



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica
de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Sánchez Cañas, Dubraska Sulgey

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8455-9540>

Asesora: Mg. Paniora Allca, Nancy

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7694-824X>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Dubraska Sulgey Sánchez Cañas ,egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación

“Gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Lima, 2025.” Asesorado por la docente: Mg. PANIORA ALLCA , NANCY DNI N° 40186944 , ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7694-824x> ,tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete) % con código oid: 14912:603882883 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.



.....
Firma de autor

Nombres y apellidos del Egresado: Dubraska Sulgey Sánchez Cañas

DNI: C.E.004084621



.....
Firma

NANCY PANIORA ALLCA

DNI: 40186944

Lima, 02 de Julio del 2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Justificación del Alto Porcentaje de Similitud en Fuentes Primarias 6 %

Por medio de la presente, me permito someter a su consideración la justificación técnica y metodológica respecto al porcentaje de similitud en fuentes primarias detectado en el trabajo de investigación presentado por el Lic. Dubraska Sulgey Sánchez Cañas. Durante el proceso de revisión con el software Turnitin, se identificó un 17 % de similitud total, de los cuales un 6% corresponde a fuentes primarias, superando levemente el límite permitido del 4%. Este informe tiene como objetivo explicar las razones de dicho resultado y detallar las acciones tomadas para mitigar esta situación.

Análisis del Contenido Revisado

Resumen del Trabajo:

Se identificó que el 2% de la similitud proviene del resumen del proyecto. Esta sección presenta una descripción general del estudio y, por su naturaleza, tiende a coincidir con otros trabajos similares. Su redacción responde a la necesidad de comunicar de manera concisa los elementos clave del estudio.

Plantillas Utilizadas:

- **Redacción de objetivos:** Los objetivos fueron formulados empleando plantillas académicas estandarizadas, utilizadas comúnmente para asegurar claridad, coherencia y precisión conceptual.
- **Diseño Metodológico:** De igual manera, el diseño metodológico fue redactado siguiendo una estructura predeterminada. Esto permite mantener la replicabilidad del estudio y cumplir con criterios metodológicos aceptados en la comunidad científica. El uso de estas plantillas contribuyó al aumento del porcentaje de similitud.

Conclusión:

La similitud detectada en fuentes primarias se debe principalmente al uso de estructuras académicas formales y plantillas metodológicas ampliamente aceptadas. No se ha detectado plagio intencional ni copia de contenido sustancial sin atribución. No obstante, se han tomado medidas correctivas, como la revisión y reformulación de secciones específicas para reducir la similitud sin afectar la calidad ni la rigurosidad del contenido académico.

Atentamente

Mg Nancy Paniora Allca

DEDICATORIA

A mi familia, por su amor incondicional, comprensión y apoyo constante durante mi formación profesional y el desarrollo de esta investigación.

A todas las personas que confiaron en mí y me motivaron a seguir adelante, contribuyendo de manera significativa a mi crecimiento personal y profesional.

AGRADEDCIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a Dios por guiar cada paso de mi vida y permitirme culminar satisfactoriamente esta etapa académica.

A mi familia, por su apoyo incondicional, paciencia y motivación permanente, que fueron fundamentales para el logro de este objetivo.

A los docentes y asesores de la institución, por sus valiosos conocimientos, orientación y acompañamiento durante el desarrollo de la presente investigación.

Asimismo, agradezco a la institución de salud y al personal de enfermería que participaron en el estudio, por su disposición y colaboración, haciendo posible la ejecución de este trabajo de investigación.

Asesora: Mag. Paniora Allca, Nancy

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7694-824X>

JURADO

Presidente : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
Secretario : Mg. Pretell Aguilar, Rosa María
Vocal : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADEDCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivo de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitación de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Unidad de análisis	6
2. MARCO TEORICO.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2. Hipótesis de la Investigación	17
2.2.1. Hipótesis General	17
2.2.2. Hipótesis específicas	18
3. METODOLOGÍA	19
3.1. Método de la investigación	19
3.2. Enfoque de la investigación	19

3.3. Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población.....	20
3.5.1 Los criterios de inclusión son:	20
3.5.2 Los criterios de exclusión son:	21
3.6. Operacionalización de variable.....	22
3.7 Técnica.....	24
3.7.1 Descripción de Instrumentos	24
3.7.2. Validación de los instrumentos	25
3.7.3. Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos.....	26
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	28
4.2 Presupuesto	29
5. Referencias.....	30
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	42
Anexo 2: Instrumentos de Recolección de datos	43
Anexo 3: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.	46

RESUMEN

La gestión de enfermería es un aspecto esencial para las instituciones de salud, ya que permite planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos y materiales requeridos para ofrecer una atención segura y de calidad. No obstante, los procesos de gestión presentan deficiencias que afectan negativamente el desempeño laboral de los enfermeros, repercutiendo en la calidad de atención y resultados organizacionales. **Objetivo:** Determinar la relación entre la gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Lima durante el año 2025.

Metodología: Enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, método hipotético-deductivo, observacional, diseño correlacional, prospectivo y de corte transversal. La población estará conformada 44 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de hospitalización de una clínica de Lima. Para la recolección de datos se empleará la técnica de la encuesta, aplicándose dos cuestionarios validados y confiables que medirán las variables gestión de enfermería y desempeño laboral. El análisis de los datos se realizará mediante estadística descriptiva e inferencial, empleando el coeficiente de correlación de Spearman a través del programa SPSS versión 27. Los **resultados** permitirán identificar la relación existente entre ambas variables y aportarán evidencia científica para el fortalecimiento de las estrategias de gestión de enfermería orientadas a optimizar el desempeño laboral, mejorar el clima organizacional y contribuir a la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Palabras clave: gestión de enfermería, desempeño laboral, enfermeras, administración en salud, calidad de atención.

ABSTRACT

Nursing management is an essential aspect for healthcare institutions, as it allows for the planning, organization, direction, and control of the human and material resources required to provide safe and high-quality care. However, various deficiencies in management processes can negatively affect the job performance of nursing staff, impacting the quality of care and organizational outcomes. **Objective:** To determine the relationship between nursing management and the job performance of nurses in a Lima clinic during the year 2025. **Methodology:** A quantitative, applied, hypothetical-deductive, observational, correlational, prospective, and cross-sectional study was conducted. The population consisted of 44 nursing professionals working in the inpatient service of a Lima clinic. Data collection was carried out using a survey technique, applying two validated and reliable questionnaires that measured the variables of nursing management and job performance. Data analysis will be performed using descriptive and inferential statistics, employing Spearman's rank correlation coefficient through SPSS version 25. The research is based on Idalberto Chiavenato's theory of management and Jean Watson's theory of human caring for the nursing management variable, as well as Vroom's expectancy theory for the job performance variable. The **results** will identify the relationship between these two variables and provide scientific evidence for strengthening nursing management strategies aimed at optimizing job performance, improving the organizational climate, and contributing to the quality of care provided to patients.

Keywords: nursing management, job performance, nurses, health administration, quality of care

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del Problema

La gestión de enfermería se trata de un proceso enfocado en la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos y materiales que se requieren para la adecuada atención de pacientes. También, incluye funciones de liderazgo, comunicación, coordinación y supervisión del personal, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a la mejora continua de la atención en salud (1). Pero, su implementación enfrenta múltiples desafíos que limitan su eficacia e inciden de manera negativa en el desempeño laboral del personal de enfermería (2).

