



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN
EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA

Tesis

Gestión administrativa y desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024

Para optar el Grado Académico de

Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de
Enfermería

Presentado por:

Autora: Piscoya Inostroza, Aracely Rosa

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6070-337X>

Asesor: Mg. Millones Gómez, Segundo German

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

Lima – Perú

2025

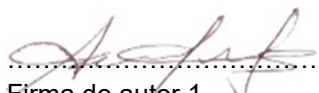
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Yo, **PISCOYA INOSTROZA ARACELY ROSA** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "**Gestión administrativa y desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024**" Asesorado por el docente: MILLONES GOMEZ SEGUNDO GERMAN Con DNI 10690269 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140> tiene un índice de similitud de (20) (VEINTE)% con código oid:14912:482537871 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

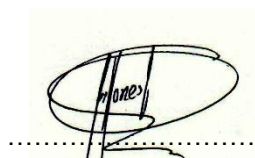
1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. 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:



 Firma de autor 1
 Aracely Rosa Piscoya Inostroza
 DNI: 41515462

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



 Firma
 Segundo German Millones Gomez
 DNI: 10690269

Lima, 12 de agosto de 2025

Dedicatoria

A Dios, por darme la fuerza, sabiduría y resiliencia durante mi formación académica y profesional. A mi madre e hijos, quienes son mi fuente de inspiración para lograr con éxito mi proyecto. A mi padre, quien, aunque no esté conmigo, le dedico este logro porque también es suyo.

Agradecimiento

Al Mg. Millones, mi asesor, por su valioso apoyo y por motivarme en este largo proceso de desarrollo y ejecución de mi proyecto.

Índice

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos.....	x
Abstract	xii
CAPÍTULO I: 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. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Limitaciones de la investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1 Gestión administrativa	11
2.2.2. Desempeño laboral	15
2.3. Formulación de hipótesis	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	23
3.1. Método de la investigación.....	23
3.2. Enfoque de la investigación.....	23
3.3. Tipo de investigación.....	23
3.4. Diseño de la investigación.....	24
3.5. Población, muestra y muestreo	24

3.6. Variables y operacionalización	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	32
3.9. Aspectos éticos	33
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	35
4.1. Resultados	35
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
5.1. Conclusiones	57
REFERENCIAS	60
ANEXOS.....	71
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	71
Anexo 2: Instrumentos	74
Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética.....	79
Anexo 4: Formato de consentimiento informado.....	80
Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	83
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	98

Índice de tablas

Tabla 1. Edad en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,

2024.....;Error!

Marcador no definido.

Tabla 2. Sexo en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,

2024.....;Error!

Marcador no definido.

Tabla 3. Estado civil en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,

2024.....;Error!

Marcador no definido.

Tabla 4. Tiempo de servicio en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en

Miraflores,2024.....;Error!

Marcador no definido.

Tabla 5. Ocupación en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,

2024.....;Error!

Marcador no definido.

Tabla 6. Turno en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....50

Tabla 7. Gestión administrativa en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,

2024.....;Error! **Marcador no definido.**

Tabla 8. Dimensiones de la gestión administrativa en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....53

Tabla 9. Desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,
2024.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 10. Dimensiones del desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,
2024.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 11. Gestión administrativa y desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....56

Tabla 12. Planificación y desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....57

Tabla 13. Organización y desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,
2024.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 14. Dirección y desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,
2024.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 15. Control y desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,
2024.....**¡Error! Marcador no definido.**

Índice de gráficos

Figura 1. Edad en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,

2024.....;Error!

Marcador no definido.

Figura 2. Sexo en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,

2024.....;Error!

Marcador no definido.

Figura 3. Estado civil en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores,

2024.....;Error! **Marcador no**

definido.

Figura 4. Tiempo de servicio en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....

¡Error! Marcador no definido.

Figura 5. Ocupación en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....49

Figura 6. Turno en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....50

Figura 6. Gestion administrativa en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....**¡Error! Marcador no definido.**

Figura 7. Dimensiones de la gestion administrativa en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....**¡Error! Marcador no definido.**

Figura 8. Desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....**¡Error! Marcador no definido.**

Figura 9. Dimensiones del desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....**¡Error! Marcador no definido.**

Figura 10. Gestión administrativa y desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.....55

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización médico-quirúrgico. Es una investigación cuantitativa y se utilizó el método hipotético-deductivo, fue no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue censal, constituida por 80 enfermeras, que representan la totalidad del personal de enfermería de dichos servicios, por lo que no fue necesario realizar un muestreo. La recolección de datos se desarrolló mediante una encuesta, utilizando un cuestionario validado por juicio de expertos y sometido a prueba de confiabilidad con alfa de Cronbach de 0,855 y 0,798. Se observó que la prevalencia de la gestión administrativa se encuentra con el 41,20% en un nivel bueno, el 56,30% regular y 2,50% malo, lo que refleja fortalezas y áreas de mejora. En cuanto al desempeño laboral, el 70% se ubicó en un nivel bueno, el 28,75% regular y 1,25% malo, destacando un buen nivel general con oportunidades de mejora. Los resultados confirman la hipótesis general, determinando que la correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral fue significativa (Sig. = 0,001; Rho = 0,773), siendo una relación lineal, positiva y moderada.

Palabras clave: Gestión administrativa, Desempeño laboral, Enfermera(o), Unidades médico-quirúrgicas. (Fuente: DeCS).

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between administrative management and job performance among nurses in medical-surgical hospitalization services. This is a quantitative research study that employed the hypothetical-deductive method, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample was a census sample, consisting of 80 nurses, representing the entire nursing staff of these services; therefore, sampling was not necessary. Data collection was carried out through a survey, using a questionnaire validated by expert judgment and subjected to a reliability test, yielding a Cronbach's alpha of 0.855 and 0.798.

It was observed that the prevalence of administrative management was rated as good in 41.20% of cases, regular in 56.30%, and poor in 2.50%, reflecting both strengths and areas for improvement. Regarding job performance, 70% of nurses were rated at a good level, 28.75% at a regular level, and 1.25% at a poor level, highlighting a generally good performance with room for improvement. The results support the general hypothesis, concluding that the correlation between administrative management and job performance was significant (Sig. = 0.001; Rho = 0.773), indicating a linear, positive, and moderate relationship.

Keywords: Administrative management, Job performance, Nurses, Medical-surgical units.

(Source: DeCS)

Introducción

A nivel mundial, la falta de preparación en la gestión administrativa afecta negativamente el desempeño del personal de enfermería, especialmente en hospitales públicos. Esta situación impacta la calidad del servicio y la eficiencia del personal. Mejorar la gestión requiere planes estratégicos, objetivos claros y herramientas que optimicen procesos y mejoren el ambiente laboral. Las enfermeras cubren cerca del 80% de las necesidades sanitarias, pero enfrentan obstáculos como bajos salarios, falta de reconocimiento, mala distribución del personal y migración laboral. Para mejorar su productividad, se necesitan supervisión efectiva, incentivos, capacitación continua y mejores condiciones laborales.

Finalmente, la globalización y los avances tecnológicos han transformado el entorno laboral en salud, generando nuevos desafíos frente a una creciente demanda de atención más eficiente y de calidad.

El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización médico-quirúrgico. El trabajo está compuesto por cinco capítulos: El primer capítulo establece los fundamentos del estudio, incluyendo la problemática, objetivos, justificación y limitaciones. El segundo capítulo presenta el marco teórico con antecedentes nacionales e internacionales. El tercer capítulo detalla la metodología, abordando el enfoque, las variables, las técnicas y el análisis de los datos, junto con consideraciones éticas. El cuarto capítulo presenta los resultados y análisis estadísticos, apoyando las hipótesis y discusión. El quinto capítulo concluye con recomendaciones basadas en los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La gestión administrativa es un componente fundamental en el desarrollo de las instituciones de salud, diversos factores como la administración, financiamiento y clima organizacional influyen directamente en el desempeño del personal de salud según Padcharin et al. (1) en 2021.

La Ley General de Salud e incluso la Ley del Enfermero Peruano considera que para desempeñar adecuadamente las funciones asistenciales se deben contar con todas las condiciones necesarias para ese fin. Ello implica una adecuada planificación y gestión administrativa para contar con todas esas condiciones necesarias para la prestación del cuidado enfermero; de lo contrario, se afectaría el desempeño laboral y este a su vez repercutiría en la prestación de los cuidados (2).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el desempeño laboral de los trabajadores sanitarios se basa en la "biodisponibilidad, capacidad de reacción y competencia profesional", destacando la adherencia a los estándares de atención científica (3). Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que el desempeño es una de las tres variables clave para evaluar los resultados organizacionales (4).

