



Universidad
Norbert Wiener

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD**

Tesis

Gestión administrativa y desempeño laboral en los enfermeros del servicio de
emergencia de un hospital público de Lima 2025

**Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud**

Presentado por:

Autora: Cobeñas Jacobo, Carmen Rosa


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9675-4815>

Asesor: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 15/12/2025

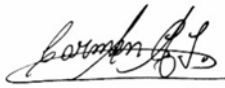
Yo, Carmen Rosa Cobeñas Jacobo Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2025” Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID 0000-0002-4545-7413 tiene un índice de similitud de (16) (Dieseis)% con código oid:14912:550853770 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.


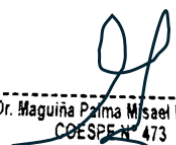
En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

___por la formulación de los problemas y objetivos de investigación se excede los individuales en un 5% la fuente primaria.



.....
 Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:

Dr. Maguiña Palma Misael Erikson
 COESPEN 473

Asesor de la tesis
 DNI: 41974596.

Dedicatoria

A nuestro Padre Celestial, esencia suprema y coherente, más allá de toda teoría humana. Con profundo cariño, me dedico este logro a mí mismo, por haber tenido la valentía de emprender este camino. Asimismo, agradezco a mi familia por su apoyo incondicional a lo largo de todo el proceso; su amor y paciencia han sido la mayor inspiración para alcanzar mis sueños.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi estimada colega por su invaluable apoyo, asesoramiento y motivación a lo largo de este proceso.

Índice general

Dedicatoria (opcional)	3
Agradecimiento (opcional)	4
Resumen (español)	8
Abstract (inglés)	9
Introducción.....	10
CAPITULO I: EL PROBLEMA	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general.....	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación de la investigación	14
1.4.1 Teórica.....	14
1.4.2 Metodológica.....	15
1.4.3 Práctica.....	16
1.5 Limitaciones de la investigación.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.2 Bases teóricas.....	22
2.3 Formulación de hipótesis	31
2.3.1 Hipótesis general	31

2.3.2 Hipótesis específicas	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	34
3.1. Método.....	34
3.2. Enfoque.....	34
3.3. Tipo de investigación.....	35
3.4. Diseño de la investigación.....	35
3.5. Población, muestra y muestreo	36
3.6. Variables y operacionalización.....	37
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.7.1. Técnica	41
3.7.2. Descripción	41
3.7.3. Validación	44
3.7.4. Confiabilidad.....	45
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	45
3.9. Aspectos éticos	46
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	48
4.1 Resultados.....	48
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	¡Error! Marcador no definido.
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	52
4.1.3. Discusión de resultados.....	57
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1 Conclusiones.....	60
5.2 Recomendaciones	61
REFERENCIAS	62

ANEXOS.....	71
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	71
Anexo 2: Instrumentos.....	73
Anexo 3: Validez del instrumento ...	81
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	82
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética .	89
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	90
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos, publicación de los resultados, uso del nombre	92
Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales	93
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin	94

Resumen

El estudio titulado "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2025" tiene como objetivo principal analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería en un entorno hospitalario de alta demanda. Para ello, se utilizó un diseño metodológico de tipo no experimental, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal y correlacional. La investigación se llevó a cabo con una muestra censal de 91 enfermeros del servicio de emergencia, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios validados: uno para evaluar la gestión administrativa y otro para medir el desempeño laboral.

Los resultados evidenciaron una relación significativa entre ambos factores, destacando que la planificación y la organización son aspectos clave para optimizar la labor del personal de enfermería. Asimismo, se encontró que un ambiente administrativo eficiente impacta de manera positiva en la motivación, el liderazgo y la responsabilidad del equipo de enfermería.

En conclusión, el estudio resalta la importancia de fortalecer la gestión administrativa en los hospitales públicos, ya que esto contribuye a mejorar el desempeño del personal de enfermería y, en consecuencia, la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Palabras clave: Administración hospitalaria, rendimiento laboral, enfermería, hospitales públicos, servicio de urgencias en hospital.

Abstract

The study titled "Administrative Management and Work Performance of Nurses in the Emergency Service of a Public Hospital in Lima 2025" aims to analyze the relationship between administrative management and the work performance of nursing staff in a high-demand hospital setting. To achieve this, a non-experimental, cross-sectional, and correlational research design with a quantitative approach was used. The study was conducted with a census sample of 91 emergency service nurses, who were given two validated questionnaires: one to assess administrative management and another to measure work performance.

The findings revealed a significant relationship between both factors, highlighting that planning and organization are key aspects in optimizing nursing work. Additionally, it was found that an efficient administrative environment positively impacts motivation, leadership, and responsibility among nursing staff.

In conclusion, the study emphasizes the importance of strengthening administrative management in public hospitals, as this contributes to improving nursing performance and, consequently, the quality of patient care.

Keywords: Hospital administration, job performance, nursing, public hospitals, emergency department.

Introducción

La gestión administrativa en el ámbito hospitalario es un factor determinante para el desempeño del personal de salud, especialmente en servicios de alta demanda como Emergencia. Una administración eficiente contribuye a la optimización de recursos, la mejora de los procesos y el fortalecimiento del equipo de trabajo, lo que repercute directamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes. En este contexto el desempeño laboral de los enfermeros se convierte en un elemento clave, ya que su nivel de eficiencia y compromiso incide en la efectividad del servicio y en los resultados clínicos.

Dado que los hospitales públicos enfrentan múltiples desafíos, como la sobrecarga laboral y la limitada disponibilidad de recursos, resulta imprescindible analizar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño del personal de enfermería. Comprender esta relación permitirá identificar áreas de mejora y proponer estrategias que contribuyan a optimizar tanto la administración del servicio como las condiciones laborales de los profesionales de salud.

Este estudio busca examinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia de un hospital público en Lima durante el año 2025. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, se pretende obtener información objetiva que permita fundamentar propuestas de mejora en la organización y dirección del personal de enfermería. La investigación no solo aportará conocimiento teórico sobre la administración hospitalaria, sino que también brindará herramientas prácticas para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos en salud.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La gestión hospitalaria y la administración en los servicios de salud son esenciales para una atención médica eficiente y efectiva. Los hospitales, más que lugares de cuidado médico, son organizaciones complejas donde la gestión administrativa impacta notablemente en el desempeño del personal. En este contexto, los enfermeros, como pilares fundamentales en la atención al paciente, trascienden la atención directa, estando su labor profundamente vinculada a la eficiencia administrativa y a los protocolos institucionales (1).

La Organización Mundial de la Salud resalta que una gestión eficiente en salud mejora la satisfacción laboral, reduce el estrés y optimiza la atención. Una adecuada administración disminuye hasta en 20% el burnout en profesionales de la salud, mientras que una gestión deficiente genera sobrecarga laboral, afecta la moral y reduce la eficiencia del servicio (2).

La OMS destaca el papel crucial de las enfermeras en los servicios de salud esenciales, especialmente en emergencias. Su desempeño depende de factores como carga de trabajo, condiciones laborales, formación, gestión de recursos humanos y políticas institucionales. Estadísticas recientes indican que una carga de trabajo excesiva puede incrementar los errores médicos hasta en un 30%. Una gestión inadecuada puede afectar su desempeño y comprometer la calidad de la atención (3).

Un estudio de la OMS estima que una adecuada gestión administrativa puede aumentar la eficiencia del personal de salud hasta en un 40%, mejorando su productividad y bienestar. Las enfermeras, en primera línea de atención, son especialmente sensibles a la calidad de esta gestión, afectando significativamente su desempeño (4).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) subraya que una gestión adecuada en los servicios de salud mejora la satisfacción laboral, reduce el estrés, optimiza la retención de personal y eleva la calidad de atención al paciente. En un estudio realizado por la OPS, se observó que una gestión eficaz puede incrementar la retención del personal en un 15%. En contraste, una gestión inadecuada provoca sobrecarga laboral, baja moral y afecta negativamente la calidad del servicio. (5)

La OPS reconoce que las enfermeras son fundamentales en la atención de salud, especialmente en servicios de emergencia. Su desempeño depende de la carga laboral, condiciones de trabajo, capacitación continua y políticas administrativas. Una gestión deficiente puede obstaculizar su desempeño y afectar negativamente la calidad del cuidado ofrecido (6).

El Ministerio de Salud de Perú (MINSA) ha investigado y proporcionado directrices para optimizar la gestión en los establecimientos de salud. Según un estudio reciente, en hospitales que implementan estas prácticas administrativas, la satisfacción laboral de las enfermeras aumentó en un 28%. Además, estos centros experimentaron una disminución del 22% en incidencias de burnout entre el personal de enfermería (7).

El MINSA destaca que una enfermera motivada y respaldada por una buena gestión puede incrementar la eficiencia en la atención al paciente en hasta un 40%. Esto subraya la importancia de una gestión administrativa adecuada para mejorar el desempeño laboral de las enfermeras y la calidad de atención a los pacientes (8).

Dada la importancia de las enfermeras en emergencia, es clave analizar cómo la gestión administrativa impacta su desempeño. Comprender esta relación permitirá optimizar la atención hospitalaria (9).

Una gestión administrativa deficiente en planificación, organización, liderazgo y supervisión puede aumentar los incidentes negativos hasta en un 25%, reducir la calidad de atención, causar descontento laboral entre las enfermeras y afectar su desempeño y bienestar profesional (10).

El estudio busca identificar fallas en la gestión administrativa y proponer mejoras para optimizar el desempeño de las enfermeras en emergencia, fortaleciendo la calidad del servicio en un hospital público de Lima.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dimensión planificación de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros.
- Identificar la relación entre la dimensión organización de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros.
- Identificar la relación entre la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros.
- Identificar la relación entre la dimensión control de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente estudio se fundamenta en la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería, aspectos cruciales para la eficiencia del sistema de salud, especialmente en servicios de emergencia. Desde un enfoque teórico, se toma como base el Modelo de Adaptación de Callista Roy, el cual concibe a la persona, en este caso, al profesional de enfermería, como un sistema adaptativo que responde de manera constante a los estímulos del entorno.

Según Roy (21), los estímulos del entorno, ya sean focales, contextuales o residuales, afectan los modos de adaptación de los individuos: fisiológico, autoconcepto, función del rol e interdependencia. Una gestión administrativa deficiente puede actuar como un estímulo negativo que interfiere con la adaptación, provocando respuestas desadaptativas, tales como el agotamiento emocional, disminución del rendimiento o conflictos interpersonales.

Por el contrario, una gestión adecuada puede promover un entorno estructurado y predecible que facilite respuestas adaptativas positivas, favoreciendo así el bienestar del personal, su estabilidad emocional y su productividad. Esta adaptación no solo impacta a nivel individual, sino también en los resultados institucionales, como la calidad de atención, la seguridad del paciente y la eficiencia organizacional.

No atender esta problemática podría perpetuar un entorno laboral hostil que compromete la capacidad adaptativa del personal de enfermería, aumentando la rotación, el ausentismo y el riesgo de errores en la atención, especialmente en servicios de emergencia donde la presión asistencial es mayor.

Por tanto, el presente estudio busca generar evidencia que fortalezca la gestión administrativa hospitalaria, utilizando el Modelo de Roy como marco interpretativo para analizar cómo las condiciones organizacionales afectan la capacidad adaptativa del personal de enfermería, y, en consecuencia, su desempeño laboral.

1.4.2 Metodológica

Este estudio adopta un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo correlacional y diseño transversal, lo cual permite analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital

público. Dado que se trata de una investigación de nivel de maestría, se privilegia un diseño riguroso que no solo describe la realidad observada, sino que también identifica la magnitud y dirección de la asociación entre las variables.

El enfoque cuantitativo posibilita una evaluación objetiva de la problemática, mediante la medición de indicadores de gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) y de desempeño laboral (eficiencia, calidad, compromiso, cumplimiento). Esta metodología resulta pertinente en entornos hospitalarios complejos, como los servicios de emergencia, en los que se requiere generar evidencia numérica válida y confiable para sustentar la toma de decisiones.