Como lo afirma la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2020 cerca del 24% de personas a nivel global reside en áreas donde brindar el acceso a servicios de salud de calidad resulta altamente complejo, lo que lleva a un alza en los niveles de decesos. Situación que destaca la necesidad de una gestión administrativa eficiente y oportuna (3). Una investigación llevada a cabo en Etiopía evidenció que entre el 18,7% y el 56% de los pacientes hospitalizados experimentan errores en la administración de medicamentos, los cuales, en su mayoría, se asocian a deficiencias en la gestión organizacional o administrativa (4).

Se calcula que el déficit de personal en el sector salud asciende a unos 5,9 millones de trabajadores, siendo el 89% de esta escasez atribuible a países con ingresos bajos y medianos-bajos. En el caso de la región de las Américas, aproximadamente el 59% del recurso humano está conformado por profesionales de enfermería (5).

Es indispensable destinar inversiones al fortalecimiento del personal de enfermería, considerando que la pandemia por COVID-19 evidenció la relevancia de consolidar y reforzar los

equipos de salud (6). El informe "Situación de la enfermería en el mundo 2020" señala que los profesionales de enfermería, que representan más del 50 % de la fuerza laboral sanitaria enfrentan notables carencias en ámbitos clave como la formación académica, empleo y liderazgo (7).

En el contexto peruano, Infobae (Information Before Anyone Else), revela una marcada escasez de personal sanitario, estimándose un déficit de aproximadamente 18 mil médicos y 60 mil profesionales de enfermería, el mayor impacto se encuentra en Loreto, Cusco, Puno, Lima y Cajamarca. Asimismo, se necesita cerca de veinticuatro mil expertos sanitarios en el primer nivel de atención, a fin de cubrir el 80% de demandas de la urbe. A esta problemática se suma que más del 50% de las empresas de salud de este nivel funcionan menos de medio día y 78% carece de medicinas básicas. En Lima, la proporción es de 45 médicos por cada 10 mil habitantes, mientras que en otras regiones esta cifra disminuye a apenas 6 por cada 10 mil (8).

La competencia del personal sanitario, por sí sola, no garantiza una atención de calidad si no va acompañada de condiciones adecuadas de trabajo, tales como la disponibilidad de normativas claras, infraestructura adecuada, equipamiento necesario y los insumos esenciales que permitan un desempeño efectivo y seguro en la atención de salud (9).

Los hospitales limeños enfrentan desafíos en el manejo eficiente de insumos y personal, la sobrecarga laboral y el nivel de satisfacción enfermeros. La efectividad en la gestión del cuidado de enfermería impacta directamente en la motivación, eficiencia, calidad de atención y satisfacción profesional del equipo, lo cual repercute tanto en el estado de salud de los pacientes como en el desempeño global de las instituciones hospitalarias (10).

Bajo esa premisa, una gestión de enfermería inadecuada en planificación, organización, dirección y control de procesos puede generar un incremento en la ocurrencia de eventos adversos vinculados a la atención en salud, debido a la disminución en la calidad del cuidado brindado.

Asimismo, puede contribuir a una mayor insatisfacción laboral, deterioro en la calidad de vida profesional del personal y un desempeño deficiente en sus responsabilidades (11).

En diversas clínicas privadas se ha evidenciado diversas problemáticas como la comunicación deficiente entre la gerencia y el personal de enfermería resultando en malentendidos, errores en el cuidado del paciente, sobrecarga de trabajo y un ambiente de trabajo tenso; por tal motivo ha surgido el interés por saber qué tanto influye la gestión de enfermería.

Debido a todo lo expuesto previamente y a los inconvenientes que puede acarrear la falta de una buena gestión de enfermería se presenta la siguiente problemática:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Lima - 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la gestión de enfermería en su dimensión planificación y el desempeño laboral de las enfermeras?

¿Cuál es la relación de la gestión de enfermería en su dimensión organización con el desempeño laboral de las enfermeras?

¿Cuál es la relación de la gestión de enfermería en su dimensión dirección con el desempeño laboral de las enfermeras?

¿Cuál es la relación de la gestión de enfermería en su dimensión control con el desempeño laboral de las enfermeras?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la gestión de enfermería en su dimensión planificación con el desempeño laboral de las enfermeras

Identificar la relación entre la gestión de enfermería en su dimensión organización con el desempeño laboral de las enfermeras

Identificar la relación entre la gestión de enfermería en su dimensión dirección con el desempeño laboral de las enfermeras

Identificar la relación entre la gestión de enfermería en su dimensión control con el desempeño laboral de las enfermeras

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio se justifica debido a que contribuirá a ampliar el conocimiento científico sobre la relación entre la gestión de enfermería y el desempeño laboral del personal de enfermería en instituciones de salud. La investigación se sustenta en la teoría de la administración propuesta por Idalberto Chiavenato, quien establece que la planificación, organización, dirección y control constituyen funciones esenciales para el logro de los objetivos organizacionales. También en la teoría del cuidado humano de Jean Watson, la cual resalta la importancia de una gestión orientada al cuidado integral y al fortalecimiento de las relaciones humanas dentro de los servicios

de salud. Así como en la teoría de la expectativa de Víctor Vroom, que explica cómo la motivación influye en el rendimiento de los trabajadores. Del mismo modo, la investigación se vincula con los aportes de la enfermería propuestos por Jean Watson.

1.4.2. Metodológica

En el ámbito metodológico, el estudio encuentra relevancia debido a que empleará el método científico como base para la construcción del conocimiento, permitiendo obtener evidencia objetiva y verificable sobre la relación entre las variables de estudio. Se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño observacional, correlacional, prospectivo y de corte transversal. Para la recolección de información se utilizará la técnica de la encuesta mediante cuestionarios validados y confiables para medir las variables gestión de enfermería y desempeño laboral, contribuyendo a la generación de información válida para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión de los servicios de enfermería.

1.4.3. Práctica

La investigación presenta relevancia práctica porque permitirá identificar la relación existente entre la gestión de enfermería y el desempeño laboral del personal de enfermería, generando evidencia para la toma de decisiones institucionales. Los resultados servirán para implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de la planificación, organización, supervisión y liderazgo de enfermería, así como programas de capacitación, monitoreo del desempeño, reconocimiento laboral y mejora de la comunicación organizacional. Estas acciones contribuirán a optimizar el desempeño del personal, fortalecer la calidad de los cuidados y mejorar la satisfacción de los usuarios de los servicios de salud.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Se tiene previsto comenzar la ejecución del estudio en el mes de enero de 2025.

1.5.2. Espacial

El desarrollo del presente trabajo se ejecutará en el servicio de hospitalización de una clínica limeña.

