/10.1111/puar.13351>
- Leslie, H. H., Laos, D., Cárcamo, C., Pérez-Cuevas, R., & García, P. J. (2021). Health care provider time in public primary care facilities in Lima, Peru: a cross-sectional time motion study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 123. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06117-9>
- Lozovaya, O., Martynushkin, A., Fedoskina, I., Vanyushina, O., Polyakov, M., & Anikin, N. (2021). Management justification and applications of the personal approach at the enterprise of the AIC. *E3S Web of Conferences*, 284, 07010. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202128407010>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la

question. *Revista electrónica de investigación educativa*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038

- Montes de Oca Rojas, Y., Barros Bastidas, C. I., & Castillo Cabeza, S. N. C. (2022). Metodología de investigación en emprendimiento: Una estrategia para la producción científica de docentes universitarios. *Redalyc.org*, 28(2), 381-390. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28070565025>
- Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, ., Sari, D. P., Luran, M. F., Amirullah, ., Saputra, E. K., Rizki, M., Sova, M., Nurhayati, ., & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Nheta, L., & Svensson, C. F. (2022). Inclusion is a two-way process. En *Routledge eBooks* (pp. 144-155). <https://doi.org/10.4324/9781003248057-12>
- OCDE (2018), *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental* , OECD Publishing, París/FEYCT, Madrid, <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- PAAIS, M., & PATTIRUHU, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Panduro-Ramirez, J., Mendez-Escobar, M., Villavicencio-Mendoza, M., Holgado-Quispe, A., Roldan Polo Escobar, B., & Paredes Peñafiel, R. R. (2023). Administrative Management And Loyalty Of Associated Companies In The Peruvian-Chilean Chamber Of Commerce. *Journal Of Namibian Studies : History Politics Culture*, 33(1), 1263-1278. <https://namibian-studies.com/index.php/JNS/article/view/2060>
- Polo, K. B., & Cruz, J. o. S. (2023). Administrative Management and Labor Disputes in the Municipality of Cochorco. En *Communications in computer and*

information science (3.^a ed., Vol. 1, pp. 381-390).
https://doi.org/10.1007/978-3-031-24978-5_33

Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>

Rios Arriaga. (2021). *La gestión administrativa y el clima organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, año 2020* [Tesis doctoral, Universidad Alas Peruanas].
<https://hdl.handle.net/20.500.12990/5710>

Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Sadik-Khan, J., & Solomonow, S. (2017). *Streetfight: Handbook for an urban revolution*. Penguin.
https://books.google.com.pe/books/about/Streetfight.html?id=zwUdDgAAQBAJ&redir_esc=y

Sánchez, H., Reyes, C, y Mejía, K. (2018). “Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística”. Universidad Ricardo Palma - Vicerrectorado de Investigación. Primera edición. Lima.

Scharager, J., y Reyes, P. (2001). *Metodología de la investigación en las Ciencias Sociales*. (versión 1.0) [CD-ROM Software]. Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://acortar.link/wmeHVO>

Schillemans, T., & Bjurstrøm, K. H. (2020). Trust and verification: balancing agency and stewardship theory in the governance of agencies. *International Public Management Journal*, 23(5), 650-676.
<https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1553807>

Stoner, J. (2006). *Administración*. México. Editorial Prentice Hall.(6ta edición)
<https://books.google.com.ec/books?id=eWovsi2iY->