Para ello, se emplearon instrumentos previamente validados, lo que asegura la confiabilidad de los datos recolectados y fortalece la validez de los resultados. El estudio se desarrolló en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, permitiendo generar información científica contextualizada y aplicable para la mejora de la gestión administrativa en otros hospitales públicos del país.

1.4.3 Práctica

El objetivo fundamental de esta investigación es analizar cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia. Comprender las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de los profesionales de enfermería permitirá identificar áreas críticas, necesidades no satisfechas y aspectos susceptibles de mejora. Los resultados de este estudio servirán como insumo para el diseño de estrategias orientadas a optimizar la gestión organizacional, con énfasis en los recursos humanos de salud. Al mejorar las condiciones laborales y fortalecer el desempeño del personal de enfermería, se contribuirá directamente a elevar la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Asimismo, este estudio beneficiará a diversos actores: al personal de enfermería, al promover entornos laborales más funcionales y saludables; a los gestores hospitalarios, al proporcionar evidencia empírica que sustente la toma de decisiones; y a los usuarios del sistema de salud, quienes recibirán una atención más segura, oportuna y humanizada. De esta forma, se espera que esta investigación contribuya al fortalecimiento de los servicios de salud del Hospital Nacional Hipólito Unanue, con potencial de impacto en otras instituciones del sector público.

1.5 Limitaciones de la investigación

La presente investigación enfrenta algunas limitaciones que podrían influir en el desarrollo y alcance de los resultados. En primer lugar, el periodo de recolección de datos está limitado entre diciembre de 2024 y mayo de 2025. Esta restricción temporal podría dificultar la observación de cambios progresivos o efectos a largo plazo en la gestión administrativa y el desempeño laboral. En cuanto al espacio, el estudio se desarrolló en un único hospital público de Lima, lo que implica que los hallazgos podrían no ser representativos de otros centros hospitalarios con características diferentes, como aquellos ubicados en regiones rurales o con condiciones organizacionales distintas. Además, existen limitaciones relacionadas con los recursos. La investigadora cuenta con recursos personales para la impresión de materiales, el uso de herramientas digitales, y el análisis estadístico, lo cual puede restringir la amplitud del estudio. También podrían surgir dificultades en el acceso al personal de enfermería debido a su carga laboral, lo que podría afectar la recolección oportuna de los datos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Dávila (11), en el año 2022, realizó un estudio con el objetivo de examinar el nivel de asociación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en un centro de salud ubicado en Lomas de Sargentillo, Ecuador. Esta investigación, de carácter básico, se enmarcó en el paradigma positivista, empleando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental.

La muestra estuvo compuesta por 140 trabajadores, quienes respondieron dos cuestionarios de 20 ítems cada uno, diseñados para medir las variables en estudio. Dichos instrumentos fueron validados por expertos, alcanzando una alta confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, con valores de 0.991 y 0.993. Los hallazgos indicaron que el 40% de los encuestados (equivalente a 56 personas) consideran que la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral se sitúa en un nivel medio. Asimismo, se obtuvo un valor de significancia estadística de $p=0.000$, inferior al nivel crítico de $\alpha=0.05$, lo que permitió confirmar la hipótesis planteada. Como conclusión, se identificó una relación positiva y fuerte entre ambas variables, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.918, evidenciando un alto grado de asociación en el contexto del estudio.

Guaya (12) llevó a cabo una investigación enfocada en identificar el vínculo existente entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral del personal paramédico en una institución de atención prehospitalaria situada en Guayaquil. El estudio, de carácter básico, utilizó una metodología cuantitativa, con diseño no experimental, enfoque correlacional y alcance transversal. La muestra estuvo compuesta por 87 paramédicos, quienes respondieron dos cuestionarios. Los resultados mostraron una correlación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman Rho de 0.727, indicando una relación fuerte y positiva. Además, se

obtuvo un valor de significancia de 0.002, lo que valida estadísticamente el hallazgo. Desde un enfoque descriptivo, el 46% de los participantes consideró deficiente la gestión administrativa, el 44.8% la calificó como regular y solo el 20.7% como favorable. En cuanto al desempeño, el 59.8% fue evaluado como deficiente, el 19.5% como regular y solo el 20.7% fue percibido favorablemente. Estos datos reflejan la necesidad de implementar mejoras dentro de la organización estudiada.

Arellano (13) realizó un estudio con la finalidad de examinar cómo influye la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de Fisio Medical Center en el contexto de la pandemia por COVID-19. La investigación adoptó un enfoque hipotético-deductivo, sustentado en teorías previas sobre la gestión organizacional y su relación con el rendimiento del personal frente a crisis sanitarias. Las encuestas aplicadas evidenciaron que la pandemia tuvo efectos negativos sobre el funcionamiento de la entidad. Sin embargo, dichas repercusiones fueron mitigadas mediante estrategias administrativas orientadas a preservar tanto al personal como a los pacientes. El liderazgo gerencial fue clave para mantener un entorno laboral seguro y motivador. Asimismo, se ofrecieron capacitaciones sobre protocolos de bioseguridad y atención de casos COVID-19, reforzando la preparación institucional ante la emergencia.

Quiroga (14) desarrolló un trabajo investigativo en el que examinó cómo una gestión administrativa carente de planificación puede afectar el desempeño de los empleados de la empresa "RIGOT S.A." en Guayaquil. El estudio reveló que la administración influye directamente sobre el rendimiento laboral, destacándose la ausencia de planes de desarrollo, funciones mal definidas y una débil estructuración normativa. La investigación se centró en 20 trabajadores de las áreas administrativa y operativa. Se aplicó la metodología del Cuadro de Mando Integral, además de una encuesta basada en el instrumento de Bienestar Laboral General

de Blanch. Pese a las deficiencias detectadas, la percepción general fue que tanto la gestión administrativa como la operativa presentaban niveles aceptables de eficiencia.

Mirzaei et al. (15) realizaron un estudio cuantitativo, transversal y correlacional en hospitales universitarios de Irán, con una muestra de 354 enfermeros. El objetivo fue analizar la relación entre la competencia percibida de los gerentes de enfermería y dos variables clave del desempeño laboral: la satisfacción en el trabajo y la intención de rotación.

Para la recolección de datos se aplicaron cuestionarios validados y confiables. Los resultados mostraron una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la competencia de los gerentes y la satisfacción laboral ($r = 0.933$; $p < 0.001$). Asimismo, se evidenció una correlación negativa fuerte entre la competencia de los gerentes y la intención de dejar el empleo ($r = -0.901$; $p < 0.001$). Estos hallazgos confirman que las habilidades gerenciales y de gestión administrativa del personal de enfermería en puestos de liderazgo tienen un impacto directo en la motivación, compromiso y permanencia del personal. El estudio respalda la necesidad de fortalecer la gestión administrativa en entornos hospitalarios, en línea con los objetivos de la presente investigación.

Nacionales

Castillo (16) ejecutó un estudio con el objetivo de explorar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa. Se formuló una hipótesis principal que planteaba una correlación significativa y muy elevada entre ambas variables, la cual fue respaldada por un coeficiente de Spearman Rho de 0.840. Asimismo, se analizaron correlaciones específicas: la planificación administrativa mostró una relación muy alta (Rho = 0.880), la organización obtuvo un valor de 0.767, la dirección alcanzó 0.746 y el control administrativo volvió a reflejar un alto nivel de asociación (Rho = 0.880). En conjunto, los datos revelan una estrecha vinculación entre una buena gestión y el rendimiento del personal.

Lezma (17) llevó a cabo una investigación orientada a estudiar la conexión entre la gestión administrativa y el desempeño del personal de enfermería en el Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima. Se trató de un estudio básico con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 70 enfermeras, y los datos se recogieron a través de un cuestionario con escala de Likert, procesados mediante SPSS versión 25. El análisis de confiabilidad arrojó valores alfa de Cronbach de 0.826 y 0.785 para las variables gestión y desempeño, respectivamente. Se halló una correlación positiva significativa entre ambas variables ($Rho = 0.804$), concluyéndose que mejoras en la gestión repercuten favorablemente en el rendimiento del personal.

Rodríguez (18) exploró la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral del personal de un hospital de nivel III-I en Lima. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y alcance descriptivo-correlacional, la muestra incluyó a 105 trabajadores de diferentes áreas de atención. Se emplearon cuestionarios y se utilizó Spearman para el análisis estadístico. Los resultados mostraron que el 18.1% consideró deficiente la gestión, el 52.4% la calificó como regular y el 29.5% como óptima. Respecto al desempeño, el 19.0% lo evaluó como bajo, el 52.4% como intermedio y el 28.6% como alto. En síntesis, se concluyó que existe una relación directa entre las dos variables evaluadas.

Meneses (19) realizó una investigación para estudiar el vínculo entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en el Proyecto Especial Carretera Federico Basadre, en Pucallpa. Se aplicó un diseño descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo y sin manipulación experimental. Participaron 40 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta de 13 ítems. El análisis mediante Spearman Rho arrojó un coeficiente de 0.798 y un valor de significancia de 0.001. Estos resultados respaldaron la hipótesis planteada, revelando una correlación significativa de tipo moderado entre las variables, y descartando la hipótesis alternativa.

Cubas (20) desarrolló una investigación centrada en la relación entre gestión administrativa y productividad del personal en el área administrativa de un hospital. El marco teórico se sustentó en los postulados de Bernal y Sierra para la gestión, y en las ideas de Olivares para la productividad. Se trató de un estudio de tipo sustantivo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. De los 100 trabajadores, se seleccionaron 80 por muestreo por conveniencia. Se aplicaron dos cuestionarios validados, cuya confiabilidad fue comprobada con Alfa de Cronbach (0.920 y 0.899). El análisis estadístico reveló una correlación moderada y significativa, con un valor de $p = 0.000$. Además, el 42.5% de los encuestados consideró regular la gestión, y la productividad se percibió, en su mayoría, como media.

2.2 Bases teóricas

Teoría de Adaptación de Callista Roy:

Propone que las personas son sistemas abiertos en interacción constante con el ambiente, y se esfuerzan por mantener un estado de equilibrio. En el contexto de la gestión administrativa, este modelo puede ayudar a entender cómo las enfermeras se adaptan a diferentes estilos de gestión y cómo esto afecta su desempeño laboral. Según Roy, las enfermeras actúan como mediadoras entre el paciente y el entorno, ajustándose a los cambios y desafíos diarios para mantener la estabilidad y la salud del paciente (21).

La gestión efectiva puede crear un entorno que facilite la adaptación de las enfermeras a los desafíos diarios en el servicio de emergencia, lo cual a su vez puede mejorar el desempeño laboral y la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes. Estudios han demostrado que un entorno de trabajo positivo, facilitado por una buena gestión, puede reducir el estrés y el burnout, mejorando la satisfacción y la retención del personal de enfermería (21).

Teoría del Campo de Energía Humana de Martha Rogers:

Plantea que tanto los individuos como los entornos en los que se desenvuelven forman parte de campos energéticos abiertos, dinámicos e inseparables. Desde esta perspectiva, la gestión administrativa puede entenderse como una fuerza que influye directamente en el entorno energético del personal de enfermería, impactando así su bienestar y rendimiento profesional. Según esta teoría, mantener un entorno armónico y coherente contribuye significativamente a fortalecer la salud integral y la productividad del individuo (22).

En contextos laborales complejos como el área de emergencias, una administración bien estructurada puede ser clave para fomentar un entorno positivo. A través de políticas adecuadas, liderazgo empático y disponibilidad de recursos, se genera un campo energético favorable que influye directamente en la motivación, eficiencia y estabilidad emocional del personal de enfermería. Este enfoque resalta la importancia de considerar el equilibrio del entorno como un factor determinante para lograr un desempeño laboral de calidad y una mayor satisfacción en el ejercicio profesional (22).