1.5.3. Unidad de análisis

Este trabajo investigativo se realizará con los profesionales de enfermería que presta servicio en el área de hospitalización de una Clínica de Lima.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Salabarría y Calixto (12) en 2021 realizaron en Ecuador una investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efraín Jurado López”. En la metodología se empleó un enfoque cuantitativo, de carácter básico y diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La muestra fue de 84 enfermeros seleccionados a través del muestreo no probabilístico por conveniencia. Se emplearon dos cuestionarios adaptados sobre habilidades gerenciales y satisfacción laboral, usando la escala de Likert. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre las variables ($\rho=0,662$; $p=0,000$), explicando el 44% de la variabilidad de la satisfacción laboral. Se llegó a la conclusión de que un mayor desarrollo de las habilidades gerenciales se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Jankelová y Joniaková (13) en 2021 en Eslovaquia tuvo como objetivo “Examinar la conexión entre las habilidades de comunicación y el estilo de transformación de la gestión de las FLNMs con la satisfacción laboral de las enfermeras y verificar la influencia de tres moderadores en la solidez de esta relación”. La muestra consistió en 132 gerentes de enfermería de primera línea de cinco hospitales universitarios. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario. Los resultados apuntan a la notable influencia directa de las habilidades comunicativas y del liderazgo transformacional ejercido por profesionales de enfermería en la percepción de satisfacción en el trabajo. Los efectos moderadores son leves, pero significativos en el caso de las prácticas de gestión y de alcance de control. Se concluyó que las habilidades de comunicación y el liderazgo transformacional ejercidos por los gestores de enfermería favorecen significativamente la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Vrontis et al. (14) en 2022 en el Líbano en tuvieron como objetivo “Revelar el impacto de las capacidades de innovación gerencial dinámicas en la ventaja competitiva y desempeño del sector salud durante el periodo de la pandemia del Covid-19”. Fue un estudio descriptivo, cuantitativo, correlacional. La muestra estuvo conformada 184 profesionales de la salud, a quienes se les aplicaron instrumentos previamente validados para la recolección de datos. A través del modelo de ecuaciones estructurales, se evidenció una influencia significativa de las capacidades de manejo administrativo y rendimiento laboral del personal de salud. Los resultados mostraron que las prácticas gerenciales contribuyeron al fortalecimiento de la ventaja competitividad y al mejoramiento del desempeño organizacional. Por lo que se llegó a la conclusión de que ocho de las acciones administrativas en el rendimiento laboral del personal de salud.

Nacional

Melendez (15), en 2023, en Lima, tuvo como objetivo “Identificar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario”. Fue una investigación de tipo básica y de corte cuantitativo, diseño no experimental y transversal, donde se recolectaron datos de forma correlacional. Se observó el vínculo entre los factores de administración organizacional y rendimiento laboral, se emplearon medios para recopilar la información diseñados específicamente para el estudio. Estos cuestionarios fueron validados por expertos y se aplicaron a la población objetivo, asegurando el anonimato de los participantes. La información se codificó y se analizó utilizando el software estadístico SPSS. Se determinó que existe una asociación relevante entre la gestión administrativa y el rendimiento del personal de enfermería; en otras palabras, una administración eficiente influye de manera favorable en el desempeño profesional del equipo de enfermería.

Campos y Torres (16), en 2021, en Lima, tuvieron como objetivo principal “Determinar cómo se vinculan se vinculan la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de Adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo”. Adoptaron un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y correlacional, de corte sincrónico y descriptivo relacional. La unidad muestral fue de 32 cuidadoras de salud de un total de 64 que laboran en la unidad a quienes se les implementó una encuesta, mediante un cuestionario semiestructurado con 30 interrogantes para la variable "Gestión del talento humano" y 12 preguntas para la variable "Desempeño laboral". Los datos fueron procesados con el programa SPSS. Los resultados indican que los empleados consideran que la administración del talento humano repercute en el rendimiento laboral y el comportamiento cotidiano. Se concluyó que hay una correspondencia directa y moderada entre la administración de los colaboradores de la organización y el rendimiento en el trabajo.

Pucuhuayla (17), en 2021, en Huancayo, realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale”. La investigación fue de tipo relacional y contó con la participación de 80 profesionales de enfermería que laboraban en la unidad de hospitalización de pacientes adultos. Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios destinados a evaluar las competencias gerenciales y el desempeño laboral. Los resultados mostraron que el 54% de los participantes presentó un buen nivel de competencias gerenciales, destacando la dimensión planificación y gestión con un 49%. Asimismo, se encontró una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral ($\rho = 0,821$). Se concluyó que a mayores competencias gerenciales, mejor es el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

2.2. Bases teóricas

Gestión de enfermería

Corresponde a la disciplina encargada de dirigir, planificar, organizar y coordinar las actividades de trabajadores de enfermería en una organización de salud. Su principal objetivo es asegurar que la atención brindada a los pacientes se lleve a cabo de forma eficiente, segura y con altos estándares de calidad. Los responsables de esta función supervisan las labores del equipo de enfermería, administran los recursos disponibles, aplican políticas de salud y garantizan el cumplimiento de normativas y estándares establecidos. Asimismo, fomentan un ambiente laboral positivo y colaborativo, lo cual favorece el desempeño del personal y repercute positivamente en la atención y bienestar de los pacientes. (18).

Asimismo, la gestión de enfermería conlleva a la adopción de lineamientos clave que inciden directamente en el desarrollo de funciones asistenciales, la evaluación del desempeño del

equipo de trabajo y la implementación de programas orientados al fortalecimiento de competencias del equipo de enfermeros. Esta función gerencial desempeña un papel fundamental en la optimización de la eficiencia operativa, el fortalecimiento de la satisfacción laboral y la mejora de la calidad de los cuidados ofrecidos en los distintos escenarios del sistema de salud (19).

Diversos autores conceptualizan la gestión administrativa como un proceso orientado a la distribución y asignación de responsabilidades entre equipos o unidades dentro de una organización, considerando la disponibilidad de recursos. Asimismo, la describen como un enfoque estructurado que abarca las funciones de planificación, organización, dirección y control, con el propósito de alcanzar metas previamente definidas (20).

Teoría de administración de Idalberto Chiavenato

Entre los principales conceptos se resalta la relevancia de la gestión del talento humano como componente esencial de la administración, ya que enfatiza la necesidad de motivar, desarrollar y retener al personal. Una gestión eficaz del recurso humano puede influir de manera decisiva en el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, se destaca la importancia de una gestión sensible y adaptativa, capaz de responder a las contingencias y de aplicar principios administrativos que consideren tanto las condiciones internas como los factores del entorno externo (21).

Teoría del cuidado humano de Jean Watson

Si bien esta teoría fue concebida inicialmente para abordar la interacción entre el enfermero (a) y el usuario de servicio de salud, su aplicación se extiende también al ámbito de la gestión en enfermería. Debido a que plantea la necesidad de incorporar una perspectiva humanista en los procesos administrativos, otorgando igual importancia al bienestar del personal como al de los

pacientes. Los líderes que integran esta visión en su estilo de gestión promueven entornos laborales centrados en el cuidado, la empatía y la atención a las necesidades humanas del equipo de enfermería, lo cual puede favorecer la moral del grupo y, en consecuencia, elevar la calidad del cuidado brindado. (22).

Dimensiones de Gerencia de enfermería

Planificación

La planificación es el proceso orientado a definir objetivos y establecer las estrategias y acciones necesarias para su cumplimiento. Constituye una función esencial dentro de la administración, ya que permite anticipar escenarios y organizar de manera eficiente los recursos y esfuerzos, con el propósito de alcanzar metas concretas y previamente establecidas (23).

La planificación consiste en precisar fines y objetivos a futuro, mientras se diseñan las tácticas necesarias para lograrlo. Este proceso incluye la distinción de elementos indispensables, la determinación de acciones específicas, la asignación de responsabilidades y la elaboración de un cronograma para ejecutar y supervisar las actividades. A través de la planificación, es posible prever dificultades, coordinar acciones y optimizar el uso de los recursos disponibles, lo que favorece la adaptación ante los cambios y mejora la toma de decisiones dentro de la organización (24).

Resulta fundamental para guiar las acciones de la organización, minimizar la incertidumbre y aumentar la eficacia en el logro de los objetivos establecidos (24).

Organización

La organización constituye una función fundamental de la administración, orientada a estructurar y coordinar de manera eficiente los recursos, actividades y responsabilidades dentro de

una institución, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos. Este proceso implica la definición de funciones, la asignación de roles, el establecimiento de niveles jerárquicos y la implementación de procedimientos que aseguren una labor integrada y coherente entre todas las áreas que conforman la organización (25).