Es preciso señalar que las instituciones hospitalarias deben contar con personal capacitado, que haya desarrollado las habilidades necesarias para superar con éxito los desafíos que se presenten (5). En Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), señaló que el 54% de las empresas subestima el desempeño laboral en las organizaciones (5). El Ministerio de Salud (MINSA), informó que solamente el 14% de las instituciones de atención primaria gestionan adecuadamente, lo que representa una diferencia considerable debido a problemas de infraestructura y escasez de personal por el cual aumenta la carga laboral en enfermería (6). Según Espinoza et al. (6), en 2020, señala que, en Perú, la gestión y manejo de las instituciones de salud es deficiente.

Respecto a la gestión administrativa, un estudio a nivel mundial determinó que, en Ecuador, en 2020, por Altamirano (7), el 70% y 14,45% de los profesionales sanitarios calificaron la gestión administrativa como regular y mala. Del mismo modo, Balcázar (8), en Colombia, reportó que el 71% del personal sanitario percibe la gestión administrativa con deficiencias. Sumado a ello, un estudio realizado en Lima-Perú por Valarezo (9), en 2021, reportó que el 72,5% de las enfermeras percibieron un nivel medio de gestión administrativa, por otro lado, el 15% lo consideraron bajo. Por otro lado, se han desarrollado diversos estudios sobre desempeño laboral. Un estudio desarrollado por Sandoval (10), en Guatemala, analizó el desempeño según la atención percibida por los usuarios con el 29% que calificó la atención como regular, mientras que el 11% indicó que debía mejorarse. Otros estudios realizados por Mendieta (11), en 2020, señala que, según la encuesta realizada al personal de salud, el desempeño laboral se distribuyó de la siguiente manera: 11,7% nunca, 41,5% a veces y 46,8% siempre. Finalmente, un estudio realizado en Perú por Machacuay (12), en 2020, señalaron que el 50% de las enfermeras presentaron un nivel de desempeño medio, asimismo, el 26,7% obtuvieron un nivel bajo.

En el Hospital Central de la FAP se ha observado que la gestión administrativa necesita mejorarse con la finalidad que redunde en un adecuado desempeño laboral de todos los enfermeros

de esta institución castrense. Es más, se necesita conocer fehacientemente si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de la institución de salud a fin de tomar las medidas correspondientes. Por tal motivo se formula la siguiente pregunta: ¿Cómo es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se da la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?

¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?

¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024

Identificar la relación entre la organización y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024

Identificar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024

Identificar la relación entre el control y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación resulta ser muy importante, cabe mencionar que, a nivel nacional, las investigaciones disponibles son insuficientes, el presente estudio proporciona antecedentes y bases teóricas que permiten abordar científicamente el problema, evidenciando que es una manifestación multifactorial. Según Dessler (13), se trata de prácticas y políticas para gestionar las relaciones laborales, como reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y garantizar un entorno seguro y justo. A través de este contexto radica en que el marco teórico sobre las variables en estudio está organizado para explicar sus hallazgos, lo cual facilitará comprender la relación entre ambas variables, ya que el estudio busca guiar a directivos y profesionales con roles gerenciales, proporcionando una base para investigaciones futuras en gestión pública con un enfoque científico que optimice la organización.

1.4.2. Metodológica

En cuanto a la justificación metodológica, podemos decir que esta investigación es relevante porque se utilizarán herramientas apropiadas para medir las variables, las cuales serán evaluadas por expertos en términos de confiabilidad y validez. Por ello, puede representar un aporte útil para futuros estudios que busquen medir dichas variables. En el presente estudio se utilizarán dos cuestionarios adaptados por Perales Centeno Norman Benavente en el 2023 que fue validado por tres expertos, se utilizará una escala de Likert que permitirá medir las variables de estudio además será una investigación básica con diseño no experimental, transversal y correlacional.

1.4.3. Práctica

Este trabajo de investigación se llevará a cabo debido a la necesidad de mejorar la gestión administrativa en las instituciones públicas como en la institución castrense, ya que continuamente son evaluadas mediante indicadores y guías de estandarización que buscan optimizar los procesos y garantizar una asistencia de calidad por los profesionales sanitarios, en especial los enfermeros. El empoderamiento también contribuye al buen desempeño de las enfermeras. Según Ta'an et al. (14), en 2020, las enfermeras con mayor empoderamiento muestran niveles superiores de desempeño en comparación con aquellas con menos empoderamiento. Los hallazgos encontrados proporcionarán una fuente de información valiosa para entender el problema con mayor exactitud y contribuir en disminuir las dificultades identificadas.

1.5. Limitaciones de la investigación

Se identificaron diversas restricciones y obstáculos que afectaron tanto la ejecución como la colaboración de los enfermeros. En primer lugar, se presentó una complejidad administrativa relacionada con las políticas y normas del hospital castrense, lo que ocasionó demoras en la obtención de permisos por parte del Hospital Central FAP. Debido a ello, fue necesario regularizar

la situación mediante la presentación de la aprobación del proyecto emitida por el comité de ética de la universidad. Este proceso retrasó la recolección de datos, lo que afectó la planificación y ejecución del estudio.

Asimismo, las consideraciones éticas, la obtención del consentimiento informado y la protección de la privacidad de los participantes, representaron retos adicionales. En este sentido, se presentó resistencia por parte de algunos enfermeros(as) para proporcionar sus datos personales, debido a temores de represalias laborales. Para abordar esta preocupación, se garantizó la confidencialidad y privacidad de los datos, lo que permitió asegurar la transparencia e integridad de los resultados.

Por último, otra limitación importante fue el tiempo reducido disponible para que los enfermeros(as) completaran el cuestionario, debido a la alta demanda de pacientes en los servicios de hospitalización de las unidades médico-quirúrgicas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Guaya (15), en Ecuador, en el año 2022, su objetivo fue “Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en una atención pre-hospitalaria de Ecuador en 2022”. Sus resultados reportaron que el 46% de los participantes evaluó la gestión como desfavorable, mientras el 33,3% como regular y solo un 20,7% la evaluó favorable. En cuanto al desempeño laboral, el 58,6% lo calificó como deficiente, el 20,7% como intermedio y otro 20,7% como adecuado. Se concluye que ambas variables están altamente relacionadas, con un coeficiente de Rho Spearman de 0,727.

Arqawi et al. (16), en Palestina, en el año 2020, tuvieron como objetivo “Determinar la relación entre la gestión del sistema administrativo y la mejora del desempeño laboral en un complejo médico de Palestina en 2020”. Realizaron un estudio de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo-correlacional, incluyó la participación de 197 profesionales de la salud y utilizó dos instrumentos tipo cuestionarios para la recolección de datos. Sus resultados mostraron una significancia estadística ($p < 0,05$), así como sus indicadores de equipamiento, redes, base de datos

y sistemas computarizados. Concluyen que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Dávila (17), en Ecuador, en el año 2022, su objetivo fue “Determinar la relación entre la administración y el desempeño en el personal de enfermería en una institución de salud de Ecuador en 2022”. Sus resultados indicaron que el 30% de los encuestados percibió la gestión como deficiente, un 40% la consideró aceptable y otro 30% la evaluó positivamente. En cuanto al desempeño laboral, el 18,6% lo calificó como bajo, el 52,1% como moderado y el 29,3% como adecuado. Se concluye que existe una relación sólida entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,918, lo que refleja un alto grado de asociación.

Vrontis et al. (18), en el Líbano, en el año 2022, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar el impacto entre la capacidad de gestión y el desempeño laboral del sector salud del Líbano en 2022”. Realizaron un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y con enfoque correlacional, fue aplicada a una muestra de 284 profesionales del sector salud, utilizando instrumentos previamente validados. A través del uso del modelo de ecuaciones estructurales, se evidenció que la capacidad de gestión tiene un efecto significativo sobre el desempeño laboral. Concluyen que una gestión ágil y adaptable contribuye de manera positiva al rendimiento del personal en instituciones de salud.

Veloz (19), en Guayaquil-Ecuador, en el año 2021, tuvo por objetivo “Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil de Ecuador en 2021”. Sus resultados reflejaron una correlación significativa pero inversa entre ambas variables ($p = -0,410$). Esta asociación negativa se atribuye a una elevada frecuencia en los procesos de contratación de personal del 100%, junto con un desempeño laboral notable, evidenciado por un 94,7% en la calidad del

trabajo y un 88,2% en términos de productividad. Se concluye que existe una conexión directa entre la forma en que se administra el recurso humano y el nivel de desempeño del personal de enfermería.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Perales (20), en Lima, en el año 2023, se propuso “Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de las enfermeras en un Hospital Público de Lima Este en 2023”. Los resultados revelaron que el 12,5% del personal de enfermería percibió la gestión como deficiente, el 53,8% la calificó en un nivel intermedio y el 33,8% la consideró de alto nivel. En cuanto al desempeño laboral, el 22,5% lo evaluó como bajo, el 60% como medio y el 17,5% como alto. La prueba de Spearman arrojó un valor de 0,75. Concluyendo que existe asociación estadísticamente significativa y positiva entre ambas variables (sig. = 0,000; rho = 0,863).