La Teoría Clásica de la Administración de Henri Fayol:

La teoría administrativa de Henri Fayol ofrece una base sólida para fortalecer tanto la gestión organizacional como el desempeño del personal en unidades de enfermería de emergencia. Este enfoque resalta la relevancia de asignar funciones especializadas, garantizar un equilibrio entre la autoridad y la responsabilidad, y mantener una disciplina constante para asegurar la eficacia en los procesos operativos. Uno de sus principios fundamentales es que las instrucciones deben provenir de una única autoridad, lo cual evita contradicciones y favorece la coherencia organizativa. Asimismo, establece que las acciones dirigidas a un mismo objetivo deben estar coordinadas bajo un liderazgo común para lograr resultados óptimos (23).

Fayol también plantea que los intereses institucionales deben prevalecer sobre los personales, subrayando que una retribución adecuada es esencial para mantener al personal motivado. La teoría sugiere encontrar un equilibrio entre la toma de decisiones centralizada y descentralizada, según las necesidades del contexto. Por otro lado, se destaca la necesidad de contar con una estructura jerárquica bien definida, así como un uso ordenado y eficiente de los recursos humanos y materiales. El trato justo hacia los trabajadores es otro componente esencial, ya que fomenta un ambiente laboral más positivo y fortalece la moral colectiva.

En escenarios críticos como el área de emergencias, donde las exigencias laborales son elevadas, la permanencia del personal capacitado resulta clave para la continuidad y calidad de la atención. Por ello, se promueve no solo la estabilidad en el empleo, sino también la iniciativa individual y el trabajo en equipo como motores para la innovación y la mejora continua. Implementar estos lineamientos puede contribuir significativamente al funcionamiento eficiente de los servicios de enfermería, asegurando que la atención al paciente se mantenga como el eje central de todas las acciones (23).

Modelo de Desempeño de Campbell:

El modelo plantea tres componentes esenciales vinculados al rendimiento laboral: en primer lugar, la competencia en la tarea, que se refiere al dominio técnico y al conocimiento necesario para ejecutar las funciones propias de enfermería; en segundo lugar, el comportamiento de rol contextual, entendido como la disposición del personal para colaborar y aportar positivamente al ambiente laboral, más allá de sus funciones técnicas; y por último, el comportamiento de rol adaptativo, que implica la capacidad de ajustarse eficazmente a situaciones cambiantes o emergencias inesperadas. Según Campbell, cualquier mejora en estos elementos puede repercutir de forma positiva en el desempeño global del profesional (24).

Incorporar estas teorías como parte del sustento teórico del estudio permite establecer un marco conceptual sólido para analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño del personal de enfermería, especialmente en contextos de atención de urgencia. Además, dichas teorías ofrecen una guía útil para identificar prácticas de gestión que fomenten un entorno de trabajo favorable, impulsen la capacidad de adaptación y favorezcan el bienestar de las enfermeras en áreas críticas como el servicio de emergencias (24).

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición

La gestión administrativa comprende una serie de acciones orientadas a conducir una organización mediante la administración racional de tareas, esfuerzos y recursos disponibles. Su capacidad para coordinar y supervisar funciones diversas permite anticipar problemas y alcanzar metas propuestas. En el contexto empresarial y organizacional, su relevancia se fundamenta en varios aspectos:

- Orienta a la institución hacia una actuación proactiva, considerando los recursos, procedimientos y estrategias requeridas para cumplir objetivos y afrontar posibles dificultades.
- Favorece la obtención de resultados positivos, ya que una gestión bien estructurada impulsa el éxito institucional.
- Optimiza el alcance de metas al organizar tareas, asignar funciones de acuerdo con las competencias del personal, y definir responsabilidades.
- Contribuye al bienestar laboral y a la satisfacción tanto del equipo de trabajo como de

los usuarios, generando un entorno armónico y productivo. (25)

DIMENSIONES

Planificación

La planificación constituye un elemento clave del proceso administrativo, ya que establece objetivos, traza estrategias y define cursos de acción para alcanzar metas organizacionales, particularmente en instituciones de salud. (26)

En este entorno, caracterizado por alta demanda y recursos limitados, la planificación estratégica permite tomar decisiones acertadas para optimizar la atención y mejorar los servicios. Su importancia varía según la complejidad y magnitud de la unidad operativa. (27)

Además de identificar oportunidades de mejora, este proceso permite evaluar posibles cambios y definir su implementación, considerando tanto el entorno interno como externo. (27)

En el sector salud, planificar no es opcional, sino una acción esencial que previene el desperdicio y permite dar respuesta efectiva a las necesidades de la población. (28)

A través de esta herramienta, se proyectan soluciones a mediano y largo plazo, pese a contextos inciertos y cambiantes, lo cual cobra mayor valor en instituciones sanitarias. (29)

El proceso planificador coordina recursos humanos, materiales y financieros mediante la definición de acciones específicas que encaminan a la organización hacia sus objetivos. (30)

Este enfoque responde al interrogante de cómo ejecutar las actividades dentro de la estructura institucional, asegurando coherencia entre las estrategias y la ejecución operativa. (31)

Una planificación integral exige una visión holística del sistema organizacional, donde los elementos no se consideran de forma aislada, sino en constante interrelación.

Comprender la organización de los recursos permite su aprovechamiento óptimo y promueve una estructura competitiva. (32)

El organigrama institucional facilita esta labor, pues clarifica funciones, responsabilidades y permite identificar a los líderes responsables de la toma de decisiones clave. (33)

Organización

En la gestión administrativa, la organización representa un componente estructural que articula recursos y actividades para lograr los fines propuestos con eficiencia.

Entre sus principales elementos se encuentran:

- **Estructura organizacional:** Determina cómo se distribuyen los departamentos, las líneas de autoridad y comunicación. Puede adoptar múltiples formas según los objetivos y entorno institucional. (34)
- **Diseño organizacional:** Consiste en la creación planificada de una estructura organizativa adecuada al tamaño, la tecnología y el entorno. (35)
- **Procesos de trabajo:** Secuencias de actividades interrelacionadas que permiten alcanzar resultados específicos de manera eficiente. (36)
- **Políticas y procedimientos:** Reglas que orientan la conducta del personal y garantizan uniformidad en la toma de decisiones.
- **Cultura organizacional:** Conjunto de valores y prácticas compartidas que influye en la dinámica interna de la institución. (37)
- **Sistemas de información:** Mecanismos que permiten gestionar datos esenciales para la toma de decisiones y la coordinación de tareas. (38)
- **Comunicación organizacional:** Flujo de información que asegura la comprensión, coordinación y motivación en todos los niveles. (39)
- **Control organizacional:** Estrategias para verificar que las actividades se alineen con los objetivos institucionales, corrigiendo posibles desviaciones. (40)

Dirección

La dirección representa la capacidad de guiar a las personas hacia el cumplimiento efectivo de las metas organizacionales. Involucra diversos aspectos:

- **Liderazgo:** Habilidad para influir, motivar e inspirar a los equipos, facilitando el logro de objetivos compartidos. (41)
- **Toma de decisiones:** Selección de alternativas viables que favorezcan el bienestar organizacional y de sus grupos de interés. (42)
- **Comunicación:** Transmisión clara y efectiva de información, clave para la coordinación, motivación y comprensión institucional. (43)
- **Motivación:** Estímulo interno y externo que impulsa al personal a comprometerse y superar sus objetivos. (44)
- **Gestión del cambio:** Capacidad para liderar procesos de transformación sin perder de vista la misión institucional. (45)
- **Gestión de conflictos:** Manejo adecuado de desacuerdos que puedan surgir en el ámbito laboral, promoviendo la resolución constructiva. (46)

Control

El control es una función administrativa esencial para verificar el cumplimiento de los planes y garantizar que las acciones se desarrollen conforme a los estándares definidos.

- **Evaluación y medición:** Análisis del rendimiento con base en indicadores específicos previamente establecidos. (47)
- **Estándares de desempeño:** Criterios que permiten valorar la calidad, eficiencia y eficacia de las actividades realizadas. (48)
- **Identificación de desviaciones:** Detección oportuna de diferencias entre los resultados esperados y los obtenidos. (47)

- **Acciones correctivas:** Estrategias destinadas a restablecer la alineación con los objetivos iniciales. (48)
- **Retroalimentación:** Información sobre el desempeño, útil tanto para reforzar logros como para mejorar áreas críticas. (49)
- **Sistemas de control:** Herramientas que permiten recopilar y procesar información para supervisar actividades (inventarios, calidad, gestión). (50)
- **Control preventivo y correctivo:** El primero anticipa problemas, el segundo corrige fallas detectadas en el proceso. (51)
- **Control estratégico, táctico y operativo:** Evaluación en distintos niveles organizacionales, desde la visión general hasta las tareas específicas. (52)

DESEMPEÑO LABORAL

Definición

El desempeño laboral representa el grado en que un trabajador cumple con las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo. Este concepto integra habilidades, conocimientos, actitudes y características personales, que en conjunto determinan la contribución individual al cumplimiento de los objetivos organizacionales. (53)

Tanto la eficacia (logro de resultados esperados) como la eficiencia (uso racional de recursos) son elementos fundamentales en esta valoración. A su vez, la calidad del trabajo —es decir, el cumplimiento de estándares establecidos— también forma parte del análisis. (54)

La capacidad para interactuar con colegas, superiores y usuarios, así como la adaptabilidad a contextos cambiantes, resultan determinantes en un entorno organizacional dinámico. (55)

El desempeño laboral es una variable evolutiva, influenciada por factores individuales y contextuales. Por ello, las organizaciones implementan sistemas de evaluación continua que permiten identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

DIMENSIONES

Motivación

La motivación es una fuerza interna que impulsa al individuo a actuar con entusiasmo, compromiso y constancia en su labor. Un empleado motivado se involucra con sus tareas, busca superarse y colabora activamente en la mejora organizacional. (56)

Esta puede originarse desde el interior, a través del deseo de logro o desarrollo personal, o desde factores externos como incentivos, reconocimiento y condiciones laborales. (57)

El equilibrio entre ambas fuentes de motivación contribuye a generar un clima laboral que favorece la productividad, la innovación y el crecimiento profesional. (58)

Responsabilidad

Implica asumir con compromiso y seriedad las tareas asignadas, mostrando disposición para rendir cuentas por las decisiones y acciones ejecutadas. (59)

La rendición de cuentas es clave en este concepto: un trabajador responsable reconoce sus resultados y se esfuerza por cumplir a tiempo y con calidad. (60)

La responsabilidad fortalece la ética laboral, la autonomía y la confiabilidad del personal, cualidades cada vez más valoradas en entornos complejos y cambiantes. (61)

Liderazgo y Trabajo en Equipo

El liderazgo implica guiar, motivar e inspirar a otros hacia la consecución de metas compartidas.

Va más allá de dirigir; busca generar confianza, visión y compromiso en el grupo. (62)

El trabajo en equipo, por su parte, es la colaboración sinérgica entre personas con capacidades complementarias. La suma de esfuerzos bien articulados potencia los resultados. (60)

Ambas dimensiones se interrelacionan, ya que un liderazgo eficaz fomenta la cohesión del equipo y viceversa. Esta combinación favorece la adaptabilidad y el cumplimiento de metas institucionales. (63)

Formación y Desarrollo Personal

Este proceso continuo permite adquirir y perfeccionar habilidades necesarias para el buen desempeño actual y futuro. Fomenta la adaptación ante nuevos desafíos y el crecimiento profesional. (64)

En un entorno laboral en constante evolución, invertir en la capacitación del personal es esencial para mantener la competitividad y la eficacia.