Resulta esencial para definir una estructura organizativa que permita coordinar eficazmente los recursos y las acciones, favoreciendo tanto el cumplimiento de los objetivos institucionales como el desarrollo ordenado y eficiente de las actividades dentro de la organización (26).

Dirección

La dirección es una función central en el proceso administrativo, orientada a guiar, incentivar y coordinar al personal en el entorno institucional con la finalidad de cumplir las metas definidas. Esta función implica ejercer liderazgo e interacción efectiva, asegurando que las acciones del equipo se mantengan alineadas con las metas institucionales y se obtengan los resultados esperados (27).

La dirección constituye una función administrativa que tiene como propósito orientar, estimular y coordinar a los integrantes de una organización, garantizando que sus esfuerzos se enfoquen en el cumplimiento de los objetivos propuestos. Asimismo, busca fomentar un ambiente laboral eficiente y armónico que favorezca el desempeño individual y colectivo (28).

Control

El control es una función fundamental dentro del proceso administrativo, orientada a supervisar y regular el desempeño organizacional para garantizar el cumplimiento de las metas propuestas. Este proceso comprende la medición y análisis de los resultados obtenidos, su

comparación con los estándares previamente definidos, y la implementación de medidas correctivas en caso de desviaciones o incumplimientos (29).

Esta función comprende la definición de estándares, los cuales actúan como puntos de referencia para evaluar el desempeño organizacional, individual o de los procesos. Posteriormente, se realiza un análisis sistemático de la información relacionada con dicho desempeño, comparando los resultados reales con los estándares establecidos para detectar posibles desviaciones y comprender sus causas. A partir de esta evaluación, se implementan acciones correctivas orientadas a ajustar procesos, estrategias o recursos con el objetivo de optimizar el rendimiento. Asimismo, se proporciona retroalimentación al personal y a los equipos de trabajo, promoviendo así un proceso continuo de mejora (30).

El control también abarca una evaluación permanente orientada a revisar y actualizar los estándares y procedimientos en función de las variaciones del entorno organizacional. Esta función se manifiesta a través de distintos tipos, entre los cuales se destacan: el control preventivo, que se enfoca en anticipar y evitar posibles problemas antes de que se presenten; el control concurrente, que se aplica durante la ejecución de las actividades para realizar ajustes en tiempo real; y el control correctivo, que se implementa una vez identificadas las desviaciones, con el fin de corregir fallos y mejorar el desempeño en el futuro (31).

Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral hace referencia al grado de eficacia con el que un trabajador ejecuta sus responsabilidades durante un periodo determinado, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. Este rendimiento está estrechamente relacionado con factores individuales como

el nivel de conocimientos, las competencias técnicas y las actitudes personales, los cuales, al integrarse adecuadamente, favorecen un desempeño eficiente y competitivo dentro del entorno laboral (32).

Para alcanzar un rendimiento laboral satisfactorio, es fundamental que el trabajador participe de manera activa en las actividades institucionales y utilice de forma efectiva los recursos y fortalezas que ofrece la organización. La evaluación del rendimiento se realiza en función del cumplimiento de los objetivos, la planificación establecida y los mecanismos de control, considerando además las habilidades sociales, mentales y cognitivas del personal. En este sentido, el desempeño puede definirse como la ejecución efectiva del volumen de trabajo asignado a cada colaborador, en conformidad con las normas y procedimientos vigentes, y en coherencia con las metas organizacionales (33).

Teoría de la Motivación y el Desempeño Laboral de Vroom

Esta teoría establece un vínculo directo entre la motivación del trabajador y su desempeño laboral, planteando que las personas se sienten motivadas a actuar cuando perciben que su dedicación se traducirá en un rendimiento eficaz y que será reconocido o premiado con beneficios significativos. La teoría se estructura en tres componentes fundamentales: la expectativa, que se refiere a la creencia de que el esfuerzo realizado mejorará el rendimiento; la instrumentalidad, que implica la convicción de que un buen desempeño será recompensado; y la valencia, que corresponde al valor o importancia que el empleado asigna a dichas recompensas, lo cual influye directamente en su nivel de motivación (34).

Modelo de desempeño laboral de Campbell

Campbell define el rendimiento en el trabajo como el conjunto de conductas observables —cognitivas, psicomotoras e interpersonales— que el individuo puede controlar y que son evaluables en función de sus competencias y su alineación con los objetivos institucionales. Este autor identifica ocho dimensiones clave del desempeño: dominio de las tareas asignadas, ejecución de tareas no específicas, habilidades comunicativas orales y escritas, mantenimiento de la disciplina, contribución al rendimiento colectivo, capacidad de supervisión, gestión efectiva y esfuerzo sostenido. Por otro lado, Chiavenato sostiene que el rendimiento laboral constituye un proceso integral, por el que los colaboradores ejecutan funciones explícitas dentro de una empresa, orientados al logro de efectos previamente definidos y apoyados en competencias acordes con su rol profesional. Además, destaca que el desempeño laboral está condicionado por diversos factores, tales como la motivación, el sentido de responsabilidad, el liderazgo, el trabajo en equipo y las oportunidades de formación y desarrollo profesional (35).

La teoría de Vroom es la que mejor se alinea con la presente investigación, ya que subraya que la motivación no depende únicamente de las recompensas, sino también de la percepción del empleado sobre la relación entre su esfuerzo, el desempeño logrado y los estímulos obtenidos.

Motivación

Se considera uno de los estados emocionales que inciden directamente en el comportamiento humano, convirtiéndose en una de sus principales fortalezas. En el entorno laboral, se percibe como un elemento favorable para las organizaciones, ya que estimula al personal a cumplir con los objetivos institucionales, incrementa su satisfacción en el trabajo y favorece la mejora continua en la calidad de los servicios prestados (36).

Se trata de un valor intrínseco y subjetivo que dirige las convicciones individuales, otorgando a las personas la capacidad de actuar con determinación, mantener la constancia y

orientar su conducta hacia la consecución de objetivos concretos. Este impulso interno puede variar en intensidad y dirección, ejerciendo una influencia significativa —ya sea positiva o negativa— en el comportamiento laboral del individuo (37).

Responsabilidad

La responsabilidad es un valor fundamental que se sustenta en la capacidad de alcanzar metas y cumplir compromisos mediante la autodisciplina y la organización individual. Este valor implica asumir con seriedad el desarrollo de las tareas asignadas, garantizando su ejecución de manera eficaz y oportuna. En síntesis, la responsabilidad representa la aptitud para cumplir con las obligaciones dentro de los plazos establecidos, constituyéndose en una fortaleza esencial tanto en el ámbito personal como en el organizacional (38).

La responsabilidad se evidencia en la ejecución puntual de las obligaciones y en la toma de decisiones reflexiva, destacando la necesidad de que los colaboradores se mantengan actualizados para abordar y resolver situaciones complejas de manera eficiente. En complemento, la iniciativa se entiende como la capacidad del trabajador no solo para cumplir con las funciones encomendadas, sino también para fijarse objetivos propios, asumir nuevos retos de manera autónoma y contribuir activamente al trabajo colaborativo dentro de la organización (39).

Liderazgo y trabajo en equipo

El liderazgo se concibe como un procedimiento a través del cual un individuo o colectivo, ejerce influencia sobre otros con el propósito de alcanzar objetivos compartidos. En el contexto laboral, se entiende como la capacidad de dirigir y orientar al personal, promoviendo el cumplimiento de la misión y visión institucional, y asegurando la consecución de las metas organizacionales de manera efectiva (39).