Rodríguez (21), en Lima, en el año 2022, desarrolló un estudio cuyo objetivo fue “Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III – I en 2022”. Los hallazgos indicaron que para el 18,1% de los encuestados la gestión administrativa fue inadecuada, el 52,4% la consideró aceptable y para el 29,5% fue eficiente. En cuanto al desempeño laboral, el 19% lo ubicó en un nivel bajo, para el 52,4% fue intermedio y el 28,69% lo consideró satisfactorio. Concluye que existe correlación directa entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño del personal de salud.

Castillo (22), en Lima, en el año 2023, cuyo objetivo fue “Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Santa Rosa de Lima en 2023”. Los resultados revelaron que el 26% del personal consideró la gestión como eficiente o adecuada, el 45% la calificó como moderadamente eficaz y el 29% la percibió como deficiente o poco efectiva. Respecto al desempeño laboral, un 25% alcanzó un nivel alto o satisfactorio, el 58% se ubicó en un nivel medio y el 17% presentó un desempeño bajo. El análisis estadístico mediante

el coeficiente de Spearman fue de 0,840 ($p=0,00$). Concluye que existe correlación positiva, directa y fuerte entre ambas variables.

Jaramillo (23), en Lambayeque, en el año 2021, cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Red de Salud- Lambayeque en 2021”. Los resultados indicaron que el 56% del personal percibió una gestión administrativa favorable, aunque se identificaron deficiencias en los procesos de planificación y supervisión, asimismo el 59% del personal demostró un nivel elevado de desempeño laboral, a pesar de señalarse una falta de motivación. El análisis estadístico arrojó una correlación de 0,509. Se concluye la existencia de relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Lezma (24), en Lima, en el año 2023, su estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la administración y el desempeño en el trabajo en un Instituto de Salud Materno de Lima en 2023”. Los resultados obtenidos mostraron que el 51,43% de los encuestados calificó la gestión administrativa adecuada, el 41,43% la consideró aceptable y solo el 7,14% la evaluó como deficiente. Respecto al desempeño laboral, el 42,86% evidenció un nivel alto, el 47,14% se ubicó en un rendimiento intermedio y el 10% presentó un nivel bajo. El análisis estadístico reveló un coeficiente Rho de Spearman de 0,804 y $p=0,000$. Concluye que existe correlación positiva y significativa entre ambas variables.

Cuba (25), en Cusco, en el año 2023, cuyo objetivo fue “Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una Unidad Ejecutora en Cusco en 2023”. El análisis descriptivo reveló que el 42,8% del personal consideró que la gestión administrativa se encontraba en un nivel intermedio, mientras que el 48,6% manifestó un desempeño laboral elevado. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson evidenció relación positiva de tipo moderado entre las variables ($r = 0,522$), con un nivel de significancia estadística menor a 0,000 ($p > 0,05$). Estos resultados respaldan la hipótesis

alternativa. Se concluye que una adecuada gestión administrativa influye favorablemente en el nivel de desempeño del personal de enfermería.

Becerra (26), en Lima, en el año 2021, cuyo objetivo fue “Determinar cómo la gestión administrativa incide en el desempeño laboral del personal de salud de un Centro de Salud de Lima en 2021”. Los hallazgos revelaron que el 82,7% de los participantes manifestó estar en desacuerdo con la calidad de la gestión administrativa, el 7,4% se mantuvo neutral, el 6,8% estuvo de acuerdo y solo el 3,1% expresó total conformidad. En relación al desempeño laboral, el 75,9% también se mostró en desacuerdo, el 10,5% adoptó una postura neutral, el 6,2% estuvo de acuerdo y el 7,4% totalmente de acuerdo. El análisis estadístico, a través del coeficiente de Pearson, indicó una correlación fuerte y significativa entre las variables ($r = 0,952$), con un $p = 0,048$. Se concluye que la gestión administrativa incide directamente en el desempeño laboral del personal evaluado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Gestión administrativa

2.2.1.1 Principales autores de los conceptos

Según Fernández et al. (27), en 2022, la gestión es el conjunto de estrategias implementadas para distribuir recursos para alcanzar los objetivos de la organización. Añaden a esta conceptualización, Fasabi et al. (28), en 2020, señalan que la gestión administrativa implica una serie de pasos sistemáticos que proponen acciones para alcanzar metas determinadas. De igual forma destacan Koontz et al. (29) destacan que las personas son esenciales para el funcionamiento efectivo de las organizaciones, considerándolas su activo más valioso que las personas son esenciales para el funcionamiento efectivo de las organizaciones, considerándolas su activo más valioso.

Campbell et al. (30), se enfoca en las conductas sobresalientes de los trabajadores que impulsan el desarrollo de la organización a través del cumplimiento de sus objetivos trazados.

En el presente estudio se considerará la definición de David et al. (31), en el año 2021, quienes definen que la gestión administrativa es un proceso que comprende la formulación, ejecución y evaluación para adoptar decisiones y acciones oportunas de la organización con el fin de alcanzar las metas a largo plazo.

2.2.1.2 Características de la gestión administrativa en salud

Los sistemas de salud son complejos y están en constante cambio debido a factores tecnológicos, políticos, económicos, sociales y ambientales. Esto genera una agenda compleja para la salud global. El papel de los gestores de salud está evolucionando para abordar estas nuevas prioridades, siendo esencial que tengan la capacidad de responder al panorama actual (32). Durante el 2021, se reportó que solo el 40% de los encuestados conoce las fases del proceso administrativo, debido a una deficiente gestión. A nivel nacional, en 2021, quien otorga la información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en Perú, menciona que los trabajadores de la salud están insatisfechos por contratos temporales con bajos salarios, falta de comunicación, documentos de gestión desactualizados, lo que impacta negativamente en la administración institucional (34).

2.2.1.3 Instrumentos para medir y evaluar la gestión administrativa

La escala Likert fue desarrollada por el psicólogo Likert (35), en 1932, creador original y principal fuente de referencia, este autor lo define como un instrumento de medición utilizado para evaluar actitudes, percepciones o sentimientos hacia un objeto o tema específico. Otros autores que respaldan la escala Likert tenemos a Stevens en 1946 y Cohen y Swerdlik en 2010. La escala Likert se utiliza en una amplia variedad de estudios, incluidos sociales, psicológicos y organizacionales, en este estudio se aplicó el instrumento de Perales Centeno Norman Benavente para la gestión

administrativa en enfermeras del sector salud, considerando la siguiente escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Este tipo de escala permite recoger datos que luego se analizan para interpretar las actitudes o percepciones de los individuos hacia el tema en cuestión, en este caso, la gestión administrativa dentro del ámbito de la enfermería. Con esta herramienta, es posible obtener una visión más clara sobre la efectividad de las prácticas administrativas en los entornos de salud.

2.2.1.4 Dimensiones

David et al. (31), en 2021, lo definen como un proceso continuo de planificación, ejecución y evaluación de decisiones que facilitan a una organización lograr sus metas a largo plazo. Los autores categorizaron las siguientes dimensiones:

La planificación, es esencial para organizar actividades y alcanzar objetivos institucionales, definiendo qué se desea lograr, cómo hacerlo y cuándo. Implica establecer objetivos generales y específicos, así como planes estratégicos, tácticos y operativos.

La organización, distribuye responsabilidades y tareas entre los departamentos para cumplir con los objetivos, destacando la importancia de la comunicación, empatía y motivación en el equipo.

La dirección, gestiona el personal y promueve un entorno laboral positivo para alcanzar los objetivos institucionales.

El control, supervisa las actividades para asegurar su alineación con los planes, identificando problemas y mejorando la toma de decisiones.

2.2.1.5 Modelos teóricos

a. Teoría Neoclásica de la administración

La teoría neoclásica de la administración, defendida por autores como considera la administración como una técnica social esencial. Propone que el proceso administrativo es cíclico, dinámico e interactivo, compuesto por las funciones básicas de planeación, organización, dirección

y control. La planeación implica establecer objetivos y estrategias, la organización se enfoca en las actividades necesarias para cumplir lo planeado, la dirección se refiere a guiar y motivar a los empleados, y el control garantiza el logro de los resultados esperados (36).

b. Teoría de Taylor

La teoría de Taylor (37), pionera en la administración, aporta fundamentos científicos centrados en la organización del trabajo, la distribución del tiempo en las tareas y la fijación de salarios según el tipo de trabajo y productividad. Además, establece los principios fundamentales de la administración: planeación, preparación, control y ejecución (Robbins y Coulter, 2014, citado en Peñafiel en el 2022).

c. Teoría de Fayol

La teoría de Fayol (38), en su Teoría Clásica, se enfocó en las funciones institucionales, el mejoramiento de procedimientos, roles, estructura y acciones para alcanzar las metas de la institución Chiavenato, 2010, citado en Peñafiel en el 2022.

d. Teoría de enfermería de Patricia Benner

La teoría “De principiante a experta” describe cómo las enfermeras adquieren conocimiento y práctica a través de la experiencia en cinco etapas progresivas. En la etapa de principiante, la enfermera carece de experiencia previa; en la etapa de principiante avanzado, sigue protocolos en situaciones reales; la enfermera competente ya planifica sus acciones; en la etapa eficiente, domina y comprende la situación con base en su conocimiento; y finalmente, en la etapa experta, es capaz de identificar y resolver problemas con una combinación de experiencia y conocimientos. A medida que avanzan en su carrera, el conocimiento del personal de enfermería se convierte en una fusión de teoría y práctica, enriqueciendo su desempeño profesional (39).