Las organizaciones promueven tanto competencias técnicas como habilidades blandas, como comunicación, liderazgo o resolución de problemas. (65)

Más allá de ser un mecanismo para mejorar el desempeño, la formación evidencia el compromiso con el desarrollo humano integral, proyectando a los empleados hacia nuevas oportunidades. (66)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

H0: No existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2025.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2025.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2025.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

Hi4: Existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método

La presente investigación adopta el método hipotético-deductivo, el cual parte de postulados generales para derivar conclusiones aplicables a casos concretos. Este método se inicia con la formulación de una hipótesis, y mediante procesos lógicos deductivos, permite recopilar y analizar información útil para comprobarla o refutarla, con el propósito de dar respuesta al problema investigado.

De acuerdo con Guanipa (67), este método consiste en un “conjunto de teorías y conceptos básicos, elaborando en forma deductiva las consecuencias empíricas de las hipótesis, y trata de falsearlas para reunir la información pertinente. Por consiguiente, se orienta a encontrar soluciones a los problemas identificados”.

3.2. Enfoque

Este trabajo se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, dado que se centra en la recolección y el análisis de datos numéricos, con el objetivo de examinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño del personal de enfermería. A través de instrumentos estructurados como cuestionarios, y mediante el uso de herramientas estadísticas, se busca obtener mediciones precisas de las variables implicadas, lo cual permite identificar comportamientos y tendencias en el contexto hospitalario.

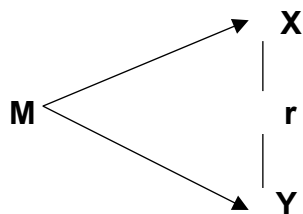
Según Tamayo (68), el enfoque cuantitativo consiste en el “contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio”.

3.3. Tipo de investigación

El tipo de estudio desarrollado corresponde a una investigación aplicada, también conocida como empírica, la cual tiene como finalidad utilizar el conocimiento disponible y, a la vez, generar nuevos saberes mediante la implementación práctica de la investigación en contextos reales. Esta modalidad se enfoca en resolver problemas concretos a partir de la experiencia (69).

3.4. Diseño de la investigación

Siguiendo la clasificación de Hurtado (70), esta investigación se encuadra dentro de un diseño no experimental, ya que no se manipulan las variables de forma directa, sino que se observan tal como se presentan en su entorno natural. Además, se trata de un estudio transversal, puesto que los datos se recogen en un único momento en el tiempo, sin seguimiento longitudinal. Asimismo, es de tipo correlacional, ya que se pretende analizar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, sin establecer relaciones de causalidad o dependencia entre las variables.



Dónde:

M: Muestra

X: Gestión administrativa

Y: Desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación

3.5. Población, muestra y muestreo

El grupo poblacional que participa en esta investigación está compuesto por 91 profesionales de enfermería que desempeñan funciones en el Servicio de Emergencia de un hospital público ubicado en Lima, durante el año 2025.

Muestra:

Debido a que se incluyó la totalidad del universo poblacional, la muestra coincide con los 91 enfermeros, lo cual caracteriza al estudio como un censo poblacional, es decir, sin selección por muestreo.

Muestreo:

No se empleará ninguna técnica de muestreo, debido a que el estudio incluye a todos los integrantes de la población. Esta elección metodológica permite una representación completa del fenómeno investigado, evitando sesgos asociados a la selección muestral (71).

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que se encuentren laborando de manera activa en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima en el año 2025.
- Participación abierta tanto a enfermeros como enfermeras, sin distinción de género.
- Se incluyeron únicamente aquellos que se encontraban presentes al momento de aplicar el instrumento y que accedieron a participar de forma voluntaria.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que desempeñen funciones administrativas dentro del Servicio de Emergencia.
- Profesionales de enfermería asistencial que estén con licencia o en descanso médico durante el periodo de recolección de datos.
- Participantes que no acepten el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i>
Gestión administrativa	Según Idalberto Chiavenato, la gestión administrativa implica llevar a cabo acciones orientadas a lograr determinados resultados de manera eficiente y con el menor uso de recursos posible. Aplicado al ámbito de la enfermería, este concepto se refiere a la ejecución de diversas actividades organizativas con el propósito de obtener resultados positivos en salud, optimizando el uso de tiempo, esfuerzo y recursos disponibles. (70)	La gestión administrativa en el ámbito de la enfermería comprende la ejecución coordinada de diversas tareas. El personal de enfermería planifica, estructura, dirige y supervisa sus acciones en la atención a pacientes en el hogar. Este desempeño se evalúa mediante un cuestionario, el cual arroja resultados que se clasifican en Eficaz, medianamente eficaz, ineficaz.	PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN CONTROL	Misión: Es la razón de ser de una organización o proyecto. Visión: Describe hacia dónde se quiere llegar en el futuro. Objetivos de planificación: Son los resultados concretos que se esperan lograr mediante la planificación. Definición de competencias: Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para lograr los objetivos. Asignación de funciones: Designación clara de tareas y responsabilidades. Distribución de materiales y recursos: Reparto eficiente de insumos para el trabajo. Motivación del personal: Estrategias para incentivar el compromiso y desempeño. Liderazgo: Capacidad para guiar y dirigir al equipo de trabajo. Programas de capacitación: Formación continua para mejorar habilidades laborales. Evaluación de resultados: Análisis del desempeño y cumplimiento de objetivos.	ORDINAL	Ineficaz (25-66) Medianamente eficaz (67-84) Eficaz (85-125)

Desempeño Laboral	<p>El desempeño laboralse refiere a cómo se expresan las habilidades profesionales de un empleado, abarcandosu educación, capacidades prácticas, vivencias, emociones, predisposiciones, impulso, rasgos personales y ética. Todo esto contribuye a la obtención de los objetivos deseados por la empresa, alineándose con sus normativas técnicas, de eficacia y atención al cliente. (73).</p>	<p>Se refiere a la actuación de la enfermera en el área de Emergencias al llevar a cabo sus tareas, la cual se evaluará mediante un cuestionario que resultará en una calificación de su Desempeño laboral, clasificándolo como: bajo, medio o alto. (73).</p>		<p>Detección de errores: Identificación de fallos en los procesos laborales.</p> <p>Disposición de medidas correctivas: Implementación de acciones para corregir fallos.</p>		
			MOTIVACIÓN	<p>Creatividad e innovación de ideas: Capacidad para generar soluciones novedosas en el trabajo.</p> <p>Logro de resultados en el trabajo: Cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.</p> <p>Retroalimentación precisa y oportuna: Información clara y a tiempo sobre el desempeño.</p> <p>Motivación diaria del personal: Estrategias para mantener el compromiso y entusiasmo.</p> <p>Evaluación para la mejora continua: Análisis para detectar oportunidades de crecimiento.</p> <p>Cumplimiento de tareas y desarrollo profesional: Ejecución de responsabilidades y fortalecimiento de habilidades.</p> <p>Promoción basada en el desempeño: Reconocimiento y crecimiento según la productividad.</p>	ORDINAL	Bajo (28-65)
			RESPONSABILIDAD	<p>Logro de resultados en el trabajo: Alcance de metas y objetivos.</p> <p>Retroalimentación precisa y oportuna: Información clara y en el momento adecuado.</p> <p>Se motiva al personal diariamente: Estrategias para mantener el compromiso laboral.</p> <p>Evaluar para mejorar: Análisis continuo para optimizar el desempeño.</p> <p>Cumplimiento de tareas y desarrollo profesional: Ejecución de responsabilidades y crecimiento laboral.</p> <p>Promoción por desempeño: Reconocimiento y ascenso según resultados.</p>		Medio (66-81)
			LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	<p>Cumplimiento de tiempos laborales: Respeto a los plazos y horarios establecidos.</p> <p>Independencia en el trabajo: Capacidad para gestionar tareas sin supervisión constante.</p> <p>Trabajo metódico y ordenado: Organización y planificación en la ejecución de actividades.</p> <p>Puntualidad: Asistencia y cumplimiento de horarios establecidos.</p> <p>Asumir las consecuencias negativas de los actos: Responsabilidad ante errores o decisiones.</p> <p>Definición de responsabilidades: Claridad en las funciones y roles asignados.</p>		Alto (82-112)
FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	<p>Comunicación oportuna a jefatura: Información precisa en el momento adecuado.</p> <p>Cumplimiento de objetivos organizacionales: Alcance de las metas establecidas por la institución.</p>					

			<p>Promoción según capacidad: Ascenso basado en habilidades y rendimiento.</p> <p>Desarrollo profesional y metas: Crecimiento laboral alineado con objetivos personales.</p> <p>Promoción del desarrollo personal: Impulso al crecimiento integral del empleado.</p> <p>Resultados a base de capacidad y conocimientos: Logros determinados por habilidades y experiencia.</p> <p>Preparación previa laboral: Formación anticipada para el desempeño eficaz.</p>		
--	--	--	---	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se implementó la encuesta como método para recopilar datos relacionados con ambas variables. Esta estrategia fue diseñada con el propósito específico de obtener información precisa y relevante que abarque los aspectos clave de cada una de las variables en cuestión. La encuesta, al ser una técnica ampliamente reconocida en la investigación social, permitió recabar datos de manera sistemática y estructurada, garantizando así la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos.

3.7.2. Descripción

Para la recolección de información, se emplearon dos cuestionarios estructurados.

El primer cuestionario, basado en el estudio de Paitan, (72), consta de 25 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: planificación (6 ítems), organización (6 ítems), dirección (7 ítems) y control (6 ítems).

ASPECTO	DETALLE
Población	La población estará constituida por el 100% de los Enfermeros (91) del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima, 2025
Tiempo	Validación realizada en un periodo de 2 meses
Momento	Los enfermeros completaron el cuestionario en horas de descanso de sus labores.
Lugar	Enfermeros que laboren en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima, 2025.
Validez	Juicio de expertos

Fiabilidad	Coeficiente Alfa De Cronbach, obteniendo un valor de 0.85, indicando una validez Altamente confiable
Tiempo de llenado	Aprox. 30 min.
Número de ítems	25 ítems
Dimensiones	4 dimensiones Planificación (01-06) Organización (07-12) Dirección (13-19) Control (20-25)
Alternativas de respuesta	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
Baremos (niveles, grados) de la variable	Ineficaz (25-66) Medianamente eficaz (67-84) Eficaz (85-125)

El instrumento empleado fue el cuestionario de desempeño laboral el cual fue validado en la tesis de Machacuay Castellón y Vera Balbín (73), incluye 28 ítems organizados en cuatro

dimensiones: liderazgo y trabajo en equipo (8 ítems), motivación (7 ítems), formación y desarrollo personal (5 ítems) y responsabilidad (8 ítems). Esta metodología permite abarcar aspectos clave de la gestión administrativa y el desempeño laboral, proporcionando un enfoque integral para la recolección de datos (ver Anexo 2).

ASPECTO	DETALLE
Población	La población estará constituida por el 100% de los Enfermeros (91) del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima, 2025
Tiempo	Validación realizada en un periodo de 2 meses
Momento	Los enfermeros completaron el cuestionario en horas de descanso de sus labores.
Lugar	Enfermeros que laboren en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima, 2025.
Validez	Juicio de expertos
Fiabilidad	Mediante una prueba piloto con 18 enfermeros, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.865
Tiempo de llenado	Aprox. 30 min.
Número de ítems	28 ítems
Dimensiones	4 dimensiones Motivación (01 al 07) Responsabilidad (08-15)
	Liderazgo y trabajo en equipo (15-23) Formación y desarrollo personal (24-28)

Alternativas de respuesta	1 = Nunca 2 = Alguna vez 3 = Frecuentemente 4 = Muy frecuentemente
Baremos (niveles, grados) de la variable	Bajo (28-65) Medio (66-81) Alto (82-112)

3.7.3. Validación

El cuestionario utilizado para evaluar la "gestión administrativa" fue previamente validado en la investigación titulada Gestión administrativa y empoderamiento en las enfermeras del Hospital San Juan de Lurigancho (72). En dicho estudio, se recurrió al juicio de tres especialistas en la materia, quienes confirmaron su pertinencia para el contexto investigado. Asimismo, se aplicó la prueba estadística V de Aiken, arrojando un valor de 0.98, lo que refleja una adecuada validez de contenido.