8C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sunstein, C. R. (2016). *The ethics of influence: Government in the age of behavioral science*. Cambridge University Press. <https://philpapers.org/rec/SUNTEO-2>
- Thibault, G. E. (2019). Humanism in Medicine: What Does It Mean and Why Is It More Important Than Ever? *Academic Medicine*, 94(8), 1074-1077. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000002796>
- Tolstova, O., & Levasheva, Y. (2019). Humanistic trend in education in a global context. *SHS Web of Conferences*, 69, 00121. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196900121>
- Wentzer, T. S., & Mattingly, C. (2018). Toward a new humanism: An approach from philosophical anthropology. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 8(1-2), 144-157. <https://doi.org/10.1086/698361>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227-236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Políticas públicas de convivencia y su incidencia en gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024					
AUTOR: Roman Verano, Jafet Jonathan					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>General:</p> <p>¿De qué manera las políticas públicas de convivencia inciden en la gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024?</p> <p>Específicas</p> <p>a) ¿De qué manera las políticas públicas de convivencia inciden en la planificación en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024?</p> <p>b) ¿De qué manera las políticas públicas de convivencia inciden en la organización en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024?</p> <p>c) ¿De qué manera las políticas públicas de convivencia inciden</p>	<p>General:</p> <p>Determinar de qué manera inciden las políticas públicas en la gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>a) Determinar de qué manera inciden las políticas públicas de convivencia en la planificación en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024</p> <p>b) Determinar de qué manera inciden las políticas públicas de convivencia en la organización en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024</p> <p>c) Determinar de qué manera inciden las políticas públicas de convivencia en la dirección</p>	<p>General:</p> <p>Las políticas públicas inciden de manera directa en la gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024</p> <p>Específicas</p> <p>a) Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en la planificación en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024.</p> <p>b) Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en la organización en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024</p> <p>c) Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en la dirección en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024</p>	Variable 1: Políticas públicas de convivencia		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Normativas	Planes	<ul style="list-style-type: none"> Los planes de convivencia están claramente definidos en la unidad funcional del nosocomio. Los planes de convivencia incluyen medidas específicas para manejar conflictos.
				Leyes	<ul style="list-style-type: none"> Se realizan capacitaciones regulares sobre las leyes de convivencia aplicables. Las leyes relacionadas con la convivencia son conocidas por el personal de la unidad funcional.
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> La estructura organizacional del nosocomio facilita la implementación de políticas de convivencia. Hay roles y responsabilidades claramente definidos en relación con la convivencia. La estructura del nosocomio apoya la coordinación entre diferentes áreas para mejorar la convivencia. 				
Participación Institucional	Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> Se realizan campañas de sensibilización sobre la importancia de la convivencia en el nosocomio. El personal recibe información regular sobre cómo mejorar la convivencia en su entorno laboral. 			

<p>en la dirección en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024?</p> <p>d) ¿De qué manera las políticas públicas de convivencia inciden en el control en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024?</p>	<p>en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024</p> <p>d) Determinar de qué manera inciden las políticas públicas de convivencia en el control en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024</p>	<p>d) Las políticas públicas de convivencia inciden de manera directa en el control en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024</p>		Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una cooperación efectiva entre diferentes departamentos para promover la convivencia. • Se fomenta la colaboración entre el personal para resolver conflictos de convivencia. 			
				Articulación	<ul style="list-style-type: none"> • Las iniciativas de convivencia están integradas en los programas de desarrollo institucional. • La articulación de las políticas de convivencia mejora la eficiencia operativa del nosocomio. 			
			Comunicación bidireccional	Comunicación Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Se utilizan múltiples canales internos para difundir información sobre convivencia. • Existen mecanismos efectivos para reportar problemas de convivencia internamente. 			
				Comunicación Externa	<ul style="list-style-type: none"> • Las quejas y sugerencias externas relacionadas con la convivencia son gestionadas adecuadamente. 			
				Dialogo	<ul style="list-style-type: none"> • Se promueve un diálogo abierto entre el personal sobre la mejora de la convivencia. • Se fomenta la participación de todos los empleados en el diálogo sobre convivencia. 			
			Variable 2: Gestión Administrativa					
			Planificación	Visión-misión	<ul style="list-style-type: none"> • La visión y misión de la unidad funcional están claramente definidas 			
				Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Las estrategias se implementan de manera consistente en toda la unidad funcional. • Las estrategias de gestión están alineadas con los objetivos institucionales. 			
				Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos son medibles y alcanzables. • Los objetivos se alinean con la visión y misión de la unidad funcional. 			
			Organización	Distribución de roles	<ul style="list-style-type: none"> • Los roles y responsabilidades están claramente definidos para todos los empleados. 			