2.2.1.6 Enfermeras en las unidades médico - quirúrgicas

Se hace referencia a la gestión de procedimientos clínicos y la administración de recursos. Implica la capacidad de tomar decisiones rápidas y precisas en situaciones críticas, así como coordinar eficazmente con otros profesionales de la salud, lo cual contribuye a mejorar el ambiente hospitalario y optimizar los resultados en salud (40) Según Grados (41), en 2021, los empleados valoran las oportunidades de crecimiento en su lugar de trabajo y son menos propensos a dejar la empresa si sienten que son valorados y se les ofrece desarrollo. La formación del personal busca mejorar sus capacidades a nivel personal, profesional y social, beneficiando tanto a la empresa como a la retención del personal.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1 Principales autores de los conceptos

Chiavenato (42), en 2020, afirma que es un proceso sistemático donde los empleados realizan actividades para cumplir con metas y resultados. Este depende de habilidades específicas y está influenciado por factores como motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo y capacitación. Para Faria (43), el desempeño laboral resulta del comportamiento del trabajador frente a sus tareas, influenciado por la relación con la empresa y el reconocimiento de su labor. La estabilidad laboral favorece la motivación, salud y bienestar emocional, lo que mejora el desempeño y disposición para el trabajo. Por otra parte, Urbina (44), lo define como el comportamiento del trabajador para cumplir con calidad sus obligaciones, basado en su preparación técnica, eficacia en la toma de decisiones, experiencia, destreza en procedimientos y relaciones interpersonales saludables y sus colaboradores, se enfoca en las conductas sobresalientes de los trabajadores que impulsan el desarrollo de la organización a través del cumplimiento de sus objetivos trazados. De igual forma Pedraza (45), agrega que el éxito del desempeño depende de las cualidades reflejadas en las conductas del empleado.

En el presente estudio se considerará la definición de Machorro et al. (46), en 2021, quienes lo definen al desempeño laboral “como la calidad del trabajo realizado en un tiempo determinado utilizando eficientemente los recursos para cumplir los objetivos institucionales”.

2.2.2.2 Indicadores

Campbell (47), describe ocho indicadores del desempeño individual:

- a. Desempeño técnico, esencial según la tarea.
- b. Comunicación, habilidad para transmitir mensajes.
- c. Iniciativa y esfuerzo, como trabajar horas extras o hacer tareas adicionales.
- d. Comportamiento contraproducente, relacionado con acciones negativas hacia la organización.
- e. Liderazgo de supervisión.
- f. Gestión jerárquica, asignación y organización de actividades para metas.
- g. Gestión de pares, capacidad de resolver problemas y equilibrar el trabajo.
- h. Desempeño en equipo, apoyando, cooperando y motivando.

2.2.2.2 Factores que influyen en el desempeño laboral

Palmarí et al. (48), sostienen que el desempeño laboral está influenciado por múltiples factores, entre ellos elementos, destrezas y competencias, que abarcan los saberes, capacidades y aptitudes que un individuo pone en práctica y demuestra en su lugar de trabajo. Por otro lado, Davis et al. (49) identifican ciertas competencias clave como la capacidad de adaptación, habilidades comunicativas, iniciativa, conocimiento técnico, trabajo colaborativo, cumplimiento de normas, propuestas de mejora en la dinámica laboral y el fortalecimiento de la productividad individual. En contraste, Chiavenato (42) argumenta que el desempeño se evalúa en función de criterios previamente establecidos, dentro de los cuales se incluyen aspectos actitudinales como la disciplina, cooperación, proactividad, sentido de responsabilidad, conciencia en seguridad, criterio, apariencia personal, motivación, creatividad y eficacia. Asimismo, entre los factores relacionados al

rendimiento se consideran el dominio del puesto, la calidad y cantidad del trabajo, precisión, colaboración y gestión eficiente.

2.2.2.3 Características del desempeño laboral

Las cualidades del rendimiento en el trabajo comprenden el conjunto de saberes, destrezas, disposiciones y principios éticos que un empleado aplica al momento de realizar sus funciones laborales. Estas cualidades permiten un rendimiento óptimo, contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales y están alineadas con la misión y visión de la institución (50). Además, el desempeño laboral implica un desarrollo constante de estas características en el día a día del trabajo. Martínez (51), se basa en cinco criterios esenciales la capacidad para realizar acciones propias de la profesión (saber ser), habilidad según el entorno de trabajo, competencias profesionales, desempeño real y manejo de situaciones, cumplimiento de funciones profesionales y competencias (saber, saber hacer y saber ser).

2.2.2.4 Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral es crucial ya que influye directamente en la productividad, calidad del servicio y éxito organizacional. Un buen desempeño mejora la satisfacción del cliente, fortalece la imagen de la empresa y fomenta un ambiente de trabajo positivo. Además, motiva a los empleados, promueve la innovación y contribuye al logro de los objetivos organizacionales. La eficacia en el desempeño laboral contribuye a fortalecer y promover el adecuado rendimiento de los recursos humanos, al mismo tiempo que facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo se constituye como un mecanismo de evaluación que permite valorar el grado de alcance de las metas individuales y medir de manera objetiva, el comportamiento profesional como los resultados logrados, considerando quiénes son las personas, cómo actúan y qué alcanzan en su labor profesional (52). Mantener un alto rendimiento es crucial para que la organización logre sus objetivos y sea competitiva. Un buen desempeño incrementa la productividad al optimizar tiempo

y recursos, y los empleados con alto rendimiento se sienten más motivados y comprometidos, lo que mejora aún más su eficiencia en las tareas (53).

2.2.2.3 Instrumentos para medir y evaluar el desempeño laboral

Los autores que respaldan la escala Likert tenemos al psicólogo Rensis Likert en 1932 (35), creador de la escala, que fue presentada en su trabajo sobre la medición de actitudes, el cual sigue siendo la principal fuente de respaldo, seguido de Stevens en 1946 y Cohen y Swerdlik en 2010 quienes respaldan el uso de la escala Likert en contextos de medición psicológica y organizacional. La escala Likert es un instrumento de medición creado para captar las actitudes, percepciones o sentimientos de las personas sobre un tema específico, como el desempeño laboral. La escala se caracteriza por una serie de afirmaciones que los encuestados responden utilizando una escala valorativa, como la siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). En este contexto el instrumento adaptado por Perales Centeno Norman Benavente en el 2023 será utilizado con este tipo de escala permitiendo recoger datos que luego serán analizados para interpretar el tema en cuestión, en este caso, el desempeño laboral en el ámbito de la enfermería.

2.2.2.4 Dimensiones

Según Machorro et al. (46), en el 2023, es la calidad del trabajo realizado por el trabajador en un tiempo determinado, utilizando eficazmente los recursos disponibles para cumplir con los objetivos de la institución. Los autores identificaron las siguientes dimensiones:

Competencias, se refieren a las habilidades y conocimientos que el profesional aplica en su trabajo, como el manejo de técnicas clínicas, toma de decisiones y solución de problemas en situaciones críticas.

Responsabilidad, implica cumplir con los deberes asignados, seguir procedimientos y protocolos de atención y asumir las consecuencias de las decisiones tomadas en el entorno laboral.

Trabajo en equipo, es la capacidad de colaborar eficazmente con otros profesionales de salud, como médicos y otros enfermeros, para brindar una atención integral y mejorar los resultados para los pacientes.

Eficiencia, se refiere a la capacidad de realizar las tareas en el menor tiempo posible, sin comprometer la calidad de la atención, implica optimizar recursos y gestionar bien el tiempo. Estas dimensiones son clave para evaluar el desempeño de las enfermeras, ya que reflejan tanto su habilidad técnica como su capacidad para trabajar en el entorno laboral de manera efectiva.