Asimismo, se reconoce al liderazgo como una competencia fundamental del líder dentro de la organización, quien asume la responsabilidad de transmitir con claridad los objetivos institucionales al personal a su cargo. Su propósito principal es motivar, orientar y facilitar el cumplimiento de las metas trazadas, tanto en el plano individual como colectivo, contribuyendo al logro de los fines organizacionales (40).

Formación y desarrollo personal

Se trata de un conjunto de competencias que, por lo general, se desarrollan mediante procesos de capacitación orientados a ampliar el conocimiento, perfeccionar destrezas existentes y adquirir nuevas habilidades aplicables en el desempeño de funciones. En el ámbito laboral, estas acciones representan una oportunidad de mejora tanto a nivel individual como institucional, ya que potencian el rendimiento del personal y contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Sin embargo, es imprescindible que dichas actividades formativas sean monitoreadas y evaluadas, a fin de garantizar que las competencias adquiridas se traduzcan efectivamente en mejoras en el desempeño laboral (41).

2.2. Hipótesis de la Investigación

2.2.1. Hipótesis General

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Lima – 2025.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Lima – 2025.

2.2.2. Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de enfermería en la dimensión planificación con el desempeño laboral de las enfermeras.
- Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de enfermería en la dimensión organización con el desempeño laboral de las enfermeras.
- Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de enfermería en la dimensión dirección con el desempeño laboral de las enfermeras.
- Existe relación estadísticamente significativa entre gerencia de enfermería en su dimensión control con el desempeño laboral de las enfermeras.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Esta exploración se desarrollará bajo el enfoque del método hipotético-deductivo, puesto que se trata de un procedimiento que permite generar conocimiento verificable a través de la formulación de hipótesis y su posterior deducción. Dichas hipótesis serán sometidas a verificación mediante la observación, la experimentación y el análisis de los resultados obtenidos, lo que facilitará la evaluación objetiva de los planteamientos propuestos (42).

3.2. Enfoque de la investigación

Del mismo modo, se adoptará un enfoque cuantitativo, que se caracteriza por centrarse en la medición numérica de las variables, permitiendo obtener resultados objetivos, precisos y replicables. Este enfoque recurre al uso de herramientas estadísticas para analizar los datos recolectados, lo que posibilita resultados basados en descubrimientos derivados de un grupo representativo. De esta manera, se facilita la identificación de patrones, tendencias y relaciones en el fenómeno investigado (43).

3.3. Tipo de investigación

Este análisis se clasificará de carácter aplicado, a causa de que se orienta al análisis de problemas científicos con un propósito práctico y funcional. Este tipo de investigación se fundamenta en los descubrimientos generados por la ciencia pura y busca aplicar dicho conocimiento a contextos reales. En esencia, abarca diversas ciencias fácticas con el objetivo de comprender una realidad o fenómeno determinado, con miras a generar soluciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida humana (44).

3.4. Diseño de la investigación

Es observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y de corte transversal.

La presente investigación será **observacional** debido a que no se realizará ningún tipo de manipulación en las variables de estudio, con la finalidad de analizar y describir las relaciones o asociaciones entre las mismas (45).

También será **descriptiva** puesto que detallará todo el contexto en el que se desarrolla la situación, fenómeno o hecho (46)

La presente investigación será de tipo correlacional, ya que su propósito es determinar el grado de asociación estadística entre las dos variables en estudio. Este enfoque permite analizar la relación existente entre ambas, sin manipularlas, con el fin de identificar si existe una correspondencia significativa que contribuya a una mejor comprensión del fenómeno investigado (46).

Será un estudio **prospectivo**, ya que tiene como finalidad determinar las relaciones entre las variables, sin pretender establecer relaciones causales directas (47).

Además, será de **corte transversal**, ya que analiza una muestra en un momento específico (45).

3.5. Población

La población estará integrada por 44 Enfermeras, que ejercen en la zona de hospitalización de una Clínica de Lima. **Al tratarse de una población finita, no se considerará una muestra.**

3.5.1 Los criterios de inclusión son:

- Personal de enfermería laborando mínimo 1 año
- Enfermeros/as que ejerzan funciones en el área especializada
- Encontrarse presente en la institución al momento de la aplicación de la encuesta

- Personal que brinde su consentimiento informado y que acepte voluntariamente participar en la investigación

3.5.2 Los criterios de exclusión son:

- Tenga menos de 1 año de experiencia laboral en la Clínica
- Que no pertenezca al servicio de hospitalización de la Clínica
- Colaboradores que estén ausentes por vacaciones, baja médica o permisos laborales
- Personal no que acepte participar del estudio

3.6. Operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V1: Gestión de Enfermería	Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos en los servicios de salud, con el objetivo de brindar una atención eficiente y de calidad, coordinando al personal de enfermería y asegurando el uso adecuado de los recursos y el cumplimiento de normas (48).	Consiste en la coordinación de actividades en los servicios de salud, llevada a cabo por el personal de enfermería de una Clínica, y será evaluada mediante un cuestionario que mide distintas dimensiones, planificación, organización, dirección y control (49).	Planificación Organización Dirección Control	Misión, visión, objetivos de planificación Asignación de roles, distribución de materiales y recursos Estimulación, liderazgo y programas de capacitación Valoración de derivaciones, detección de errores y disposición de medidas correctivas	Ordinal	Ineficaz (25 - 66) Medianamente eficaz (67 – 84) Eficaz (85 - 125)
V2: Desempeño Laboral	Corresponden a las competencias laborales adquiridas por el trabajador, integrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales, en concordancia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la institución (50).	Manifestación de las competencias laborales logradas por el Personal de enfermería que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan de una Clínica que se medirá mediante un cuestionario que evalúe las dimensiones, motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal (51).	Responsabilidad Liderazgo y trabajo en equipo Compromiso institucional	Productividad, trabajo ordenado, trabajo en tiempos establecidos, visión a futuro, es independiente. Se responsabiliza de sus acciones, informa sobre el progreso laboral, brinda información oportuna, afronta situaciones de riesgo laboral. Dinámico, colaborador, resolución de problemas, disponibilidad inmediata Responde de manera clara y oportuna, valora y aprecia ideas del equipo de trabajo.	Ordinal	Bajo (0-41) Regular (42-83) Alto (84-155)



3.7 Técnica

Se utilizará la técnica de la encuesta, dado que facilita la compilación de información de manera sistemática y representativa, facilitando el análisis cuantitativo de los datos. En el ámbito de la salud, es una herramienta ampliamente utilizada por su aplicación sencilla y su capacidad para recolectar datos de manera estructurada y estandarizada (50).

Variable 1: será encuesta

Variable 2: será encuesta

3.7.1 Descripción de Instrumentos

Instrumento de Gestión de Enfermería

Para la primera variable se ha tomado como referencia el instrumento de gestión administrativa de enfermería el cual fue desarrollado y aplicado en el Perú por Elio Paitán en el año 2017 (49).

Está constituido por 25 elementos organizados en cuatro dimensiones: Planificación con 6 preguntas (1 al 6), Organización 6 ítems (7 al 12), Dirección 7 ítems (13 al 19) y Control 6 ítems (20 al 25).

Los mismos serán medidos en una escala de Likert establecida de la siguiente manera: Nunca (1) Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Los niveles y rangos considerados son: Ineficaz (25 - 66), Regularmente eficaz (67 – 84) y Eficaz (85 – 125).