					<ul style="list-style-type: none"> • Se entienden bien sus responsabilidades específicas.
				Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos de la unidad funcional. • Las tareas y proyectos se coordinan de manera eficiente para evitar duplicaciones.
				División de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Se utilizan herramientas y métodos eficaces para la coordinación de actividades.
			Dirección	Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • La carga de trabajo se distribuye equitativamente entre los empleados. • La división del trabajo permite la especialización y eficiencia.
				Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Los líderes de la unidad funcional son accesibles y receptivos. • El liderazgo promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo.
				Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Se implementan programas para motivar a los empleados.
			Control	Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza un seguimiento regular del progreso de las actividades y proyectos.
				Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Los resultados de la evaluación se utilizan para la toma de decisiones.
				Medición	<ul style="list-style-type: none"> • Las mediciones se realizan de manera consistente y periódica. • La medición del desempeño está alineada con los objetivos de la unidad funcional.
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva e inferencial	
Tipo: Básica	Población: Trabajadores de un nosocomio, Junín 2024.	Técnica: Encuesta		Descriptiva: Estadística descriptiva, presentación en tablas.	

Diseño: Cuantitativo	Muestra: 80 trabajadores de un nosocomio, Junín 2024.	Instrumentos: Cuestionario	
--------------------------------	--	--------------------------------------	--

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Políticas públicas de convivencia	Se refieren al conjunto de medidas, normativas y acciones diseñadas por el Estado o instituciones para promover relaciones armoniosas y respetuosas entre individuos y grupos dentro de una sociedad (Cortés-Cediel et al., 2021).	Esta variable será medida a través del cuestionario de políticas públicas de convivencia, el cual consta de 20 ítems, con escala de likert y distribuidos en 3 dimensiones: Normativas Participación Institucional, Comunicación, y bidireccional	Normativas	Planes	Ordinal Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
				Leyes	
				Estructura	
			Participación Institucional	Sensibilización	
				Cooperación	
				Articulación	
			Comunicación bidireccional	Comunicación Interna	
				Comunicación Externa	
				Dialogo	
Gestión administrativa	se trata del conjunto de procesos, actividades y decisiones realizadas dentro de una organización con el propósito de planificar, organizar, dirigir y controlar sus recursos y operaciones para lograr sus metas de manera eficiente y efectiva (Armijo y Hurtado, 2022).	Esta variable será medida a través del cuestionario de gestión administrativa, el cual consta de 20 ítems, con escala de likert y distribuidos en 3 dimensiones: Planificación, organización, dirección, y control	Planificación	Visión-misión	Ordinal Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
				Estrategias	
				Objetivos	
			Organización	Distribución de roles	
				Coordinación	
				División de trabajo	
			Dirección	Estratégico	
				Liderazgo	
				Motivación	
			Control	Seguimiento	
				Evaluación	
				Medición	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONVIVENCIA

La presente forma parte de un estudio científico con la finalidad de recoger información valiosa sobre herramientas digitales, al mismo tiempo precisar que la encuesta es íntegramente anónima y sus resultados son de carácter confidencial.

No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción, siendo necesario responder la totalidad de las preguntas.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Totalmente de acuerdo - 4. De acuerdo - 3. Indeciso - 2. En desacuerdo - 1. Totalmente en desacuerdo