2.2.2.5 Modelos teóricos

Los modelos de desempeño laboral proporcionan un enfoque integral y objetivo para el desarrollo profesional, resolviendo conflictos y mejorando la productividad.

a. Teoría de metas

La teoría de metas de Luke sostiene que los colaboradores están motivados por objetivos específicos al realizar tareas, lo que influye en su nivel de esfuerzo y desempeño. En el ámbito enfermero, esta teoría se aplica en cómo los enfermeros dirigen a su equipo no solo con conocimientos teóricos, sino también con la motivación para alcanzar metas comunes e individuales, asegurando la culminación de todas las actividades (54).

b. Teoría de la equidad

La teoría de la equidad de Klinger y Nabaldian sugiere que el desempeño laboral depende de cómo los colaboradores perciben el trato recibido dentro de la organización. Estas percepciones afectan la lealtad, la disposición y la eficacia en sus actividades. En enfermería, se refleja en la forma en que se trata al personal y a los pacientes, con los enfermeros siendo ejemplos de conducta y trato en todo momento (55).

c. Teoría de enfermería de Patricia Benner

La teoría propuesta por Patricia Benner, citada por Hernández-Pérez et al. (56), señala que los profesionales recién egresados suelen experimentar inseguridad al inicio de su ejercicio laboral, y que progresivamente desarrollan experiencia con el acompañamiento de sus colegas o de otros equipos multidisciplinarios. Benner plantea cinco niveles de desarrollo profesional. En la primera etapa, denominada principiante, el profesional carece de experiencia práctica; por ejemplo, una enfermera recién titulada o una que ha sido asignada a un área desconocida, lo que puede limitar su desempeño. La siguiente fase corresponde al principiante avanzado, en la cual la enfermera sigue guías básicas para enfrentar distintas situaciones clínicas y posee una comprensión inicial de los cuidados requeridos. En la tercera etapa, llamada competente, ya tiene la capacidad de organizar sus actividades y planificar su tiempo de manera efectiva. Finalmente, en la cuarta etapa, denominada eficiente, la enfermera demuestra un dominio sólido del conocimiento, lo que le permite actuar con seguridad frente a diversas circunstancias asistenciales.

2.2.2.6 Enfermeras en las unidades médico - quirúrgicas

El desempeño del profesional de enfermería es considerado la “piedra angular” de la productividad en los sistemas de atención sanitaria ya que involucra habilidades, cumplimiento de funciones y liderazgo, todo orientado a brindar una atención integral al paciente y su entorno familiar, facilitando su recuperación (57). Describen autores como Aguirre (58), que la enfermería es una disciplina que comparte el entorno asistencial con otras profesiones, donde el trabajo en equipo entre los diferentes grupos profesionales es esencial el cual garantiza que las personas reciban una atención segura y oportuna. Por otro lado, Ng et al. (59), indican que el personal de esta área necesita conocimientos especializados, habilidades y capacitación para desempeñarse adecuadamente. Se ha señalado que el uso de nuevas tecnologías y la alta demanda de pacientes con diversas patologías aumentan la presión sobre el personal de enfermería para cumplir con sus funciones en el cuidado postquirúrgico en las unidades de hospitalización.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.
- H1: No existe relación significativa entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Hipótesis específica 02

- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.
- H2: No existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Hipótesis específica 03

- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.
- H0: No existe relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Hipótesis específica 04

- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.
- H0: No existe relación significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Fue hipotético-deductivo. Para Bernal (60), esta metodología parte de una suposición inicial que busca ser puesta a prueba o rechazada, permitiendo derivar conclusiones que posteriormente deben contrastarse con la realidad observada o con datos empíricos.

3.2. Enfoque de la investigación

Fue cuantitativo. De acuerdo con Hernández et al. (61), esta perspectiva se orienta a la recolección de datos numéricos con el propósito de comprobar hipótesis previamente formuladas, utilizando para ello técnicas y métodos estadísticos.

3.3. Tipo de investigación

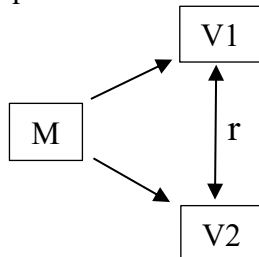
Es de tipo aplicada. Según Hernández-Sampieri et al. (61), este tipo de investigación tiene como finalidad principal generar conocimientos útiles que puedan ser implementados de forma inmediata para dar solución a problemáticas sociales. Se apoya en los avances obtenidos a través de

la investigación teórica o básica, permitiendo así llevar los conceptos del plano teórico al ámbito práctico.

3.4. Diseño de la investigación

Se desarrolló el diseño no experimental. Según lo señalado por Hernández-Sampieri et al. (61), en este tipo de estudios no se interviene ni se modifican deliberadamente las variables; más bien, se observa su comportamiento tal como ocurre en su contexto habitual, con el propósito de analizarlas posteriormente.

Esquema del diseño de la investigación



Donde:

M: Enfermeras(o)

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

De acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (61), la población está constituida por el conjunto de individuos que reúnen las características definidas por el investigador para ser incluidos en una determinada investigación. En el presente estudio, se trata de una población finita conformada por

80 profesionales de enfermería que laboran en las áreas médico-quirúrgicas de una institución de salud.

3.5.2. Muestra

Según Hernández-Sampieri et al. (61), corresponde a un tipo de muestra en la que los elementos de análisis son seleccionados según el criterio del investigador, sin aplicar una fórmula estadística. En el presente estudio la muestra será censal siendo adecuada para garantizar la precisión en el análisis de los resultados y estará conformada por todo el personal de enfermería de las unidades médico-quirúrgicas a las que el investigador tendrá acceso.

3.5.2.1 Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería de ambos sexos entre los 23 hasta los 65 años.
- Personal de enfermería que laboran en unidades médico-quirúrgicas en un período mayor o igual a 1 año
- Personal de enfermería que laboren con la especialidad en cuidados médico-quirúrgicos
- Personal de enfermería que autorizan y firman el consentimiento informado para el presente estudio de investigación.

3.5.3. Muestreo

En el presente estudio no habrá necesidad de realizar muestreo, ya que la muestra es censal (participa toda la población).

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Desempeño laboral

Matriz Operacional de la variable de la gestión administrativa y desempeño laboral

Variable 1. La gestión administrativa se considerará un proceso estructurado que involucra varias etapas y tiene como propósito principal lograr los objetivos establecidos por la entidad (31).

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Gestión administrativa	Es un proceso continuo de planificación, ejecución y evaluación de decisiones que guía a la organización hacia sus metas a largo plazo, mediante la definición de estrategias, la asignación eficiente de recursos y la adaptación al entorno, según David y David en 2021.	La gestión administrativa es un proceso estructurado orientado al logro de objetivos organizacionales. Para su evaluación, se aplicará un cuestionario con escala Likert que abordará cuatro dimensiones y medirá el nivel de gestión clasificándolo como bueno, regular o malo. (31).	Planificación	Planes Participación del personal Planificación de metas y actividades Análisis de cumplimiento de metas y objetivos.	Ordinal	Bueno: 34 - 45 Regular: 22 - 33 Malo: 9-21
			Organización	Priorización de metas y objetivos. Recursos humanos competentes Recursos tecnológicos Recursos financieros Recursos materiales Comunicación entre áreas.	Ordinal	Alto: 21-30 Medio: 11-20 Bajo: 0 - 10
			Dirección	Motivación. Trabajo en equipo Comportamiento organizacional Delegación de funciones	Ordinal	Alto: 21-30 Medio: 11-20 Bajo: 0 - 10
			Control	Desempeño Metas y objetivos Procedimiento Ejecución de presupuesto Corrección de desviaciones Capacidades	Ordinal	Alto: 33-48 Medio: 17-32 Bajo: 0-16

Variable 2: Se refiere a la calidad del trabajo realizado en un tiempo determinado, utilizando eficientemente los recursos para cumplir los objetivos institucionales (46).

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Desempeño Laboral	El desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo realizado por el trabajador en un tiempo determinado, utilizando eficazmente los recursos disponibles para cumplir con los objetivos de la institución según lo señala Machorro y Romero en el 2021.	Se refiere a la calidad del trabajo realizado en un tiempo determinado, utilizando eficientemente los recursos para cumplir los objetivos institucionales. Se presentará un cuestionario estructurado con escala Likert que considera las cuatro dimensiones y se evaluará el rango o nivel de desempeño laboral en las enfermeras de una institución de salud en Miraflores, clasificándolo como bueno, regular o malo (46).	Competencias	Habilidades y destrezas	Ordinal	Bueno: 34-45 Regular:22-33 Malo: 9-21
			Responsabilidad	Valores personales.		
			Trabajo en equipo	Actitud creativa Compromiso hacia los resultados colaborativos.	Ordinal	Bueno: 78-105 Regular:50-77 Malo: 21-49
			Eficiencia	Sinergia Ambiente armónico Metas cumplidas.	Ordinal	Bueno: 56-75 Regular:36-55 Malo: 15-35
				Usuarios atendidos Efectividad		Bueno: 19-25 Regular:13-18 Malo: 5-12

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

De acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (61), se trata de un procedimiento utilizado para recopilar datos de un grupo de personas respecto a las variables que se desean estudiar, con el fin de analizarlos y extraer conclusiones relevantes. En este contexto, se empleó la encuesta, razón por la cual se obtuvo información directamente de fuentes primarias, en este caso, de las enfermeras que prestan servicios en las unidades médico-quirúrgicas.