Instrumento de Desempeño Laboral

Para la variable desempeño laboral se ha tomado como referencia el instrumento de desempeño laboral se empleará un cuestionario desarrollado por el MINSA; el cual comprende un total de 31 interrogantes organizadas en las dimensiones calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional. Los valores consignados según la escala Likert: Nunca (1) Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, tienen una escalara de valoración que va de la siguiente manera: alto (84 – 155), regular (42 – 83) y deficiente (0 – 41), dicho instrumento ha sido (51).

3.7.2. Validación de los instrumentos

La herramienta a utilizar para evaluar la primera variable, Gestión de enfermería se validó validado por el juicio de cuatro expertos, quienes evaluaron su aplicabilidad. Se empleó la prueba estadística V de Aiken, la cual arrojó un valor de 0,98, indicando una validez de contenido aceptable (49).

Con respecto al instrumento de la variable desempeño laboral, también fue validado a través del juicio de tres expertos en el área de estudio, los profesionales evaluaron el cuestionario y determinaron que era suficiente y aplicable, ya que mediante la correlación de homogeneidad se obtuvo un puntaje de 0,25 (51).

3.7.3. Confiabilidad

Para el instrumento de gestión de enfermería, la confiabilidad se evaluó mediante una prueba piloto aplicada a 30 enfermeras, utilizando el método del alfa de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.814, lo que indica una alta confiabilidad del instrumento (49).

Mientras que para el instrumento de desempeño laboral la confiabilidad fue revisada y verificada mediante el principio de consistencia interna utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach,

obteniendo como resultado una confiabilidad de 0.67 lo que la ubica con una confiabilidad en la categoría de muy satisfactoria o excelente (51).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de recolección de datos

La recolección de datos se llevará a cabo con el asentimiento del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, la autorización de la Jefatura de la institución correspondiente y el consentimiento informado de los participantes, garantizando el cumplimiento de los principios éticos que rigen la investigación y considerando los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Una vez obtenidas las aprobaciones necesarias, se procederá a aplicar los instrumentos relacionados con la Gestión de enfermería y el Desempeño laboral, ya sea a través de formularios físicos o digitales.

En cuanto al procesamiento estadístico y análisis de datos, se construirá una base de datos en el programa Excel. Para el análisis descriptivo, se presentarán los resultados de cada variable y sus respectivas dimensiones mediante frecuencias absolutas y porcentajes. En el análisis inferencial, se empleará el coeficiente de correlación de Spearman con el fin de estimar la relación entre las variables del estudio, utilizando el software estadístico SPSS en su versión 25.

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio aplica las directrices morales fundamentales en la investigación, comenzando por el respeto por la decisión individual, que se respeta valiéndose de la firma del consentimiento informado. El principio de beneficencia y no maleficencia se cumple asegurando que ninguna acción realizada durante el estudio cause daño a los profesionales de enfermería participantes. La confidencialidad se garantiza respetando el anonimato de las enfermeras involucradas. El principio de beneficencia se refleja en los beneficios que las participantes

obtendrán del estudio, mientras que el principio de justicia se asegura mediante un proceso de selección equitativo, respetuoso y considerado para las enfermeras.

Asimismo, se asegura la salvaguarda y el resguardo de los derechos de las personas participantes, preservando su integridad, la individualidad, confidencialidad personal y protección de datos, así como reconociendo la diversidad sociocultural de las personas involucradas. En lo referente al rigor científico, se aplica con precisión la metodología en cada etapa del proceso: recolección, análisis e interpretación de los datos, con el fin de cumplir los objetivos del estudio. Además, se mantiene la integridad científica mediante el reconocimiento adecuado de la autoría y del desarrollo de toda la investigación (53).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de Actividades

ACCIONES	2024							2025		
	MAR.	JUL.	AGOS.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	JUN.	JUL.	GO.
Detección del problema de investigación										
Revisión bibliográfica										
Redacción de la situación problemática y formulación del problema central.										
Definición de los objetivos (general y específicos)										
Desarrollo de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)										
Delimitación del estudio en cuanto a tiempo, espacio y recursos disponibles										
Construcción del soporte teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)										
Formulación de supuestos (General y específicos)										
Planteamiento metodológico (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)										
Determinación del universo de investigación, subgrupo y muestreo.										
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.										
Construcción de herramientas de recolección de información y evaluación de su validez y consistencia.										
Planificación de procesamiento y análisis de datos.										
Desarrollo de los aspectos éticos.										
Parámetros de gestión (Cronograma y presupuesto)										
Realización de las referencias según normas Vancouver.										
Preparación de los anexos.										
Evaluación final del proyecto										
Aprobación institucional del estudio										
Ejecución del trabajo de campo.										
Formulación del informe conclusivo										

LEYENDA:

Tareas realizadas



Tareas por realizar



4.2 Presupuesto

Desglose presupuestario

	RUBROS	UNIDAD	CANTIDAD	COSTOS (S./)	
				UNITARIO	TOTAL
SERVICIOS	INTERNET	HORAS	100	4.0	400.00
	ESTADISTICO	HORAS	24	10.40	250
	MOVILIDAD	UNIDAD	10	8.0	80.00
	OTROS				200.00
	SUB TOTAL				930.00
MATERIAL	PAPEL BOND	MILLAR	01	15.00	15.00
	LAPICES	UNIDAD	06	2.50	15.00
	MEMORIA USB	UNIDAD	01	25.00	25.00
	OTROS			100.00	100.00
	SUBTOTAL				155.00

Tabla cálculo total de recursos económicos

N°	ITEM	COSTO S./
1	SERVICIOS	930.00
2	RECURSOS MATERIALES	155.00
	TOTAL, PRESUPUESTO	1085.00

5. Referencias

1. Meza A, Quiroga J, Galeano H. La gestión de la calidad del cuidado de Enfermería en instituciones prestadoras de salud de la provincia de Corrientes. *Estrategia y Gestión Universitaria*. 2022;10(2):143-145. Disponible en: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/780/7803972011/html/>
2. Aguirre D. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. *Rev haban cienc méd* [Internet]. 2020; 19 (3). Jun [Consultado el 28 de jun de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000300001&lng=es. Epub 10-Jul-2020 Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/107025/1/TESIS%20CORTA%20%28sol%20o%20CD%29.pdf>
3. Organización Mundial de la Salud (OMS). Servicios sanitarios de calidad [Internet]. [consultado el 28 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services#:~:text=La%20calidad%20de%20la%20atenci%C3%B3n,profesionales%20basados%20en%20datos%20probatorios>
4. Tsegaye D, Alem G, Tessema Z, Alebachew W. Errores en la administración de medicamentos y factores asociados entre enfermeras. *Int J Gen Med*. [Internet] 2020; 13:1621–1632 [consultado el 22 de junio de 2025]. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7764714/?utm_source=chatgpt.com
5. Cassiani S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev*

- Panam Salud P b [Internet] 2020; 44, e64 [consultado el 29 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>
6. Organización Mundial de la Salud (OMS). Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo [Internet]. Ginebra: OMS; 2020. [Consultado el 18 de julio de 2024] Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/SOWN_Report_SP.pdf
 7. Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet] 2020 [consultad el 29 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
 8. Solo hay 4 médicos por cada 10 mil habitantes en Perú:  Cu ntos son necesarios para atender a toda la población? Infobae. [Internet] 14 de abril de 2024 [Consultado el 29 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.infobae.com/peru/2024/04/14/solo-hay-4-medicos-por-cada-10-mil-habitantes-en-peru-cuantos-son-necesarios-para-atender-a-toda-la-poblacion/#:~:text=Sin%20embargo%2C%20el%20d%C3%A9ficit%20estimado,m%C3%A9dicos%20y%2060%20mil%20enfermeros.>
 9. Ministerio de Salud, Perú, Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Lima Perú [internet] [consulotado el 29 de junio de 2024]. Disponible desde: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>.
 10. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Col) [Internet] 2020; 20 (1):