N°	VARIABLE: Herramientas Digitales	Categorías				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: Normativas						
1	Los planes de convivencia están claramente definidos en la unidad funcional del nosocomio.					
2	Los planes de convivencia incluyen medidas específicas para manejar conflictos.					
3	Se realizan capacitaciones regulares sobre las leyes de convivencia aplicables					
4	Las leyes relacionadas con la convivencia son conocidas por el personal de la unidad funcional.					
5	La estructura organizacional del nosocomio facilita la implementación de políticas de convivencia.					
6	Hay roles y responsabilidades claramente definidos en relación con la convivencia.					
7	La estructura del nosocomio apoya la coordinación entre diferentes áreas para mejorar la convivencia.					
DIMENSIÓN: Participación Institucional						
8	Se realizan campañas de sensibilización sobre la importancia de la convivencia en el nosocomio.					
9	El personal recibe información regular sobre cómo mejorar la convivencia en su entorno laboral.					
10	Existe una cooperación efectiva entre diferentes departamentos para promover la convivencia.					
11	Se fomenta la colaboración entre el personal para resolver conflictos de convivencia.					
12	Las iniciativas de convivencia están integradas en los programas de desarrollo institucional.					
13	La articulación de las políticas de convivencia mejora la eficiencia operativa del nosocomio.					
DIMENSIÓN: Comunicación bidireccional						
14	Se utilizan múltiples canales internos para difundir información sobre convivencia.					
15	Existen mecanismos efectivos para reportar problemas de convivencia internamente.					
16	Las quejas y sugerencias externas relacionadas con la convivencia son gestionadas adecuadamente.					
17	Se promueve un diálogo abierto entre el personal sobre la mejora de la convivencia.					
18	Se fomenta la participación de todos los empleados en el diálogo sobre convivencia.					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La presente forma parte de un estudio científico con la finalidad de recoger información valiosa sobre satisfacción de los clientes, al mismo tiempo precisar que la encuesta es íntegramente anónima y sus resultados son de carácter confidencial.

No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción, siendo necesario responder la totalidad de las preguntas.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Totalmente de acuerdo - 4. De acuerdo - 3. Indeciso - 2. En desacuerdo - 1. Totalmente en desacuerdo

Nº	VARIABLE: Satisfacción de los clientes	Categorías				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: Planificación		5	4	3	2	1
1	La visión y misión de la unidad funcional están claramente definidas.					
2	Las estrategias se implementan de manera consistente en toda la unidad funcional.					
3	Las estrategias de gestión están alineadas con los objetivos institucionales.					
4	Los objetivos son medibles y alcanzables.					
5	Los objetivos se alinean con la visión y misión de la unidad funcional.					
DIMENSIÓN: Organización		5	4	3	2	1
6	Los roles y responsabilidades están claramente definidos para todos los empleados.					
7	Se entienden bien sus responsabilidades específicas.					
8	Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos de la unidad funcional.					
9	Las tareas y proyectos se coordinan de manera eficiente para evitar duplicaciones.					
10	Se utilizan herramientas y métodos eficaces para la coordinación de actividades.					
DIMENSIÓN: Dirección		5	4	3	2	1
11	La carga de trabajo se distribuye equitativamente entre los empleados.					
12	La división del trabajo permite la especialización y eficiencia.					
13	Los líderes de la unidad funcional son accesibles y receptivos.					
14	El liderazgo promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo.					
15	Se implementan programas para motivar a los empleados.					
DIMENSION: Control		5	4	3	2	1
15	Se realiza un seguimiento regular del progreso de las actividades y proyectos.					
16	Los resultados de la evaluación se utilizan para la toma de decisiones.					
17	Las mediciones se realizan de manera consistente y periódica.					
18	La medición del desempeño está alineada con los objetivos de la unidad funcional.					

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.