3.7.2. Descripción de instrumentos

En este estudio, los datos se recolectaron mediante un cuestionario auto administrado que incluye información sociodemográfica y laboral. Según Hernández-Sampieri et al. (61), consiste en entregar el cuestionario directamente al participante para que lo responda según las indicaciones proporcionadas, lo que permitirá obtener datos de calidad al eliminar la interacción. Cabe precisar que para las variables de estudio contarán con opciones múltiples, el cual ofrecerá una variedad de alternativas para que el participante pueda elegir la respuesta que considere correcta, esto se realizará con el fin de establecer los niveles de las variables el cual deberán estar correctamente diseñadas; por lo tanto, se utilizará una escala Likert eligiendo las opciones del 1 al 5, donde: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. En relación con los rangos o niveles fueron definidos con 30 ítems para la variable gestión administrativa calificándose como: Bueno (111-150 puntos), Regular (71-110 puntos), Malo (30-70 puntos) y para la variable desempeño laboral con 50 ítems calificándose como: Bueno (184-250 puntos), Regular (118-183 puntos), Malo (50-117 puntos).

Instrumento para medir la variable gestión administrativa

El instrumento que se utilizó para medir la variable gestión administrativa es el cuestionario creado por el psicólogo Likert (34), en 1932, señala que la escala Likert es un instrumento de medición para captar las actitudes, percepciones o sentimientos de las personas sobre un tema específico. La escala se caracteriza por una serie de afirmaciones que los encuestados responden utilizando una escala valorativa. A continuación, se detalla: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5), asimismo la escala cuenta con 30 ítems y está dividida en 4 dimensiones. (Anexo 2).

Tabla 1. Ficha técnica del instrumento 1

Ficha Técnica: Variable 1. Gestión administrativa	
Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Creada por Bravo y Valenzuela en el 2019, adaptado por Perales Centeno Norman Benavente en el 2023
Técnica e instrumento	Encuesta
Población objeto de estudio	Enfermeras de las unidades médico-quirúrgico de una institución de salud
Ámbito de aplicación	Institución de salud castrense, Miraflores-2024
Total de población	80 enfermeras
Muestra	80 enfermeras
Dimensiones	Planeación: Contiene 9 ítems (1 al 9) Organización: Contiene 8 ítems (10 al 17) Dirección: Contiene 7 ítems (18 al 24) Control: Contiene 6 ítems (25 al 30)
Escala valorativa	Gestión administrativa buena: 111-150 puntos Gestión administrativa regular :71-110 puntos Gestión administrativa mala: 30-70 puntos
Estructura	30 ítems <u>politómica</u> / Administración: Directa
Tiempo	15 minutos
Tipo de escala	Ordinal
Escala de medición	Es de tipo Likert con puntajes desde el 1 al 5, donde: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Método de validación	De contenido
Método de confiabilidad	Coficiente Alfa de <u>Cronbach</u>

Instrumento para medir la variable Desempeño laboral

El instrumento que se utilizó para medir la variable desempeño laboral es el cuestionario creado por el psicólogo Likert (34), en 1932, señala que la escala Likert es un instrumento de medición para captar las actitudes, percepciones o sentimientos de las personas sobre un tema específico. La escala se caracteriza por una serie de afirmaciones que los encuestados responden utilizando una escala valorativa. A continuación, se detalla: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5), asimismo la escala cuenta con 30 ítems y está dividida en 4 dimensiones. (Anexo 2).

Tabla 2. Ficha técnica del instrumento 2

Ficha Técnica: Variable 2. Desempeño laboral	
Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Creada por Bravo y Valenzuela en el 2019, adaptado por Perales Centeno Norman Benavente en el 2023
Técnica e instrumento	Encuesta
Población objeto de estudio	Enfermeras de las unidades médico-quirúrgico de una institución de salud
Ámbito de aplicación	Institución de salud castrense, Miraflores-2024
Total de población	80 enfermeras
Muestra	80 enfermeras
Dimensiones	Competencias: Contiene 8 ítems (31 al 39) Responsabilidad: Contiene 20 ítems (40 al 60) Trabajo en equipo: Contiene 14 ítems (61 al 75) Eficiencia: Contiene 4 ítems (76 al 80)
Escala valorativa	Desempeño laboral bueno: 184-250 puntos Desempeño laboral regular :118-183 puntos Desempeño laboral malo: 50-117 puntos
Estructura	30 ítems politómica/ Administración: Directa
Tiempo	30 minutos
Tipo de escala	Ordinal
Escala de medición	Es de tipo Likert con puntajes desde el 1 al 5, donde: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Método de validación	De contenido
Método de confiabilidad	Coefficiente Alfa de Cronbach

3.7.3. Validación

Según Hernández-Sampieri et al. (61), definen la validez como la capacidad de un instrumento para medir la variable que se busca evaluar, asimismo se deben considerar diversas dimensiones de validez. Perales Centeno Norman Benavente en el 2023 recurrió al juicio de tres expertos para hacer validar el instrumento considerando aspectos como claridad, coherencia y relevancia, obteniéndose un promedio aplicable en la validación. En este estudio se aplicaron dos instrumentos. Para el instrumento de la variable Gestión Administrativa, se analizó la confiabilidad (0.888), mediante la prueba de alfa de Cronbach y las correlaciones entre los ítems, en este sentido no se depuraron ninguna pregunta. Seguidamente se analizó la reducción de dimensiones, factor y sesgo común. La prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de 0.757 considerando la muestra adecuada. En cuanto al sesgo, indico un porcentaje menor del 50% (31.5%), lo que se interpreta como ausencia de problema de sesgo por tal razón no fue necesario realizar el análisis de multicolinealidad. La significancia de la prueba de esfericidad de Bartlett fue de 0.033.

Para la validez de contenido, ha sido validado en su formato original por diversos estudios; este instrumento de Bravo y Valenzuela en el 2019; fue adaptado por Perales Centeno Benavente en el 2023. Finalmente, no se considerará el análisis factorial exploratorio para obtener la validez discriminante. En este caso, al haber superado las correlaciones mediante la prueba del Alfa de Cronbach se obtuvieron la confiabilidad y posteriormente se determinó la ausencia de sesgo en el instrumento. Por lo tanto, el instrumento está habilitado para hacer la recolección de datos en este tema.

En cuanto al instrumento, la variable desempeño laboral, también se analizó la confiabilidad (0.894) y las correlaciones entre los ítems mediante la prueba de alfa de Cronbach, por la cual no se depuró ninguna pregunta. Seguidamente se analizó la reducción de dimensiones,

factor y sesgo común. La prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de 0.805, la cual se considera que la muestra es adecuada. En cuanto al sesgo, se obtuvo un porcentaje menor del 50% (41.4%), lo que se interpreta como ausencia de problema de sesgo, debido a ello ya no se necesitó realizar el análisis de multicolinealidad. La significancia de la prueba de esfericidad de Bartlett fue de 0.012%.

3.7.4. Confiabilidad

Según Hernández-Sampieri et al. (61), la confiabilidad de un instrumento se evalúa mediante varias técnicas, siendo el coeficiente alfa de Cronbach el más adecuado. Se considera que un instrumento es confiable si, al aplicarse un “n” número de veces a la misma persona, se obtienen los mismos resultados en el presente estudio, en el presente estudio se utilizó el instrumento de Bravo y Valenzuela del año 2019, adaptado por Perales Centeno y Benavente en el 2023. La gestión administrativa se evaluó en tres rangos: Bueno (111-150), Regular (71-110) y Malo (30-70), de igual forma se presentó 3 rangos para el desempeño laboral calificándolo como Bueno (184-250), Regular (118-183) y Malo (50-117). Asimismo, los datos se codificaron y procesaron en Excel y se analizaron con SPSS 26, seleccionando la prueba correlacional más adecuada para probar hipótesis. Para medir la consistencia y estabilidad de las respuestas, se obtuvo una confiabilidad de 0,855 para la gestión administrativa y de 0,798 para el desempeño laboral, lo que demuestra una alta consistencia interna y una base sólida para el análisis.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de datos, se tuvieron en cuenta los siguientes pasos: se solicitó la aprobación del presente proyecto por el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener. Posteriormente se solicitó el permiso a la institución de salud Hospital Central de la Fuerza Aérea

del Perú en Miraflores - Lima, mediante una solicitud dirigida al Director de la institución castrense. También se realizó una entrevista con la Jefa del Departamento de Enfermería en la cual se presentó los objetivos del estudio solicitando las facilidades para la aplicación de los instrumentos en las enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas que se ubican en el área de hospitalización.

En cuanto a la aplicación de los cuestionarios se coordinó previamente las fechas que se asistirá a las unidades o áreas de hospitalización médico-quirúrgicas. La actividad comenzó con la entrega de las instrucciones pertinentes a los participantes del estudio, informándoles sobre la necesidad de firmar el consentimiento informado. El tiempo que se empleó para la aplicación de los instrumentos fue de 15 a 30 minutos, considerando que el cuestionario es extenso y teniendo en cuenta su disponibilidad de tiempo del personal de enfermería, se les facilitó a través de la plataforma Google Form. La recolección de datos se realizó en un periodo de 10 días aproximadamente, respetando siempre los protocolos establecidos.