123-132 [consultado el 28 de junio de 2024]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

11. Dyrbye L. Un estudio transversal que explora la relación entre el agotamiento, el ausentismo y el desempeño laboral entre las enfermeras estadounidenses. *Rev BCM Enfermería*. 2019; 18(57) [Consultado 18 de julio de 2024]. Disponible en:
<https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7#citeas>
12. Salabarria H, Calixto E. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021. [Tesis de maestría]; Piura: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67689>
13. Jankelová N, Joniaková Z. Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. In *Healthcare* 2021; 9 (3), 346. MDPI. Disponible en:
<https://www.mdpi.com/2227-9032/9/3/346>
14. Vrontis D Chaarani H El Abiad Z Nemar S, Haddad A. Capacidades innovadoras gerenciales, ventaja competitiva y desempeño del sector de la salud durante el período de pandemia de Covid-19. *Respectiva Prospectiva*. 2022; 24 (3). Disponible en:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/FS-02-2021-0045/full/html>.
15. Melendez G. Gestión administrativa y el desempeño del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124919>
16. Campos L, Torres F. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo,

2019. [Tesis de maestría]: Callo: Universidad Nacional del Callao, 2021. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>
17. Pucuhuayla, R. Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. [Tesis de maestría]; Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica, 2021. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/896e08d4-04b5-4a07-90b2-a16333a758b6>
18. Lévano L. Gestión de Enfermería y evaluación de los procesos administrativos. Clínica El Golf. Lima, Perú 2017. [Tesis de Maestría]; Chimbote: Universidad de San Pedro, 2017. Disponible en: <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8d19575a-32d4-4a1b-bfa4-47650695cf7f/content>
19. Rojas C. Gerencia del cuidado de enfermería un paso adelante en la gestión sanitaria. 2019. Disponible en: <http://www.humanizandolagestionsanitaria.com/?p=1494>
20. Gonzalez R, Viteri I, Izquierdo M. Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Revista Universidad y Sociedad. 2020; 12 (4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en
21. Arregui R. Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Centro de Salud Pedro Abraham López Guillén, Huarochirí, Lima, 2018. [Tesis de Maestría]; Lima: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30722/Arregui_AR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Valencia M, Melita A. Reflexión de la humanización de la atención: teoría de Jean Watson y propuesta de su aplicación. *Rev. Benessere*. [Internet] 2021; 6 (1) [Consultado 12 agosto 2024]. Disponible en: <https://rcs.uv.cl/index.php/Benessere/article/view/3037/2910>
23. Hovenga E, Lowe C. *Planificación de Cuidados en Enfermería Basada en Datos*. Elsevier; 2022. 504p. ISBN:9788413821191
24. Castillo B, Colmenárez C, Peña Y. Desempeño gerencial de enfermería en un centro urbano de Barquisimeto. *Rev Vene Enferm Cienc Salud*. [Internet] 2022; 15 (1); 17 – 22. [consultado 10 agosto 2024]. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/index.php/sac/article/view/4144/2677>
25. Merchán J. Gerencia en salud como estrategia para convertir los centros de salud en entes altamente competitivos. *Pol. Con*. [Internet] 2022; 7 (12); 878 – 887. [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9227600>
26. Rojas C, Hernández P., Hugo G, Niebles N. Gerencia administrativa sustentable de los sistemas integrados en los servicios de salud. *Rev. Espacios*. [Internet] 2020; 41 (1): 6. [consultado 10 agosto 2024]. Disponible en: <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
27. Martinez G, Zabalegui A, Sevilla S. Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona Gestión y liderazgo de los servicios de enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. *Enferm. Clín*. [Internet] 2021 31 (1); 12 – 17. [consultado 10 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120302989>

28. Figueira J, Canova C, López C. La integración curricular en enfermería. Reseña del Conversatorio alusivo al Día de la Enfermería Argentina 2022. Sal. Cienc. Tec. [Internet] 2022; 1: 166. [Consultado 10 agosto 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Canova-Barrios/publication/366332836_La_integracion_curricular_en_enfermeria_Resena_del_Conversatorio_alusivo_al_Dia_de_la_Enfermeria_Argentina_2022/links/63a9d1f9097c7832ca6a3ab4/La-integracion-curricular-en-enfermeria-Resena-del-Conversatorio-alusivo-al-Dia-de-la-Enfermeria-Argentina-2022.pdf
29. Hernández M. Sistemas de control de gestión y de medición del desempeño: conceptos básicos como marco para la investigación. Cienc. Socie. [Internet] 2017, 42 (1), 111 – 124 [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/870/87050902009/html/#redalyc_87050902009_ref5
30. González S, Viteri D, Izquierdo A, Verdezoto G. Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Rev. Univ. Soc. [Internet]. 2020, 12 (4), 32 – 37 [Consultado el 13 de agosto de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
31. Schmidt M, Tennina M, Obiol L. La función de control en las organizaciones. Rev. CEA. [Internet] 2018 [Consultado el 13 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4>
32. Zuta A, Castro L, Zela P. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Rev Investi Valdiziana. 2018; 12 (3) [Consultado el 13 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>

33. Olivera Y, Leyva L, Napán A. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Rev. Cient. UCSA*. [Internet] 2021, 8 (2); 3 – 12 [Consultado el 13 de agosto de 2024]. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
34. Características de la motivación basada en la Teoría de Vroom y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Puesto Bermúdez, Oxapmms. [Tesis de licenciatura]; Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2020. Disponible en: <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb8ebde3-f664-414b-b486-6f739e0987df/content>
35. Chiavenato I. *Gestión del Talento Humano México*: Mc Graw - Hill; 2009.
36. Padovan I. *Teorías de la motivación. Aplicación práctica*. [Tesis de licenciatura]; Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo, 2020. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
37. Manjarrez N, Boza J, Mendoza E. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Unive. Socie*. [Internet] 2019, 11 (5), 359 – 365 [Consultado el 14 de agosto de 2024]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
38. Carhuayal O. El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gest. Terc. Milen*. [Internet] 2020, 3 (46) 57 – 64 [Consultado el 14 de agosto de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>

39. Hanco M, Carpio A, Castillo Z, Flores E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comu. [Internet] 2021, 12 (3); 186 – 194 [Consultado el 13 de agosto de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci_arttext&tlng=pt
40. Alvarado A. Liderazgo y Trabajo en equipo. En Yáñez M, editor. Manual del Líder Social. Academia de Formación de Líderes Sociales. Santiago de Chile: CPU; 2017, 115 – 127 [Consultado el 14 de agosto de 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Marcelo-Yanez/publication/355191234_Manual_del_Lider_Social_Academia_de_Formacion_de_Lideres_Sociales/links/616662ec66e6b95f07b9d8b0/Manual-del-Lider-Social-Academia-de-Formacion-de-Lideres-Sociales.pdf#page=115
41. Imbernón F. Desarrollo personal, profesional e institucional y formación del profesorado. Algunas tendencias para el siglo XXI. Rev, Qurr. [Internet] 2020, 49 – 67. [Consultado el 15 de agosto de 2024] Disponible en: <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/167838/1/702218.pdf>
42. Pérez M. El método hipotético deductivo y su posibilidad de aplicación en un caso práctico: La destitución de Fernando Lugo. The Struc Scie Revo [Internet] 2019, 11 – 19. Disponible: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59325540/186-475-1-SM20190520-6891-1p8sav5-libre.pdf?1558353539=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEl_Metodo_Hipotetico_Deductivo_y_su_posi.pdf&Expires=1726280498&Signature=PFmEvRUK4oVJWxxq-u5UR6DA10ze7XLEe~7qE2oBHi~7ovXAiuiKwwe4NifPlNFozXXTuGlftHzFKaqeLvo