Por otro lado, el instrumento destinado a medir el "desempeño laboral" fue validado en el trabajo titulado Estrés Laboral y desempeño de la enfermera del servicio de emergencia del Hospital de la Merced (73). La validación se llevó a cabo a través de la opinión de expertos, obteniéndose una aceptación del 90%. Además, se aplicó la prueba V de Aiken, obteniendo un coeficiente de 0.98, lo que también respalda una validez de contenido satisfactoria. Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron tomados de autores que previamente realizaron su validación y confiabilidad. En este estudio no se efectuó un nuevo proceso de validación, sino que se emplearon con las propiedades psicométricas ya establecidas, asegurando su representatividad para la población estudiada.

3.7.4. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento que mide la "gestión administrativa", Los instrumentos utilizados ya habían sido **previamente validados por sus autores originales**. Para asegurar su confiabilidad en la población de estudio, se aplicó una **prueba piloto de consistencia interna**, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.814 para el instrumento de gestión administrativa y de 0.865 para el de desempeño laboral, valores que confirman una adecuada fiabilidad (72). Adicionalmente, se realizó una segunda prueba con 5 enfermeras, donde se obtuvo un coeficiente de 0.85, reforzando la alta fiabilidad del instrumento aplicado. En el caso del instrumento de "desempeño laboral", verificaron su confiabilidad mediante una prueba piloto con 18 enfermeros, alcanzando un coeficiente alfa de Cronbach de 0.865. Posteriormente, en una aplicación con 5 enfermeras adicionales, se registró un valor de 0.86, confirmando así la solidez y consistencia del instrumento utilizado (73).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento y análisis de datos

En esta investigación, los datos recolectados fueron procesados utilizando dos herramientas principales: Microsoft Excel y el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Excel sirvió para organizar y sistematizar la información de forma ordenada, mientras que SPSS facilitará la realización de análisis estadísticos con mayor profundidad y precisión.

Los hallazgos serán presentados de manera clara mediante tablas y/o gráficos, con el fin de facilitar la visualización de tendencias y relaciones entre las variables. Estas representaciones permitirán interpretar los resultados de forma accesible y comunicar de manera efectiva las conclusiones obtenidas.

Para el análisis estadístico, se empleará la prueba de correlación de Spearman, adecuada para evaluar la relación entre dos variables de tipo ordinal o continuo. Esta técnica permitirá determinar tanto la dirección como la intensidad de la asociación entre las variables analizadas, ofreciendo una comprensión más precisa de su vínculo.

El análisis se desarrollará con un nivel de confianza del 95%, considerando como estadísticamente significativa una probabilidad (valor p) menor a 0.05. La interpretación del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) se hará según los siguientes criterios:

- Un Rho próximo a +1 reflejará una fuerte correlación positiva.
- Un Rho cercano a -1 señalará una fuerte correlación negativa.
- Un Rho próximo a 0 indicará una correlación débil o inexistente.

Cabe resaltar que al interpretar los resultados se tomarán en cuenta las limitaciones inherentes a este método, así como sus supuestos estadísticos, los cuales serán abordados en mayor detalle en la sección metodológica. Asimismo, se evaluarán posibles factores de confusión y, en caso necesario, se considerará la aplicación de análisis complementarios para reforzar la validez de los resultados.

3.9. Aspectos éticos

Se aplicó rigurosamente el principio de confidencialidad, preservando el anonimato de las personas participantes a través del uso de códigos y del resguardo seguro de la información recolectada. El principio de beneficencia se reflejó en la intención de generar conocimientos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería. Asimismo, el principio de justicia fue observado mediante una selección equitativa y respetuosa de los participantes, sin discriminación y considerando su disponibilidad y consentimiento.

Además, se respetaron plenamente los derechos de los participantes, asegurando su dignidad, identidad, privacidad y diversidad sociocultural. La protección de datos sensibles fue abordada con medidas técnicas y éticas que garantizaron su resguardo.

En términos de rigor científico, el estudio se condujo respetando los estándares metodológicos establecidos, asegurando una recolección, análisis e interpretación de datos precisa y alineada con los objetivos de investigación. Finalmente, se mantuvo la honestidad científica, reconociendo debidamente la autoría y las contribuciones en cada fase del proceso investigativo.

(74).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos del estudio realizado a 91 profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público en Lima durante el año 2025.

El análisis descriptivo de la muestra incluyó a 91 enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. En cuanto al sexo, el 70.3 % fueron mujeres y el 29.7 % varones.

Respecto a la edad, el 46.2 % tenía entre 31 y 40 años, seguido de un 28.6 % entre 21 y 30 años.

En cuanto al grado académico, el 69.2 % contaba con licenciatura en enfermería y el resto con estudios de posgrado.

En relación con la condición laboral, el 56 % tenía contrato indeterminado, mientras que el 44 % se encontraba bajo contrato temporal. Finalmente, en cuanto a la antigüedad en el servicio, el 37.4 % tenía entre 6 y 10 años de experiencia, y el resto se distribuía entre menos de 5 años y más de 10 años.

Estos resultados muestran que la mayoría de la muestra está compuesta por mujeres jóvenes, con licenciatura, contratos estables y experiencia intermedia en el servicio de emergencia, lo cual permite contextualizar adecuadamente los resultados obtenidos.

La finalidad de este análisis fue explorar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería. Los datos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS, permitiendo la obtención de indicadores cuantitativos representativos del fenómeno investigado.

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. “Niveles de Gestión Administrativa en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025”

Nivel	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ineficaz	11	12%
Medianamente eficaz	44	48%
Eficaz	36	40%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del hospital nacional Hipólito Unanue

Estos resultados obtenidos en la dimensión de gestión administrativa indican que el 12% del personal encuestado percibe que dicha gestión es ineficaz, el 48% la considera medianamente eficaz y el 40% eficaz. Estos valores sugieren que existe una tendencia predominante hacia una percepción favorable, aunque con un margen considerable de mejora en las prácticas de administración hospitalaria.

Tabla 2. “Niveles de Desempeño Laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025”

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de Desempeño	Bajo	9	10%
Laboral	Medio	50	55%
	Alto	32	35%
	Total	100	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del hospital nacional Hipólito Unanue

En cuanto al desempeño laboral, el 10% del personal se ubica en un nivel bajo, el 55% en un nivel medio y el 35% en un nivel alto. Este hallazgo revela una distribución en la que más de la mitad del personal manifiesta un rendimiento intermedio, lo cual puede estar influenciado por factores organizacionales, motivacionales o de liderazgo.

Tabla 3. “Dimensiones de la Gestión Administrativa vs Niveles de Desempeño Laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025”

Dimensiones de Gestión Adm.	Bajo (n)	(%)	Medio (n)	(%)	Alto (n)	(%)
Planificación	3	3.3%	28	30.8%	14	15.4%
Organización	2	2.2%	30	33.0%	12	13.2%
Dirección	2	2.2%	27	29.7%	17	18.7%
Control	2	2.2%	25	27.5%	19	20.9%
Total	9	10.0%	50	55.0%	32	35.0%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del hospital nacional Hipólito Unanue

Los mayores niveles de desempeño laboral alto se asocian con percepciones de eficacia en las dimensiones de control (20.9%) y dirección (18.7%), lo cual refuerza que una buena gestión administrativa impulsa el rendimiento del personal. También se aprecia una fuerte presencia de desempeño medio en todas las dimensiones, especialmente en organización y planificación.

Tabla 4. “Dimensiones del Desempeño Laboral vs Niveles de Gestión Administrativa en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025”

Dimensiones de Desempeño Laboral	Ineficaz (n)	(%)	Medianamente eficaz (n)	(%)	Eficaz (n)	(%)
Motivación	3	3.3%	20	22.0%	16	17.6%
Responsabilidad	2	2.2%	12	13.2%	17	18.7%
Liderazgo y Trabajo en Equipo	3	3.3%	7	7.7%	8	8.8%
Formación y Desarrollo Personal	3	3.3%	5	5.5%	5	5.5%
Total	11	12.0%	44	48.0%	36	40.0%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del hospital nacional Hipólito Unanue

Las dimensiones con mayor presencia en contextos de gestión eficaz son responsabilidad (18.7%) y motivación (17.6%). Esto sugiere que una gestión sólida fortalece cualidades fundamentales del desempeño laboral. En cambio, formación y desarrollo se encuentra en niveles más bajos en todos los tipos de gestión, lo cual puede evidenciar una debilidad institucional en este aspecto.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2025.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 1: “Correlación de variables: Gestión Administrativa y Desempeño laboral en los enfermeros”

Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N	Interpretación
Gestión administrativa vs Desempeño laboral	0.743	0.000	91	Correlación positiva fuerte y significativa

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión: Se rechaza H0 y se acepta Hi. Existe una correlación positiva fuerte y significativa.

El análisis estadístico evidenció una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre la variable gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería (Rho = 0.743; p = 0.000). Este resultado demuestra que, a mayor eficacia en los procesos administrativos, mayor es el nivel de rendimiento del recurso humano en el ámbito hospitalario.

La magnitud del coeficiente confirma una asociación robusta entre ambas variables, validando el objetivo general del estudio.

Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2025.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 2: “Correlación de variables: Dimensión Planificación de la Gestión Administrativa y Desempeño laboral en los enfermeros”

Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N	Interpretación
Planificación vs Desempeño laboral	0.680	0.000	91	Correlación positiva moderada-alta y significativa

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión: Se rechaza H0. Existe una correlación positiva moderada-alta y significativa. Los resultados obtenidos reflejan una correlación positiva moderada-alta y significativa entre la dimensión planificación y el desempeño laboral (Rho = 0.680; p = 0.000). Este hallazgo permite afirmar que la planificación estratégica de actividades, distribución de tareas y previsión de recursos influye directamente en la calidad del desempeño del personal.

Una planificación adecuada se posiciona como un factor clave para optimizar la gestión del tiempo y la eficiencia operativa en los servicios de enfermería.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2025.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 3: “Correlación de variables: Dimensión Organización de la Gestión Administrativa y Desempeño laboral en los enfermeros”

Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N	Interpretación
Organización vs Desempeño laboral	0.723	0.000	91	Correlación positiva fuerte y significativa

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión: Se rechaza H0. Correlación positiva fuerte y significativa.

La correlación entre la dimensión organización y el desempeño laboral fue igualmente fuerte y significativa (Rho = 0.723; p = 0.000). Esta evidencia empírica indica que la existencia de estructuras organizacionales claras, con roles y responsabilidades bien definidos, favorece una ejecución más efectiva del trabajo asistencial. La organización institucional, por tanto, se

constituye en un eje determinante para mejorar la coordinación y los resultados del equipo de enfermería.

Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2025.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 4: “Correlación de variables: Dimensión Dirección de la Gestión Administrativa y Desempeño laboral en los enfermeros”

Variabes	Rho	deSig.	N	Interpretación
	Spearman	(bilateral)		
Dirección vs Desempeño laboral	0.702	0.000	91	Correlación positiva fuerte y significativa

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión: Se rechaza H0. Correlación positiva fuerte y significativa.

En relación con la dimensión dirección, se observó una correlación fuerte y significativa con el desempeño laboral (Rho = 0.702; p = 0.000). Este resultado resalta la importancia de la conducción institucional basada en el liderazgo clínico, la comunicación asertiva y la motivación del personal. Una dirección efectiva no solo orienta el cumplimiento de metas, sino que también fortalece el compromiso y la cohesión del equipo de trabajo.

Hipótesis Específica 4

H0: No existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

Hi4: Existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2025.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 5: “Correlación de variables: Dimensión Control de la Gestión Administrativa y Desempeño laboral en los enfermeros”

Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N	Interpretación
Control vs Desempeño laboral	0.691	0.000	91	Correlación positiva moderada-alta y significativa

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión: Se rechaza H0. Existe una correlación positiva moderada-alta y significativa. La dimensión control presentó una correlación positiva moderada-alta y significativa con el desempeño laboral (Rho = 0.691; p = 0.000). Este resultado sugiere que los mecanismos de evaluación, monitoreo y retroalimentación inciden directamente en la mejora continua del personal. Un sistema de control bien implementado permite detectar desviaciones a tiempo, tomar decisiones correctivas y asegurar la calidad en la prestación de servicios de enfermería.