Al obtener los datos, se realizó el procesamiento y digitación en un Excel y también se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26, para luego presentarlas en tablas y gráficos descriptivos. Posteriormente se aplicó la estadística inferencial utilizando según la naturaleza y el tipo de escala de medición de las variables en estudio. El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95 %. La prueba de hipótesis que se empleó fue el coeficiente de correlación de Rho de Spearman posteriormente se valió de la contrastación y estos resultados aportó a las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

3.9. Aspectos éticos

En esta investigación, se seguirá el "Reglamento de Ética de la Investigación" de la Universidad Privada Norbert Wiener y será evaluada por el Comité de Ética. Se garantizará la protección y el

respeto de los participantes, se les proporcionará un consentimiento informado que deberán firmar, asegurando que su participación es voluntaria y que la información será confidencial y utilizada solo con fines de estudio. Además, se cumplirá con la Ley N° 29733, "Ley de Protección de Datos Personales". La conducta del investigador se regirá por una actuación científica responsable, evitando cualquier forma de plagio, promoviendo una difusión ética de los resultados, asegurando la obtención del consentimiento informado, gestionando las autorizaciones necesarias y respetando los principios bioéticos previamente establecidos. Durante la implementación del proyecto, se observarán los lineamientos éticos propuestos en el Informe de Belmont (62), entre los cuales se destacan los siguientes:

- Justicia, se garantizará un trato equitativo y respetuoso a todos los participantes, seleccionando al personal de enfermería de manera imparcial.
- No maleficencia, se protegerá a los participantes y se evitará causarles daño, garantizando su bienestar durante el estudio.
- Beneficencia, se busca beneficiar a los participantes, asegurando que el estudio esté bien diseñado y justificado, con el número adecuado de participantes.
- Autonomía, se explicará claramente el propósito de la investigación, resolviendo dudas y asegurando la voluntariedad de la participación, lo cual será confirmado con la firma del consentimiento informado.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 6. Gestión administrativa en enfermeras(o)

Categorización	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	33	41.20
Regular	45	56.30
Malo	2	2.50
Total	80	100.00

En la tabla 6 se puede determinar los niveles alcanzados de la gestión administrativa, principalmente el nivel bueno (41.20%) con el que se puede identificar las fortalezas que contribuyen al ejercicio profesional eficaz del personal de enfermería. También se halló el nivel regular (56.30%) con el fin de detectar las áreas de mejora en la gestión administrativa.

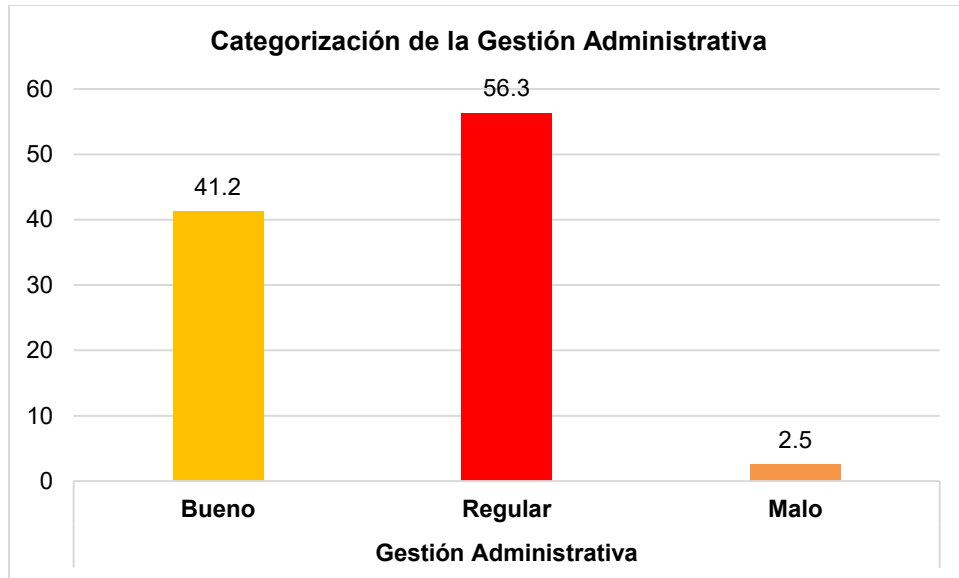


Figura 6. Gestión administrativa en enfermeras(o)

La figura 6 muestra las tres categorizaciones de la gestión administrativa. En este sentido, el 56.3% alcanzó el nivel regular, seguido del nivel bueno que se hizo evidente en el 41.2% de los participantes.

Tabla 7. Gestión administrativa según sus dimensiones

Dimensiones	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Bueno	32	40.00	35	43.75	30	37.50	35	43.75
Regular	41	51.25	43	53.75	45	56.25	40	50.00
Malo	7	8.75	2	2.50	5	6.25	5	6.25
Total	80	100.00	80	100.00	80	100.00	80	100.00

En la tabla 7 se determina los niveles alcanzados por cada dimensión de la gestión administrativa. La planificación efectiva (nivel bueno) se hizo evidente en el 40% de la muestra, revelando una distribución adecuada de tareas y recursos; el nivel regular obtuvo el 51.25%, lo que puede generar retrasos con un potencial impacto negativo en el ejercicio profesional. En cuanto a la organización, el nivel bueno fue de 43.75%, contribuyendo con un flujo de trabajo ordenado y sin sobrecargas; el nivel regular fue de 53.75%, lo que reflejaría problemas en la asignación de roles y recursos que afectan el flujo de trabajo. Por otro lado, la dirección de nivel bueno alcanzó el 37.50%, cuya interpretación sugiere que se promueve la comunicación, liderazgo y motivación; en cambio, el nivel regular fue de 56.25%, evidenciando falta de liderazgo y desmotivación. Finalmente, la dimensión control de nivel bueno fue de 43.75% y el nivel regular fue de 50%, por la cual se puede inferir que el monitoreo y la retroalimentación fueron insuficientes.

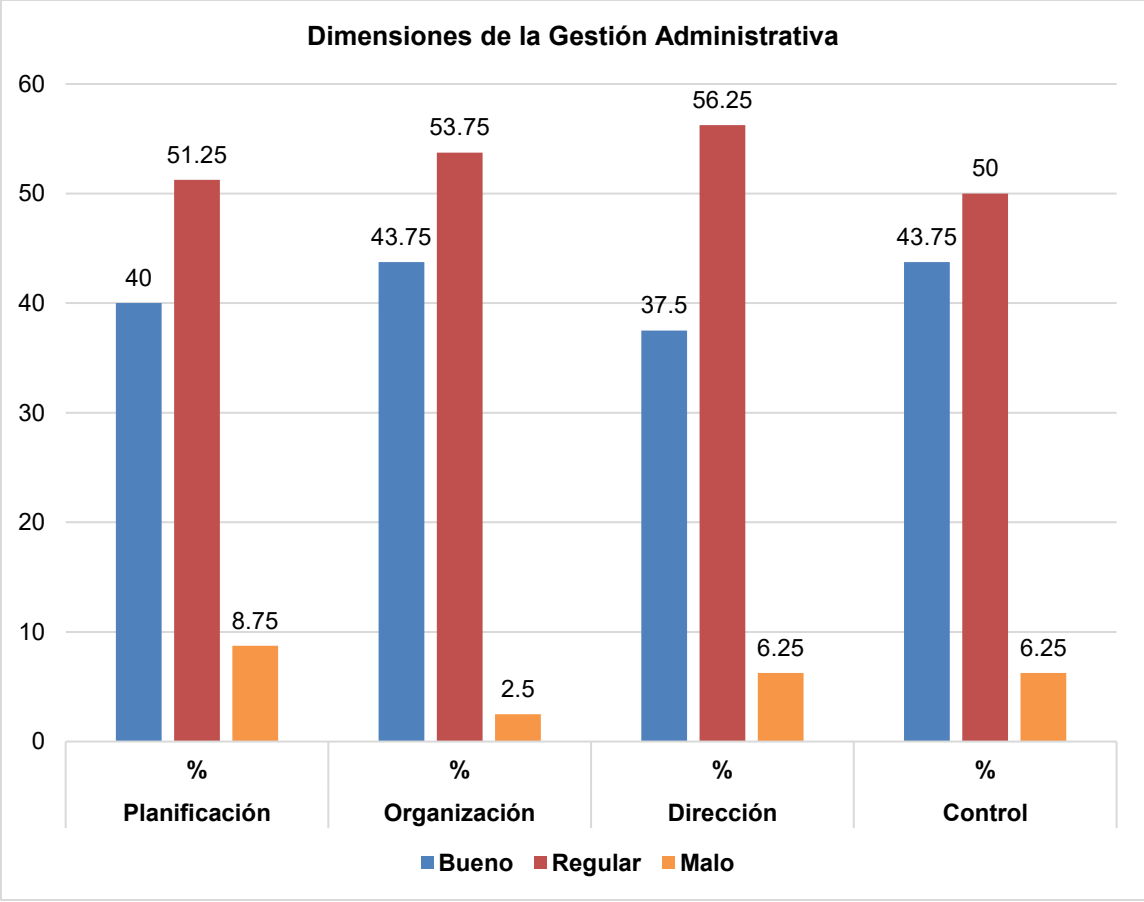


Figura 7. Gestión administrativa según sus dimensiones

La figura 7 revela de una manera gráfica la proporción de las tres categorizaciones por cada dimensión de la variable gestión administrativa. Se puede apreciar que las cuatro dimensiones mantienen la tendencia en cuanto a los niveles bueno, regular y malo.