N2hluYahZ64-qT2y7zkjXnZO419D1Tn9784h-56YCHu~~NbVwSayaS33PB-
 6JjU3YSeJSSbPrYnsRiFXzQ6AxrO3fW5xLWh6wvuffPT8whDezKoPdZ0bxB3uatI35cS
 8tHL8utIVaFJnWwyYy0aKb-
 5jRSc~k34hljwUCpl9F9bHrAYV6DN9QOFDv~I3EK4WJwnKr10~BB3Vo2BKe-
 ZLN363XwPYxzq~AuWf8iv92yXoVvsbaW9yNQQUzdZEOp1L3xQ__&Key-Pair-
 Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

43. Arias J. Diseño y Metodología de la Investigación. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
 Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
44. Hernández-Sampieri R, Baptista C. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. Las
 rutas cuantitativa, cualitativa mixta. McGraw-Hill Interamericana S.A. 2023.
45. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica
 y humanística. ©Universidad Ricardo Palma. Disponible:
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
46. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. Las
 rutas cuantitativa, cualitativa mixta. McGraw-Hill Interamericana S.A. 2023. Disponible
 en: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/Hern%C3%A1ndez-
 %20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(1).pdf)
47. Hernández-Sampieri R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación.
 McGraw Hill. (4ª edición). Disponible en:
[https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIG/home_158/recursos/e-
 books/16062015/metodologia.pdf](https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIG/home_158/recursos/e-books/16062015/metodologia.pdf)
48. Suasto W, Balseiro L, Jiménez I, Hernández A, Chaparro M, Adán J. Modelo de gestión
 del cuidado: innovación de enfermería para garantizar el bienestar de los pacientes, en el

- Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, en la Cd. de México. Enfer Neuro [Internet] 2020 [Consultado 19 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/270/300>
49. Castillo E. Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023. [Tesis de maestría en gestión de salud]; Lima: Universidad Norbert Wiener, 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8911/T061_09475896_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Bautista R, Cienfuegos R, David E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev Inves Valor Agreg [Internet] 2020, 7 (1); 109-121. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
51. Gamarra, I. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima, 2023 [Tesis de maestría]; Lima: Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9e95a0a1-716f-41e8-9226-48222b453a3c/content>
52. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
53. Del Castillo S, Rodriguez A. La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. Revista Acta Médica del Centro. 2018; 12(2). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec-2018/mec182n.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Lima, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	Variable 1:	TIPO: Aplicada
¿Cuál es la relación entre la gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Lima - 2025?	Determinar la relación que existe entre la gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras	H1: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Lima – 2025. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras de una clínica de Lima – 2025.	Gestión de enfermería <u>Dimensiones:</u> 1. Planificación 2. Organización 3. Dirección 4. Control Variable 2: Desempeño laboral <u>Dimensiones:</u> 1. Calidad de trabajo 2. Responsabilidad 3. Liderazgo y trabajo en equipo 4. Compromiso institucional	ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO HIPOTETICO deductivo DISEÑO: Observacional, descriptivo, correlacional, transversal Prospectivo POBLACIÓN: 44 Enfermeras del servicio de hospitalización de una clínica de Lima TECNICA: Encuestas INSTRUMENTOS: Escala de evaluación de la Gestión de Administración de Enfermería Escala de Desempeño Laboral
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:		
¿Cuál es la relación de la gestión de enfermería en su dimensión planificación y el desempeño laboral de las enfermeras?	Identificar la relación entre la gestión de enfermería en su dimensión planificación con el desempeño laboral de las enfermeras	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión planificación con el desempeño laboral de las enfermeras de una clínica de Lima – 2025.		
¿Cuál es la relación de la gestión de enfermería en su dimensión organización con el desempeño laboral de las enfermeras?	Identificar la relación entre la gestión de enfermería en su dimensión organización con el desempeño laboral de las enfermeras	Existe relación estadísticamente significativa entre dimensión organización con el desempeño laboral de las enfermeras de una clínica de Lima – 2025.		
¿Cuál es la relación de la gestión de enfermería en su dimensión dirección con el desempeño laboral de las enfermeras?	Identificar la relación entre la gestión de enfermería en su dimensión dirección con el desempeño laboral de las enfermeras	Existe relación estadísticamente significativa entre dimensión dirección con el desempeño laboral de las enfermeras de una clínica de Lima – 2025.		
¿Cuál es la relación de la gestión de enfermería en su dimensión control con el desempeño laboral de las enfermeras?	Identificar la relación entre la gestión de enfermería en su dimensión control con el desempeño laboral de las enfermeras	Existe relación estadísticamente significativa entre dimensión control con el desempeño laboral de las enfermeras de una clínica de Lima – 2025.		

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de datos

Instrumento de Variable Independiente

Escala de evaluación de la Gestión de Administración de Enfermería

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime necesario para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una "X" cada una de las preguntas planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder:

Nunca: 1 punto

Casi nunca: 2 puntos

A veces: 3 puntos

Casi siempre: 4 puntos

Siempre: 5 puntos

Nº	ITEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	PLANIFICACION					
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico					
2	Considera que este plan estratégico contribuye a esta 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 le 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					
	DIRECCION					
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 laboral					
	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 optimo – 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 gratitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización					

Instrumento de Variable Dependiente

Escala de evaluación de Desempeño Laboral

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime necesario para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una "X" cada una de las preguntas planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder:

Nunca: 1 punto

Casi nunca: 2 puntos

A veces: 3 puntos

Casi siempre: 4 puntos

Siempre: 5 puntos

Nº	ITEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	CALIDAD DE TRABAJO					
1	Produce o realiza un trabajo sin errores					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
3	Realiza un trabajo ordenado					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado					
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					
11	Puede trabajar independientemente					
	RESPONSABILIDAD					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene a la jefa (e) encargado del área, informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.					
14	Transmite información de manera oportuna					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de trabajo					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la organización.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.					
22	Conoce la misión y visión del lugar de trabajo.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el interior del equipo de trabajo.					

25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto hacia sus superiores.					
30	Demuestra respeto hacia sus compañeros					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado **“Gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Lima, 2025”** además, usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o creo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Dubraska S. Sanchez C.

Título del proyecto: Gestión de enfermería y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica de Lima, 2025

Propósito del estudio: Establecer la relación que existe entre la gestión de enfermería y el desempeño Laboral de las enfermeras en una clínica de Lima – 2025

Participantes: Profesionales de enfermería y técnicos de Hospitalización de una clínica de Lima

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 931909441. Email: dususaca@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:

D.N.I / C.E:

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)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 16%  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

- 14%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 16%  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	Internet	
repositorio.uwienner.edu.pe		6%
2	Trabajos entregados	
uwienner on 2024-10-09		2%
3	Trabajos entregados	
uwienner on 2024-04-18		1%
4	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2026-01-30		<1%
5	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2024-07-07		<1%
6	Trabajos entregados	
uwienner on 2024-04-13		<1%
7	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2026-06-06		<1%
8	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2025-09-25		<1%
9	Internet	
hdl.handle.net		<1%
10	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2025-12-17		<1%
11	Internet	
repositorio.unh.edu.pe		<1%