4.1.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan una correlación positiva fuerte y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería ($Rho = 0.743$; $p = 0.000$), validando el objetivo general del estudio. Este hallazgo no solo coincide con lo reportado por Castillo (16) y Lezma (17), sino que también se explica desde la Teoría de Adaptación de Callista Roy, la cual plantea que los profesionales de enfermería, como sistemas abiertos, requieren entornos organizacionales que favorezcan su ajuste y equilibrio. Una gestión administrativa adecuada actúa como facilitadora de esta adaptación, reduciendo tensiones y permitiendo un mejor desempeño en la atención de emergencias.

Respecto al primer objetivo específico, vinculado con la dimensión planificación, se halló una correlación fuerte ($Rho = 0.680$). Según Fayol, la planificación constituye la base de todo proceso administrativo, pues establece objetivos y cursos de acción claros (23). Nuestros resultados confirman esta premisa, evidenciando que una previsión estructurada de tareas y recursos se traduce en un mayor rendimiento del personal. Ello coincide además con lo expuesto en el marco teórico, donde se resalta que la planificación en salud permite optimizar recursos y evitar el desperdicio (26–29).

En la dimensión organización, se encontró una correlación igualmente significativa ($Rho = 0.723$). Fayol enfatiza que la estructura organizativa y la claridad en la distribución de funciones son esenciales para la eficiencia (23). Asimismo, la Teoría del Campo de Energía Humana de Rogers plantea que el entorno influye directamente en el bienestar y productividad de las personas (22). En este sentido, nuestros hallazgos sugieren que cuando la organización institucional genera un campo laboral armónico y coherente, el personal logra un mejor desempeño, confirmando lo reportado por Rodríguez (18) y Guaya (12).

En cuanto a la dirección, se obtuvo una correlación positiva ($Rho = 0.702$). Esta dimensión incluye liderazgo, motivación y comunicación, elementos que Fayol y Campbell destacan como claves en la conducción del recurso humano (23,24). El Modelo de Desempeño de Campbell señala que el comportamiento de rol contextual y adaptativo son determinantes del rendimiento, lo cual se refleja en la necesidad de líderes capaces de motivar e inspirar al equipo frente a situaciones críticas. Los resultados de este estudio coinciden con lo evidenciado por Arellano (13), quien destacó el papel del liderazgo gerencial durante la pandemia.

Finalmente, en la dimensión control, se halló una correlación significativa ($Rho = 0.691$). Según Fayol, esta función garantiza la retroalimentación y la corrección de desviaciones para mantener la eficacia del sistema administrativo (23). Nuestros resultados corroboran que la supervisión y evaluación de procesos fortalecen el desempeño, en línea con lo descrito por Cubas (20) y con lo planteado en el marco teórico respecto al control estratégico, táctico y operativo (47–52).

Los hallazgos del presente estudio no solo se respaldan en investigaciones nacionales e internacionales, como las de Dávila (11) y Guaya (12), sino que también encuentran fundamento en teorías administrativas y de enfermería. Roy y Rogers permiten comprender cómo la gestión incide en la adaptación y bienestar del personal; Fayol aporta la base organizacional para entender las funciones administrativas; y Campbell proporciona un marco para valorar el impacto de estas funciones en el desempeño global. En conjunto, estos resultados refuerzan la necesidad de fortalecer la gestión administrativa en el servicio de emergencias como vía para optimizar el desempeño laboral del personal de enfermería y garantizar una atención de calidad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

1. Se confirmó el objetivo general de la investigación al establecer una relación positiva, fuerte y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería. Esto evidencia que una gestión adecuada incide directamente en el rendimiento del recurso humano en salud.
2. En relación con el primer objetivo específico, se identificó una correlación significativa entre la planificación administrativa y el desempeño laboral, lo que permite concluir que una planificación eficaz —basada en la programación de actividades, asignación de recursos y proyección de metas— mejora la productividad del personal de enfermería.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que existe una relación fuerte entre la organización y el rendimiento del personal. Una estructura organizativa clara, con funciones y responsabilidades bien definidas, contribuye al logro de mejores resultados laborales.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, los hallazgos muestran que una dirección efectiva, fundamentada en el liderazgo, la motivación y la comunicación, influye positivamente en el compromiso y desempeño del equipo de enfermería.
5. Finalmente, de acuerdo con el cuarto objetivo específico, se verificó que el control administrativo, mediante la supervisión y evaluación sistemática de procesos, permite corregir desviaciones y mejorar continuamente el desempeño del personal.

5.2 Recomendaciones

Considerando las conclusiones anteriormente mencionadas, se proponen las siguientes recomendaciones:

- 1.** Fortalecer las prácticas de planificación administrativa, implementando instrumentos de programación y cronogramas de actividades que faciliten la gestión eficiente del tiempo y recursos del personal de enfermería.
- 2.** Optimizar la organización interna del servicio de enfermería, delimitando con claridad las funciones, jerarquías y responsabilidades, con el fin de mejorar la coordinación y evitar duplicidad de tareas.
- 3.** Capacitar a los líderes de enfermería en técnicas de dirección y liderazgo clínico, promoviendo estilos participativos que fomenten la motivación, el trabajo en equipo y el compromiso institucional.
- 4.** Implementar mecanismos efectivos de control y seguimiento, tales como auditorías internas, indicadores de gestión y retroalimentación continua, que permitan evaluar el desempeño de manera objetiva y tomar decisiones basadas en evidencia.
- 5.** Promover una cultura organizacional orientada a la mejora continua, basada en la gestión por resultados, el reconocimiento al mérito y la participación activa del personal en los procesos de toma de decisiones.

REFERENCIAS

1. Alharbi MF, Almutairi AF, Alshammari FS, et al. Factors influencing the performance of nurses in Saudi Arabia. *J Nurs Manag.* 2019;27(7):1393-401. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31236920>
2. Job performance in healthcare: a systematic review. *Int J Health Plann Manage* [Internet]. 2022 [citado 2024 Mar 9];37(1):101-29. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8815187/>
3. Organización Panamericana de la Salud. La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. OPS; 2015. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?Itemid=0&id=10947%3A2015-pahowhohighlights-need-train-more-nursing-personnel&lang=es&option=com_content&view=article
4. World Health Organization. Health workforce management: towards effective practice. Geneva: WHO; 2015. Disponible en: <https://www.who.int/hrh/resources/healthworkforce-management-effective-practice/en/>
5. Instituto Nacional de Salud Pública. La importancia de los determinantes sociales de la salud en las políticas públicas. México: INSP; 2013. Disponible en: https://www.insp.mx/resources/images/stories/Produccion/pdf/131209_determinantesSociales.pdf
6. Organización Mundial de la Salud. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
7. Ministerio de Salud del Perú. Guía de gestión hospitalaria. Lima: MINSA; 2019. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/157719-guia-degestion-hospitalaria>

8. Consejo Internacional de Enfermeras. Enfermería: una voz para liderar - Una visión de futuro para la atención de salud. ICN; 2021. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2021-05/ICN%20Toolkit_2021_SP_Final_0.pdf

9. Universidad Norbert Wiener. Liderazgo transformacional y gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería del Hospital Nacional [tesis en Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7924/T061_0673472_0_S.pdf?isAllowed=y&sequence=1

10. Boada NA, Barbosa LA, Cobo ME. Percepción de los usuarios frente a la calidad de atención en salud del servicio de consulta externa según el modelo SERVQUAL. Rev Investig Salud Univ Boyacá. 2019;6(1). Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/408>

11. Dávila BE. Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022 [tesis de maestría en Internet]. Ecuador: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106927/Davila_BEGSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Guaya RO. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal paramédico de una institución de atención prehospitalaria de Guayaquil, 2022 [tesis de maestría en Internet]. Ecuador: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105912/Guaya_ROJSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Arellano KS. Gestión administrativa y el desempeño laboral en Fisio Medical Center ante la coyuntura del Covid-19 [tesis de maestría]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo; 2022.

14. Quiroga RE. La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de La Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil [tesis de maestría]. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2021.

15. Mirzaei A, Bagheri A, Foroughanfar A, Hajihosseini F, Ahmadi Chenari H, Sharif Nia H. Perceived nurse manager competence and its relationship with nurses' job satisfaction and turnover intention: a cross-sectional correlational study. *BMC Nurs.* 2024;23(1):131. doi:10.1186/s12912-024-02203-5
16. Castillo Urbano EE. Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023 [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8911>
17. Lezma AY. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021 [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83894/Lezma_AYMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Rodríguez Oro K. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima nivel III - I, 2022 [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://lareferencia.info/vufind/Record/PE_3d64e6083d5d42d5b72fa8f69541fdb1
19. Meneses KG. La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022 [tesis en Internet]. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali; 2022 [citado 2024 Mar 9]. Disponible en: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6017/B2_2023_UNU_ADMINISTRACION_2022_T_KARINA-MENESES_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Cubas ZL. Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen [tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019.
21. Gómez MA. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Aquichan. 2002;2(1):33-44. Disponible en: <https://doi.org/10.5294/aqui.2002.2.1.4>

22. Bohórquez Parra LD. Metasíntesis sobre el concepto de patrón de Martha Rogers y Margaret Newman [tesis de maestría en Internet]. Chía: Universidad de La Sabana; 2021. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1359155/tesis-metasintesis-sobre-el-concepto-de-patron.pdf>
23. Peaucelle JL. Publicações póstumas de Henri Fayol: revisitando sua teoria administrativa. Rev Adm Mackenzie. 2003;4(1):19-44.
24. Campbell JP, McCloy RA, Oppler SH, Sager CE. A theory of performance. In: Schmitt N, Borman WC, editores. Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass; 1993. p. 35-70.
25. Negocios y Empresa. La importancia de la gestión administrativa en las empresas. 2023. Disponible en: <https://negociosyempresa.com/importancia-gestion-administrativa-empresas/>
26. Miranda Quintero C, Corratgé Delgado H, Soler Porro AB. La planificación estratégica en las instituciones de salud. Infodir. 2021;(34). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000100001&lng=es
27. Rodríguez Perera F, Peiró M. La planificación estratégica en las organizaciones sanitarias. Rev Esp Cardiol. 2012;65(8):749-54. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2012.04.005>
28. Escuela Europea de Ciencias de la Salud. Planificación sanitaria: definición y fases. Valencia: Universidad Internacional de Valencia; 2018 [citado 2023 Oct 29]. Disponible en: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/planificacion-sanitaria-definicion-y-fases>
29. Robles Salguero RE, Serrano Mantilla HB, Serrano Mantilla GL, Gaibor Vera FM, Gil Borja MA, Fernández Lorenzo A. Retos de la planificación estratégica en instituciones

de salud. Rev Cubana Invest Bioméd. 2017;36(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002017000300018&lng=es

30. Vinueza FJ, Robalino MR. La optimización y el control interno en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa. Rev FIPCAEC. 2020;6(2):53-66. Disponible en: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/FIPCAEC/article/view/373>
31. Mero VJ. Empresa, administración y proceso administrativo. Rev FIPCAEC. 2018;3(8).
32. Vargas AJ, González GD. Planificación estratégica y su relación con el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa. Rev Sciendo. 2020;23(1).
33. Vásquez FK, Farje EJ. Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. Rev Investig Científica UNTRM Cienc Soc Humanid. 2020;3(3).
34. Huilcapi S, Gallegos D. Importancia del diagnóstico situacional de la empresa. Rev Espacios. 2020;41(40).
35. Mintzberg H. La estructuración de las organizaciones. Barcelona: Ariel; 1981.
36. Robbins SP, Coulter M. Management. 13th ed. New Jersey: Pearson; 2016.
37. Davenport TH. Proceso de negocio orientado a la reingeniería. Boston: Harvard Business Review Press; 1993.
38. McShane SL, Von Glinow MA. Organizational behavior: emerging knowledge and practice for the real world. 5th ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin; 2010.