Validación del instrumento de la variable políticas públicas de convivencia

Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONVIVENCIA

Definición de la variable: Se refieren al conjunto de medidas, normativas y acciones diseñadas por el Estado o instituciones para promover relaciones armoniosas y respetuosas entre individuos y grupos dentro de una sociedad (Cortés-Cediel et al., 2021).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Normativas	Planes	Los planes de convivencia están claramente definidos en la unidad funcional del nosocomio.	1	1	1	1	
		Los planes de convivencia incluyen medidas específicas para manejar conflictos.	1	1	1	1	
	Leyes	Se realizan capacitaciones regulares sobre las leyes de convivencia aplicables.	1	1	1	1	
		Las leyes relacionadas con la convivencia son conocidas por el personal de la unidad funcional.	1	1	1	1	
	Estructura	La estructura organizacional del nosocomio facilita la implementación de políticas de convivencia.	1	1	1	1	
		Hay roles y responsabilidades claramente definidos en relación con la convivencia.	1	1	1	1	
D2: Participación Institucional	Sensibilización	La estructura del nosocomio apoya la coordinación entre diferentes áreas para mejorar la convivencia.	1	1	1	1	
		Se realizan campañas de sensibilización sobre la importancia de la convivencia en el nosocomio.	1	1	1	1	
	Cooperación	El personal recibe información regular sobre cómo mejorar la convivencia en su entorno laboral.	1	1	1	1	
		Existe una cooperación efectiva entre diferentes departamentos para promover la convivencia.	1	1	1	1	
	Articulación	Se fomenta la colaboración entre el personal para resolver conflictos de convivencia.	1	1	1	1	
		Las iniciativas de convivencia están integradas en los programas de desarrollo institucional.	1	1	1	1	
		La articulación de las políticas de convivencia mejora la eficiencia operativa del nosocomio.	1	1	1	1	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D3: Comunicación bidireccional	Comunicación Interna	Se utilizan múltiples canales internos para difundir información sobre convivencia.	1	1	1	1	
		Existen mecanismos efectivos para reportar problemas de convivencia internamente.	1	1	1	1	
	Comunicación Externa	Las quejas y sugerencias externas relacionadas con la convivencia son gestionadas adecuadamente.	1	1	1	1	
		Se promueve un diálogo abierto entre el personal sobre la mejora de la convivencia.	1	1	1	1	
	Dialogo	Se fomenta la participación de todos los empleados en el diálogo sobre convivencia.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de políticas públicas de convivencia
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable políticas públicas de convivencia en una unidad funcional de un nosocomio, Junín.
Nombres y apellidos del experto	Bazán Rezkalah, Sylvia Esther
Documento de identidad	07252081
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Cargo	Docente
Número telefónico	
Firma	
Fecha	06 de mayo del 2024

Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONVIVENCIA

Definición de la variable: Se refieren al conjunto de medidas, normativas y acciones diseñadas por el Estado o instituciones para promover relaciones armoniosas y respetuosas entre individuos y grupos dentro de una sociedad (Cortés-Cediel et al., 2021).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Normativas	Planes	Los planes de convivencia están claramente definidos en la unidad funcional del nosocomio.	1	1	1	1	
		Los planes de convivencia incluyen medidas específicas para manejar conflictos.	1	1	1	1	
	Leyes	Se realizan capacitaciones regulares sobre las leyes de convivencia aplicables.	1	1	1	1	
		Las leyes relacionadas con la convivencia son conocidas por el personal de la unidad funcional.	1	1	1	1	
	Estructura	La estructura organizacional del nosocomio facilita la implementación de políticas de convivencia.	1	1	1	1	
		Hay roles y responsabilidades claramente definidos en relación con la convivencia.	1	1	1	1	
D2: Participación Institucional	Sensibilización	La estructura del nosocomio apoya la coordinación entre diferentes áreas para mejorar la convivencia.	1	1	1	1	
		Se realizan campañas de sensibilización sobre la importancia de la convivencia en el nosocomio.	1	1	1	1	
	Cooperación	El personal recibe información regular sobre cómo mejorar la convivencia en su entorno laboral.	1	1	1	1	
		Existe una cooperación efectiva entre diferentes departamentos para promover la convivencia.	1	1	1	1	
	Articulación	Se fomenta la colaboración entre el personal para resolver conflictos de convivencia.	1	1	1	1	
		Las iniciativas de convivencia están integradas en los programas de desarrollo institucional.	1	1	1	1	
		La articulación de las políticas de convivencia mejora la eficiencia operativa del nosocomio.	1	1	1	1	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D3: Comunicación bidireccional	Comunicación Interna	Se utilizan múltiples canales internos para difundir información sobre convivencia.	1	1	1	1	
		Existen mecanismos efectivos para reportar problemas de convivencia internamente.	1	1	1	1	
	Comunicación Externa	Las quejas y sugerencias externas relacionadas con la convivencia son gestionadas adecuadamente.	1	1	1	1	
		Se promueve un diálogo abierto entre el personal sobre la mejora de la convivencia.	1	1	1	1	
	Dialogo	Se fomenta la participación de todos los empleados en el diálogo sobre convivencia.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de políticas públicas de convivencia
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable políticas públicas de convivencia en una unidad funcional de un nosocomio, Junín.
Nombres y apellidos del experto	Wilmer Reaño Sanchez
Documento de identidad	72766448
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro en gestión pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Centro de investigación de ciencia política
Cargo	Asesor
Número telefónico	946164938
Firma	
Fecha	06 de mayo del 2024

Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONVIVENCIA

Definición de la variable: Se refieren al conjunto de medidas, normativas y acciones diseñadas por el Estado o instituciones para promover relaciones armoniosas y respetuosas entre individuos y grupos dentro de una sociedad (Cortés-Cediel et al., 2021).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Normativas	Planes	Los planes de convivencia están claramente definidos en la unidad funcional del nosocomio.	1	1	1	1	
		Los planes de convivencia incluyen medidas específicas para manejar conflictos.	1	1	1	1	
	Leyes	Se realizan capacitaciones regulares sobre las leyes de convivencia aplicables.	1	1	1	1	
		Las leyes relacionadas con la convivencia son conocidas por el personal de la unidad funcional.	1	1	1	1	
	Estructura	La estructura organizacional del nosocomio facilita la implementación de políticas de convivencia.	1	1	1	1	
		Hay roles y responsabilidades claramente definidos en relación con la convivencia.	1	1	1	1	
		La estructura del nosocomio apoya la coordinación entre diferentes áreas para mejorar la convivencia.	1	1	1	1	
D2: Participación Institucional	Sensibilización	Se realizan campañas de sensibilización sobre la importancia de la convivencia en el nosocomio.	1	1	1	1	
		El personal recibe información regular sobre cómo mejorar la convivencia en su entorno laboral.	1	1	1	1	
	Cooperación	Existe una cooperación efectiva entre diferentes departamentos para promover la convivencia.	1	1	1	1	
		Se fomenta la colaboración entre el personal para resolver conflictos de convivencia.	1	1	1	1	
	Articulación	Las iniciativas de convivencia están integradas en los programas de desarrollo institucional.	1	1	1	1	
		La articulación de las políticas de convivencia mejora la eficiencia operativa del nosocomio.	1	1	1	1	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D3: Comunicación bidireccional	Comunicación Interna	Se utilizan múltiples canales internos para difundir información sobre convivencia.	1	1	1	1	
		Existen mecanismos efectivos para reportar problemas de convivencia internamente.	1	1	1	1	
	Comunicación Externa	Las quejas y sugerencias externas relacionadas con la convivencia son gestionadas adecuadamente.	1	1	1	1	
		Se promueve un diálogo abierto entre el personal sobre la mejora de la convivencia.	1	1	1	1	
	Dialogo	Se fomenta la participación de todos los empleados en el diálogo sobre convivencia.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de políticas públicas de convivencia
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable políticas públicas de convivencia en una unidad funcional de un nosocomio, Junín.
Nombres y apellidos del experto	Anabel Aranibar Molina
Documento de identidad	40762796
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctora en gestión pública y gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de desarrollo e inclusion social
Cargo	Coordinador administrativo
Número telefónico	973693771
Firma	
Fecha	06 de mayo del 2024