39. Schein EH. Cultura organizacional y liderazgo. San Francisco: Jossey-Bass; 2010.
40. Laudon KC, Laudon JP. Sistemas de información gerencial. 14.^a ed. México: Pearson Educación; 2016.
41. Robbins SP, Judge TA. Organizational behavior. 17th ed. Boston: Pearson; 2017.
42. Merchant KA, Van der Stede WA. Management control systems: performance measurement, evaluation and incentives. 3rd ed. London: Pearson; 2012.
43. Northouse PG. Leadership: Theory and Practice. 8th ed. Los Angeles: SAGE; 2018.
44. Drucker PF. La práctica de la dirección de empresas. Barcelona: Herder; 1980.
45. Robbins SP, Judge TA. Organizational behavior. 17th ed. Boston: Pearson; 2017.
46. Maslow AH. Una teoría sobre la motivación humana. México: Fondo de Cultura Económica; 1954.
47. Kotter JP. Leading change. Boston: Harvard Business Review Press; 1996.
48. Thomas KW, Kilmann RH. Thomas-Kilmann conflict mode instrument. California: Xicom; 1974.
49. Merchant KA, Van der Stede WA. Management control systems: performance measurement, evaluation and incentives. 3rd ed. London: Pearson; 2012.

50. Anthony RN, Govindarajan V. Management control systems. 12th ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin; 2007.
51. London M. Job feedback: giving, seeking, and using feedback for performance improvement. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 2003.
52. O'Donnell E, Koch C. Information systems control design and the performance effects of control tightness. *J Inf Syst.* 2007;21(1):89-116.
53. Juran JM. Juran's quality control handbook. 4th ed. New York: McGraw-Hill; 1988.
54. Wheelen TL, Hunger JD. Strategic management and business policy: globalization, innovation and sustainability. 14th ed. New Jersey: Pearson; 2017.
55. Murphy KR. Job performance and productivity: Research and practice. In: Dunnette MD, Hough LM, editors. Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1991. p. 1-28.
56. Campbell JP, McCloy RA, Oppler SH, Sager CE. A theory of performance. In: Schmitt N, Borman WC, editors. Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass; 1993.
57. Viswesvaran C, Ones DS. Perspectives on models of job performance. *Int J Select Assess.* 2000;8(4):216-26.
58. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am Psychol.* 2000;55(1):68-78.
59. Locke EA, Latham GP. New directions in goal-setting theory. *Curr Dir Psychol Sci.* 2006;15(5):265-8.

60. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? Harv Bus Rev. 2003;81(1):87-96.
61. Bandura A. Social cognitive theory: An agentic perspective. Annu Rev Psychol. 2001;52(1):1-26.
62. Manz CC, Sims HP. The new superleadership: Leading others to lead themselves. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers; 2001.
63. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. Acad Manage Rev. 1990;15(4):666-81.
64. Bass BM, Riggio RE. Transformational leadership. 2nd ed. New York: Psychology Press; 2006.
65. Katzenbach JR, Smith DK. The wisdom of teams: Creating the high-performance organization. Boston: Harvard Business Review Press; 1993.
66. Yukl G. Leadership in organizations. 8th ed. London: Pearson; 2012.
67. Guanipa L. Metodología de la investigación. Caracas: Editorial Académica; 2010.
68. Tamayo M. Metodología de la investigación cuantitativa. Madrid: Editorial Universitaria; 2007.
69. Murillo L. Metodología de la investigación aplicada. Madrid: Editorial Universitaria; 2008.

70. Hurtado J. Metodología de la investigación no experimental. Caracas: Editorial Académica; 2020.
71. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. 7.^a ed. Ciudad de México: McGraw-Hill Education; 2022.
72. Paitan Sedano E. Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019 [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 9 Jun 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SESD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
73. Machacuay Castellón JP, Vera Balbín G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020 [tesis en Internet]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020 [citado 9 Jun 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
74. González RS, Viteri ID, Izquierdo MAM. Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Rev Univ Soc. 2020;12(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202020000400032&script=sci_arttext&lng=en

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público de Lima,2025??</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Público de Lima,2025? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Público de Lima,2025? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Público de Lima,2025? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Público de Lima,2025? 	<p>Objetivo General Determinar cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar cuál es la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros. • Identificar cuál es la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros. • Identificar cuál es la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros. • Identificar cuál es la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los enfermeros. 	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros.</p> <p>Hipótesis Específicas Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros. Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Enfermeros.</p>	<p>Variable Independiente: Gestión administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación ▪ Organización ▪ Dirección ▪ Control <p>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación ▪ Responsabilidad ▪ Liderazgo y trabajo en equipo ▪ Formación y desarrollo personal 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación: Método de investigación no experimental. Y diseño de corte transversal.</p> <p>Población Muestra: Población: 91 enfermeros del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima en el año 2025.</p> <p>Muestra: 91 enfermeros (la totalidad de la población).</p> <p>Muestreo: Muestreo no probabilístico de tipo censo, utilizando toda la población como muestra.</p>

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (V. independiente)

Gestión Administrativa

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada (o) en enfermería:

El presente formulario tiene como propósito de obtener información sobre la Gestión Administrativa en Enfermería. Para la cual solicito a usted su colaboración respondiendo a las preguntas con veracidad, dándole a conocer que es de carácter anónimo y en estricta reserva de antemano se agradece su colaboración.

II. Datos Generales:

Fecha	Hora de Inicio:	Hora Final:
1. Edad		
2. Sexo	Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>
3. Tiempo de Servicio		
4. Trabaja en otra Institución	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

III. Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma Habitual en un servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio. Donde:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	PLANIFICACIÓN					
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.					
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.					
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.					
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.					
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.					
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.					
	ORGANIZACIÓN					
7	Su organización les brinda la debida importancia a los valores éticos.					
8	Se organizan capacitaciones técnico - profesionales para el personal de su organización.					
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.					

10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.					
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.					
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.					
	DIRECCIÓN					
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.					
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.					
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.					
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.					
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.					
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.					
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.					
	CONTROL					
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.					
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.					
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo - laboral de su organización.					
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.					
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.					

25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.					
----	--	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración.

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 (V. dependiente)

Cuestionario: Desempeño Laboral

Introducción:

Estimada(o) licenciada (o) en enfermería:

El presente formulario tiene como propósito de obtener información sobre Desempeño Laboral en Enfermería. Para la cual solicito a usted su colaboración respondiendo a las preguntas con veracidad, dándole a conocer que es de carácter anónimo y en estricta reserva de antemano se agradece su colaboración.

Datos Generales:

Fecha	Hora de Inicio:	Hora Final:
1. Edad		
2. Sexo	Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>
3. Tiempo de Servicio		
4. Trabaja en otra Institución	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

1 = Nunca

2 = Alguna vez

3 = Frecuentemente

4 = Muy frecuentemente

N°	Ítems	Nunca	Alguna vez	Frecuente mente	Muy frecuentemente
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				

10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				

21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Validez del instrumento

ANEXO 6

**PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
CONFIABILIDAD POR ALFA DE CRONBACH: FICHA DE
EVALUACIÓN SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA**

Para obtener la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 30 profesionales en enfermería quienes se les realiza el estudio sobre gestión administrativa. Se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach, con un puntaje de **0.760** lo cual indica que el instrumento tiene una **alta confiabilidad**.

N	ITEM																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2
3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2
4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
7	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
8	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
9	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
10	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
11	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2
12	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
14	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2
16	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2
19	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2
21	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
23	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2
24	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
27	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
28	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
29	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
30	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
Varianza	0.25	0.26	0.00	0.10	0.09	0.03	0.17	0.12	0.23	0.17	0.17	0.19	0.20	0.22	0.25	0.20	0.06
Suma_var	3.85																

Leyenda 1 :menor calificación
5 : mayor calificación

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

entrevis	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	sum
E1	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	107
E2	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	107
E3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	108
E4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	103
E5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	119
E6	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	118
E7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	121
E8	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	118
E9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
E10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	119
E11	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
E12	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
E13	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	114
E14	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	120
E15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	121
Varianza	0.78	0.29	0.25	0.62	0.25	0.51	0.38	0.38	0.33	0.46	0.06	0.24	0.36	0.65	0.51	0.38	0.06	0.52	0.65	0.37	0.00	0.29	0.20	0.22	0.20	43.234375
Suma	8.96																									
k=	25	$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$																								
Alfa de cronbach=	0.826																									

		ITEMS																										
ENCUESTADOS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	SUMA	
E1		3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	83
E2		4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	95
E3		3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	85
E4		4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	5	98
E5		3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	89
VARIANZA		0.240	0.560	0.160	0.640	0.160	0.000	0.240	0.240	0.240	0.240	0.240	0.240	0.160	0.000	0.160	0.000	0.160	0.160	0.960	0.640	0.000	0.240	0.240	0.160	0.240		
SUMATORIA DE VARIANZAS		6.320																										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS		32.800																										

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.85
- k : Número de ítems del instrumento → 20
- $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 6.320
- S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 32.800

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Altamente confiable
1	Confiabilidad perfecta

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS QUE MIDEN
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

**TÍTULO: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA 2025"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	✓		✓		✓		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	✓		✓		✓		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	✓		✓		✓		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	✓		✓		✓		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
7	Su organización les brinda la debida importancia a los valores éticos.	✓		✓		✓		
8	Se organizan capacitaciones técnico - profesionales para el personal de su organización.	✓		✓		✓		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.	✓		✓		✓		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	✓		✓		✓		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	✓		✓		✓		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.	✓		✓		✓		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	✓		✓		✓		
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Control								
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	✓		✓		✓		
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	✓		✓		✓		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo - laboral de su organización.	✓		✓		✓		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	✓		✓		✓		
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.	✓		✓		✓		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	✓		✓		✓		

DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: Motivación						
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	✓		✓		✓
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	✓		✓		✓
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓		✓
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	✓		✓		✓
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad						
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	✓		✓		✓
9	Puede trabajar de forma independiente.	✓		✓		✓
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	✓		✓		✓
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	✓		✓		✓
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	✓		✓		✓
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	✓		✓		✓
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	✓		✓		✓
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	✓		✓		✓
DIMENSIÓN 3: Liderazgo y trabajo en equipo						
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	✓		✓		✓
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	✓		✓		✓
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	✓		✓		✓
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	✓		✓		✓
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	✓		✓		✓
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	✓		✓		✓
DIMENSIÓN 4: Formación y desarrollo personal						
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	✓		✓		✓
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	✓		✓		✓
26	La institución promueve el desarrollo personal.	✓		✓		✓
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	✓		✓		✓
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Ortiz Goyas, Piedad

DNI: 23435773

Especialidad del validador: mg. Epidemiología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de Setiembre del 2025


 Experto Informante
 C.E.P. NACIONAL HOSPITALARIA
 INSTITUTO PERUANO DE SALUD
 Firma del Experto Informante.

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS QUE MIDEN
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

**TITULO: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA 2025"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	✓		✓		✓		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	✓		✓		✓		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	✓		✓		✓		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	✓		✓		✓		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
7	Su organización les brinda la debida importancia a los valores éticos.	✓		✓		✓		
8	Se organizan capacitaciones técnico - profesionales para el personal de su organización.	✓		✓		✓		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.	✓		✓		✓		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	✓		✓		✓		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	✓		✓		✓		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.	✓		✓		✓		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	✓		✓		✓		
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Control								
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	✓		✓		✓		
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	✓		✓		✓		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo - laboral de su organización.	✓		✓		✓		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	✓		✓		✓		
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.	✓		✓		✓		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	✓		✓		✓		

DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓	
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	✓		✓		✓	
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	✓		✓		✓	
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓		✓	
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	✓		✓		✓	
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓	
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	✓		✓		✓	
9	Puede trabajar de forma independiente.	✓		✓		✓	
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	✓		✓		✓	
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	✓		✓		✓	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	✓		✓		✓	
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	✓		✓		✓	
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afectan directamente.	✓		✓		✓	
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Liderazgo y trabajo en equipo		SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	✓		✓		✓	
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	✓		✓		✓	
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución	✓		✓		✓	
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	✓		✓		✓	
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓	
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Formación y desarrollo personal		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	✓		✓		✓	
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	✓		✓		✓	
26	La institución promueve el desarrollo personal.	✓		✓		✓	
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	✓		✓		✓	
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Manuel Alberto Carranza Vera.

DNI: 10481895

Especialidad del validador: Mg. Gerencia servicios de salud.

30 de Setiembre 25
del 20...

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 MANUEL ALBERTO CARRANZA VERA
 EXPERTO EN GESTIÓN DE SERVICIOS
 HOSPITAL NACIONAL PUERTO HUANUCO
 MINISTERIO DE SALUD
Firma del Experto Informante.

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS QUE MIDEN
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

**TITULO: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA 2025"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: GESTION ADMINISTRATIVA								
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	✓		✓		✓		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	✓		✓		✓		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	✓		✓		✓		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	✓		✓		✓		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
7	Su organización les brinda la debida importancia a los valores éticos.	✓		✓		✓		
8	Se organizan capacitaciones técnico - profesionales para el personal de su organización.	✓		✓		✓		
9	La identificación laboral siempre es resultada por los directivos de su organización.	✓		✓		✓		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	✓		✓		✓		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	✓		✓		✓		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.	✓		✓		✓		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	✓		✓		✓		
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Control								
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	✓		✓		✓		
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	✓		✓		✓		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo - laboral de su organización.	✓		✓		✓		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	✓		✓		✓		
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.	✓		✓		✓		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	✓		✓		✓		

DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓	
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	✓		✓		✓	
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	✓		✓		✓	
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓		✓	
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	✓		✓		✓	
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓	
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	✓		✓		✓	
9	Puede trabajar de forma independiente.	✓		✓		✓	
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	✓		✓		✓	
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	✓		✓		✓	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	✓		✓		✓	
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	✓		✓		✓	
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	✓		✓		✓	
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Liderazgo y trabajo en equipo		SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	✓		✓		✓	
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	✓		✓		✓	
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	✓		✓		✓	
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	✓		✓		✓	
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓	
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Formación y desarrollo personal		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	✓		✓		✓	
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	✓		✓		✓	
26	La institución promueve el desarrollo personal.	✓		✓		✓	
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	✓		✓		✓	
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Martha Juado Ruiz

DNI: 15398461

Especialidad del validador: Mg. Gestión de Los Servicios de Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... 27 ... de ... del 2025


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 CIP 20412 NUC 21969

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS QUE MIDEN
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

**TÍTULO: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA 2025"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	✓		✓		✓		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	✓		✓		✓		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	✓		✓		✓		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	✓		✓		✓		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
7	Su organización les brinda la debida importancia a los valores éticos.	✓		✓		✓		
8	Se organizan capacitaciones técnico - profesionales para el personal de su organización.	✓		✓		✓		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.	✓		✓		✓		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	✓		✓		✓		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	✓		✓		✓		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.	✓		✓		✓		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	✓		✓		✓		
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Control								
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	✓		✓		✓		
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	✓		✓		✓		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo - laboral de su organización.	✓		✓		✓		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	✓		✓		✓		
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.	✓		✓		✓		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	✓		✓		✓		

DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1: Motivación							
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	✓		✓		✓		✓
2	✓		✓		✓		✓
3	✓		✓		✓		✓
4	✓		✓		✓		✓
5	✓		✓		✓		✓
6	✓		✓		✓		✓
7	✓		✓		✓		✓
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad							
	Si	No	Si	No	Si	No	
8	✓		✓		✓		✓
9	✓		✓		✓		✓
10	✓		✓		✓		✓
11	✓		✓		✓		✓
12	✓		✓		✓		✓
13	✓		✓		✓		✓
14	✓		✓		✓		✓
15	✓		✓		✓		✓
DIMENSIÓN 3: Liderazgo y trabajo en equipo							
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	✓		✓		✓		✓
17	✓		✓		✓		✓
18	✓		✓		✓		✓
19	✓		✓		✓		✓
20	✓		✓		✓		✓
21	✓		✓		✓		✓
22	✓		✓		✓		✓
23	✓		✓		✓		✓
DIMENSIÓN 4: Formación y desarrollo personal							
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
24	✓		✓		✓		✓
25	✓		✓		✓		✓
26	✓		✓		✓		✓
27	✓		✓		✓		✓
28	✓		✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Nocario Giburcio Maura del Secoro

DNI: 18024548

Especialidad del validador: Mg. Docencia Universitaria

29 de Set del 2025

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Maura Nocario Giburcio
CEP-67-4720 REE, 002680

Firma del Experto Informante.

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS QUE MIDEN
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

**TITULO: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA 2025"**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	✓		✓		✓		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	✓		✓		✓		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	✓		✓		✓		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	✓		✓		✓		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
7	Su organización les brinda la debida importancia a los valores éticos.	✓		✓		✓		
8	Se organizan capacitaciones técnico - profesionales para el personal de su organización.	✓		✓		✓		
9	La identificación laboral siempre es resultada por los directivos de su organización.	✓		✓		✓		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	✓		✓		✓		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	✓		✓		✓		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.	✓		✓		✓		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	✓		✓		✓		
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Control								
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	✓		✓		✓		
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	✓		✓		✓		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo - laboral de su organización.	✓		✓		✓		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	✓		✓		✓		
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.	✓		✓		✓		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	✓		✓		✓		

DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No
1 Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓			✓
2 Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	✓		✓			✓
3 Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	✓		✓			✓
4 Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓			✓
5 La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	✓		✓			✓
6 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	✓		✓			✓
7 Se promueve los altos niveles de desempeño.	✓		✓			✓
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No
8 Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	✓		✓			✓
9 Puede trabajar de forma independiente.	✓		✓			✓
10 Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	✓		✓			✓
11 Cumple con el horario y registra puntualidad.	✓		✓			✓
12 Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	✓		✓			✓
13 La responsabilidad del puesto está claramente definida.	✓		✓			✓
14 Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	✓		✓			✓
15 Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	✓		✓			✓
DIMENSIÓN 3: Liderazgo y trabajo en equipo	SI	NO	SI	NO	SI	NO
16 Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	✓		✓			✓
17 Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	✓		✓			✓
18 Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución	✓		✓			✓
19 Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	✓		✓			✓
20 Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓			✓
21 El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	✓		✓			✓
22 Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓			✓
23 Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	✓		✓			✓
DIMENSIÓN 4: Formación y desarrollo personal	SI	NO	SI	NO	SI	NO
24 Los jefes promueven las capacitaciones.	✓		✓			✓
25 Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	✓		✓			✓
26 La institución promueve el desarrollo personal.	✓		✓			✓
27 Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	✓		✓			✓
28 Se recibe preparación para realizar el trabajo.	✓		✓			✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Diana Chirreaga Vivanco

DNI: 067 40 398

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los Servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...29... de Set... del 2025

IEFA DE CIRUGIA Y QUIRURGICAS
Mg. DIANA CHIRREAGA VIVANCO
CEP 25377-REE-7659

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 27 de mayo de 2025

Investigador(a)
Carmen Rosa Cobefias Jacobo
Exp. N°:0591-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2025" con fecha **24/04/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) **Carmen Rosa Cobefias Jacobo**

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La **vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. Toda **enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.
4. La constancia de aprobación por el CIEIC no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angélica Karina Múscara Callarista
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del proyecto de investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA 2025

Investigadora principal: Lic. Carmen Rosa Cobeñas Jacobo

Asesor: Dr. Misael Erikson Maguiña Palma

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

INFORMACIÓN GENERAL

Usted está siendo invitado a participar de un estudio de investigación cuyo propósito es determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Este estudio busca generar conocimientos que ayuden a mejorar las condiciones de gestión y desempeño en el ámbito hospitalario.

La participación en este estudio implica responder una encuesta que tomará aproximadamente 20 minutos. Su participación es completamente voluntaria y usted puede retirarse en cualquier momento sin ningún tipo de repercusión.

RIESGOS

Su participación no implica riesgos físicos, sin embargo, puede causar incomodidad al responder preguntas sobre su desempeño, generar cierto estrés o preocupación sobre su ambiente laboral. Se garantiza que ninguna de sus respuestas será utilizada para sanciones ni difundida de manera que lo identifique.

BENEFICIOS

Usted podrá beneficiarse indirectamente mediante los resultados del estudio, los cuales serán compartidos con los participantes mediante afiches informativos y charlas explicativas. Estos resultados podrían servir de base para proponer mejoras en la gestión y condiciones laborales del servicio de emergencia.

CONFIDENCIALIDAD

Toda la información recogida será almacenada en una base de datos segura, codificada y sin información personal que permita su identificación. Solo el equipo investigador tendrá acceso a esta información. No se publicará ningún dato personal, garantizando el anonimato y confidencialidad conforme a la Ley N° 29733 y su reglamento.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE

Usted puede rechazar o abandonar el estudio en cualquier momento, sin ninguna penalización o pérdida de derechos. Puede hacer todas las preguntas necesarias y estas serán respondidas con claridad.

CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio, puede comunicarse con la investigadora principal:

Lic. Carmen Rosa Cobeñas Jacobo

Email: a2023900273@uwiener.edu.pe

También puede comunicarse con el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener:

Dra. Yenny M. Bellido Fuentes - Presidenta del Comité de Ética

Email: comite.etica@uwiener.edu.pe

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído y comprendido la información proporcionada en este formulario. Se me han aclarado todas mis dudas y acepto participar voluntariamente en el estudio. Recibiré una Copia firmada de este documento.

Nombre del participante:		Nombre del investigador:	
DNI:		DNI:	
Firma del participante:		Firma del investigador:	
Fecha:		Fecha:	

Testigo (si aplica):

Nombre: _____ DNI: _____ Firma: _____
_____ Fecha: ____ / ____ / ____

(*) El testigo firma solo si el participante no sabe leer/escribir o tiene alguna discapacidad.

**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE**

El Agustino, 21 de mayo del 2025

CARTA N° 0121/05-2025/HHNHU

De: M.C. AUGUSTO SHEFFICK CRUZ CHEREQUE

Jefe de Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos

Para: Carmen Rosa Cobeñas Jacobo,
Lic. Esp. Servicio de Emergencia Adultos

ASUNTO: Aceptación para la Recolección de Datos mediante un Instrumento de Cuestionario

TEMA: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2025

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez darle a conocer la aceptación y facilidades para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos a la población de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Atentamente,


M.C. AUGUSTO SHEFFICK CRUZ CHEREQUE
CNP 37177-999-18112
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA
Y CUIDADOS CRÍTICOS
HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE
SERVIDO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS
21 MAY 2025
HORA.....
3:37

Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales

NOMBRE DEL PROYECTO:

PROBLEMA A TRATAR:

POSIBLE ORIGENES:

A QUIÉN AFECTA: (cuándo, dónde, frecuencia y magnitud del impacto).

ACCIONES Y ESTRATEGIAS: (actividades)

OBJETIVO:

HERRAMIENTAS:

EVALUACIÓN: (indicadores, instrumentos)

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin



INFORME FINAL DE TESIS corregida.docx

- My Files
- My Files
- Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm0id::14912508708559

Fecha de entrega

6 oct 2025, 1:15 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

6 oct 2025, 1:19 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

INFORME FINAL DE TESIS corregida.docx

Tamaño del archivo

38.4 MB

94 páginas

15.309 palabras

92.550 caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales



Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.






16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-04	5%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-04	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-20	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-17	<1%
7	Trabajos entregados	Submitted on 1691255261305	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-07	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-04	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-12-04	<1%