Validación del instrumento de la variable gestión administrativa

Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: se trata del conjunto de procesos, actividades y decisiones realizadas dentro de una organización con el propósito de planificar, organizar, dirigir y controlar sus recursos y operaciones para lograr sus metas de manera eficiente y efectiva (Armijo y Hurtado, 2022).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Visión-misión	La visión y misión de la unidad funcional están claramente definidas	1	1	1	1	
	Estrategias	Las estrategias se implementan de manera consistente en toda la unidad funcional.	1	1	1	1	
		Las estrategias de gestión están alineadas con los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Objetivos	Los objetivos son medibles y alcanzables.	1	1	1	1	
Los objetivos se alinean con la visión y misión de la unidad funcional.		1	1	1	1		
Organización	Distribución de roles	Los roles y responsabilidades están claramente definidos para todos los empleados.	1	1	1	1	
		Se entienden bien sus responsabilidades específicas.	1	1	1	1	
	Coordinación	Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos de la unidad funcional.	1	1	1	1	
		Las tareas y proyectos se coordinan de manera eficiente para evitar duplicaciones.	1	1	1	1	
División de trabajo	Se utilizan herramientas y métodos eficaces para la coordinación de actividades.	1	1	1	1		
Dirección	Estratégico	La carga de trabajo se distribuye equitativamente entre los empleados.	1	1	1	1	
		La división del trabajo permite la especialización y eficiencia.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Los líderes de la unidad funcional son accesibles y receptivos.	1	1	1	1	
El liderazgo promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo.		1	1	1	1		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Motivación	Se implementan programas para motivar a los empleados.	1	1	1	1	
Control	Seguimiento	Se realiza un seguimiento regular del progreso de las actividades y proyectos.	1	1	1	1	
	Evaluación	Los resultados de la evaluación se utilizan para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
		Las mediciones se realizan de manera consistente y periódica.	1	1	1	1	
	Medición	La medición del desempeño está alineada con los objetivos de la unidad funcional.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín
Nombres y apellidos del experto	Bazán Rezkalah, Sylvia Esther
Documento de identidad	07252081
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Cargo	Docente
Número telefónico	
Firma	
Fecha	06 de mayo del 2024

Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: se trata del conjunto de procesos, actividades y decisiones realizadas dentro de una organización con el propósito de planificar, organizar, dirigir y controlar sus recursos y operaciones para lograr sus metas de manera eficiente y efectiva (Armijo y Hurtado, 2022).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Visión-misión	La visión y misión de la unidad funcional están claramente definidas	1	1	1	1	
	Estrategias	Las estrategias se implementan de manera consistente en toda la unidad funcional.	1	1	1	1	
		Las estrategias de gestión están alineadas con los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Objetivos	Los objetivos son medibles y alcanzables.	1	1	1	1	
Los objetivos se alinean con la visión y misión de la unidad funcional.		1	1	1	1		
Organización	Distribución de roles	Los roles y responsabilidades están claramente definidos para todos los empleados.	1	1	1	1	
		Se entienden bien sus responsabilidades específicas.	1	1	1	1	
	Coordinación	Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos de la unidad funcional.	1	1	1	1	
		Las tareas y proyectos se coordinan de manera eficiente para evitar duplicaciones.	1	1	1	1	
División de trabajo	Se utilizan herramientas y métodos eficaces para la coordinación de actividades.	1	1	1	1		
Dirección	Estratégico	La carga de trabajo se distribuye equitativamente entre los empleados.	1	1	1	1	
		La división del trabajo permite la especialización y eficiencia.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Los líderes de la unidad funcional son accesibles y receptivos.	1	1	1	1	
		El liderazgo promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo.	1	1	1	1	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Motivación	Se implementan programas para motivar a los empleados.	1	1	1	1	
Control	Seguimiento	Se realiza un seguimiento regular del progreso de las actividades y proyectos.	1	1	1	1	
	Evaluación	Los resultados de la evaluación se utilizan para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
		Las mediciones se realizan de manera consistente y periódica.	1	1	1	1	
	Medición	La medición del desempeño está alineada con los objetivos de la unidad funcional.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín
Nombres y apellidos del experto	Wilmer Reaño Sanchez
Documento de identidad	72766448
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro en gestión pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Centro de investigación de ciencia política
Cargo	Asesor
Número telefónico	946164938
Firma	
Fecha	06 de mayo del 2024

Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: se trata del conjunto de procesos, actividades y decisiones realizadas dentro de una organización con el propósito de planificar, organizar, dirigir y controlar sus recursos y operaciones para lograr sus metas de manera eficiente y efectiva (Armijo y Hurtado, 2022).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Visión-misión	La visión y misión de la unidad funcional están claramente definidas	1	1	1	1	
	Estrategias	Las estrategias se implementan de manera consistente en toda la unidad funcional.	1	1	1	1	
		Las estrategias de gestión están alineadas con los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Objetivos	Los objetivos son medibles y alcanzables.	1	1	1	1	
Los objetivos se alinean con la visión y misión de la unidad funcional.		1	1	1	1		
Organización	Distribución de roles	Los roles y responsabilidades están claramente definidos para todos los empleados.	1	1	1	1	
		Se entienden bien sus responsabilidades específicas.	1	1	1	1	
	Coordinación	Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos de la unidad funcional.	1	1	1	1	
		Las tareas y proyectos se coordinan de manera eficiente para evitar duplicaciones.	1	1	1	1	
	División de trabajo	Se utilizan herramientas y métodos eficaces para la coordinación de actividades.	1	1	1	1	
Dirección	Estratégico	La carga de trabajo se distribuye equitativamente entre los empleados.	1	1	1	1	
		La división del trabajo permite la especialización y eficiencia.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Los líderes de la unidad funcional son accesibles y receptivos.	1	1	1	1	
		El liderazgo promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo.	1	1	1	1	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Motivación	Se implementan programas para motivar a los empleados.	1	1	1	1	
Control	Seguimiento	Se realiza un seguimiento regular del progreso de las actividades y proyectos.	1	1	1	1	
	Evaluación	Los resultados de la evaluación se utilizan para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
		Las mediciones se realizan de manera consistente y periódica.	1	1	1	1	
	Medición	La medición del desempeño está alineada con los objetivos de la unidad funcional.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín
Nombres y apellidos del experto	Anabel Aranibar Molina
Documento de identidad	40762796
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctora en gestión pública y gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de desarrollo e inclusion social
Cargo	Coordinador administrativo
Número telefónico	973693771
Firma	
Fecha	06 de mayo del 2024

Anexo 5. Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis titled "Políticas públicas de convivencia y su incidencia en gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024". The document is from the "ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA" at "UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO". The author is Roman Verano, Jafel Jonathan (orcid.org/0009-0007-7006-4156). The thesis is for a "Maestro en Gestión Pública". The advisors are Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0009-0003-3188-3682) and Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (orcid.org/0000-0002-8651-1367). The research line is "Reforma y modernización del Estado". The institutional line is "Desarrollo económico, empleo y emprendimiento". The document is from "LIMA — PERÚ 2024".

The similarity report on the right shows a total similarity of 20%. The sources are listed as follows:

Rank	Source	Similarity
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de internet	1 %
4	www.coursehero.com Fuente de internet	1 %
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de internet	<1 %
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de internet	<1 %
7	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de internet	<1 %
8	riah1.xyz Fuente de internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	Entregado a consultori... Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unapqilto... Fuente de internet	<1 %

At the bottom of the page, it shows "Página 1 de 52" and "Número de palabras: 16457". The interface also includes a search bar, a "Versión solo texto del informe" link, and a "Alta resolución" option.

Anexo 6. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Políticas públicas de convivencia y su incidencia en gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024.

Investigador: Jafet Jonathan Roman Verano.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Políticas públicas de convivencia y su incidencia en gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024”, cuyo objetivo es determinar de qué manera inciden las políticas públicas en la gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de la Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima - Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la unidad funcional de un nosocomio.

EL impacto de los resultados obtenidos no solo se verá reflejado en que arrojarán luz sobre las mejores prácticas para mejorar los procesos, sino que también proporcionarán recomendaciones específicas para la implementación de cambios en la optimización de recursos, lo que contribuirá de manera significativa a la eficacia y calidad de la salud.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas de la investigación titulada “Políticas públicas de convivencia y su incidencia en gestión administrativa en una unidad funcional de un nosocomio, Junín 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de una unidad funcional de un nosocomio. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Jafet Jonathan Roman Verano, email: jromanve6@ucvvirtual.edu.pe, y asesor Robert Julio Contreras Rivera, email: rjcontrerasr@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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



ROMAN VERANO JAFET JONATHAN

Fecha y hora: 06 de junio del 2024 – 10:00 a.m.