Tabla 8. Desempeño laboral

Categorización	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	56	70.00
Regular	23	28.75
Malo	1	1.25
Total	80	100.00

En la tabla 8 se puede determinar los niveles alcanzados del desempeño laboral, principalmente el nivel bueno (70%) con el que se identificarán las áreas de excelencia que fortalecen el servicio y aseguran una atención óptima. También se halló el nivel regular (28.75%) con el fin de detectar las debilidades y oportunidades de mejora.

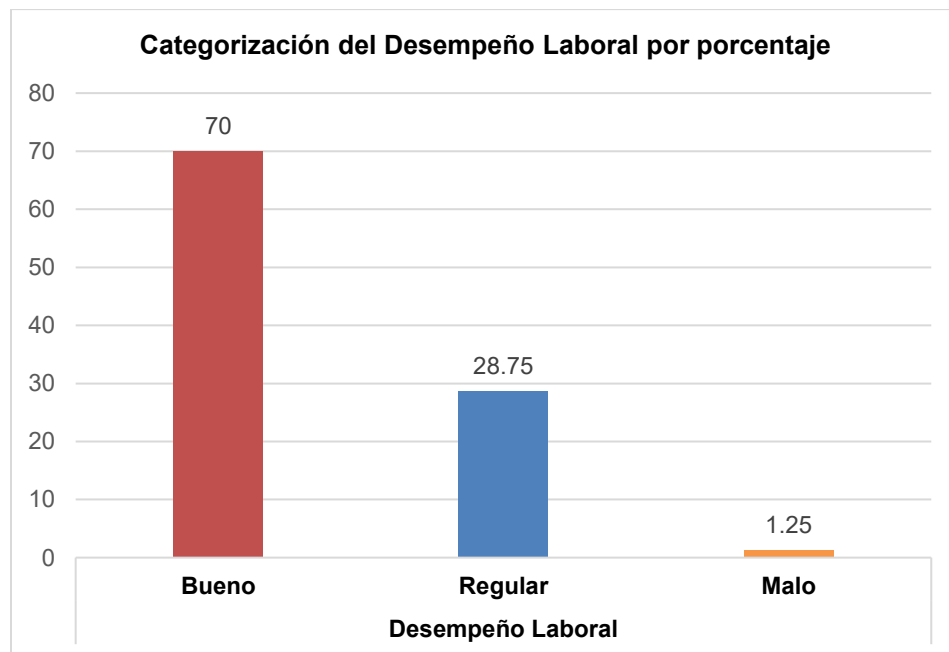


Figura 8. Desempeño Laboral

La figura 8 expone las proporciones porcentuales de los tres niveles de categorización del desempeño laboral en los participantes. En este sentido, una gran parte (70%) alcanzó el nivel bueno seguido del nivel regular con el 28.75% del total.

Tabla 9. Desempeño laboral según sus dimensiones

Dimensiones	Trabajo en							
	Competencias		Responsabilidad		equipo		Eficiencia	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Bueno	42	52.50	63	78.75	55	68.75	52	65.00
Regular	32	40.00	16	20.00	25	31.25	26	32.50
Malo	6	7.50	1	1.25	0	0.00	2	2.50
Total	80	100.00	80	100.00	80	100.00	80	100.00

En la tabla 9 se determina los niveles alcanzados por cada dimensión del desempeño laboral de los profesionales de Enfermería. Las competencias lograron el nivel bueno en el 52.50% de la muestra, reflejando una capacidad técnica y conocimientos sólidos; el nivel regular obtuvo el 40%, lo que puede indicar una necesidad de capacitación para mejorar el desempeño. En cuanto a la dimensión responsabilidad, el nivel bueno fue de 78.75%, contribuyendo a un entorno de trabajo confiable y cumplimiento de tareas con Ética; el nivel regular fue de 20%, lo que implicaría algunos riesgos en la calidad. Por otro lado, la dimensión trabajo en equipo de nivel bueno alcanzó el 68.75%, cuya interpretación sugiere que se fomenta la comunicación efectiva y cooperación para mejorar la dinámica laboral; en cambio, el nivel regular fue de 31.25%, evidenciando la presencia de algunos conflictos o falta de cohesión que afectan los resultados grupales. Finalmente,

la dimensión eficiencia de nivel bueno fue de 65% y el nivel regular fue de 32.50%, por la cual se puede inferir que existe un uso óptimo del tiempo y recursos, asegurando un flujo de trabajo ágil y sin retrasos.

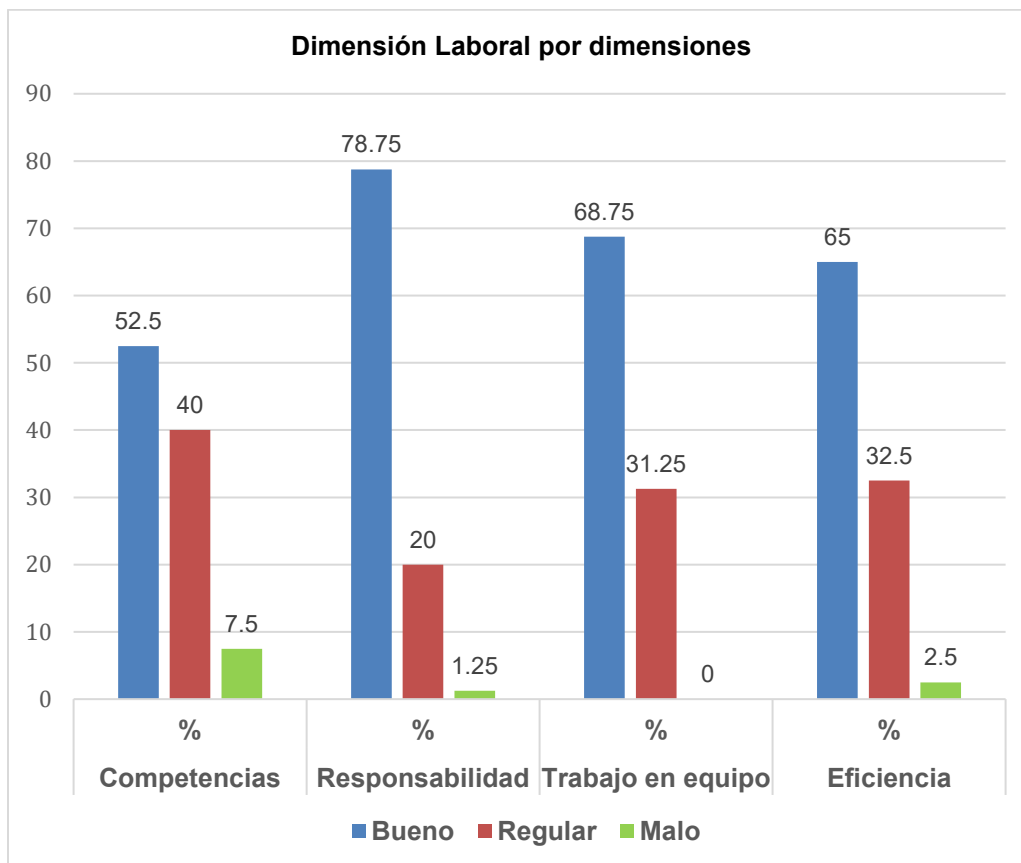


Figura 9. Categorización del desempeño laboral

La figura 9 presenta en forma gráfica la proporción de las tres categorizaciones por cada una de las cuatro dimensiones de la variable dimensión laboral. Se puede apreciar que estas dimensiones mantienen la tendencia en cuanto a los niveles bueno, regular y malo. Sin embargo, la dimensión competencias fue la que menor porcentaje de nivel bueno obtuvo, llegando al 52.5%; por otro lado, la dimensión responsabilidad registró el nivel más alto de porcentaje de nivel bueno con 78.75%.

Tabla 10. Prueba de normalidad

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Sig.
Variable Gestión Administrativa	.145	<.001
Dimensión Planificación	.232	<.001
Dimensión Organización	.250	<.001
Dimensión Dirección	.215	<.001
Dimensión Control	.210	<.001
Variable Desempeño Laboral	.218	<.001
Dimensión 1 Competencias	.206	<.001
Dimensión 2 Responsabilidad	.267	<.001
Dimensión 3 Trabajo en equipo	.283	<.001
Dimensión 4 Eficiencia	.267	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Interpretación

Dado que el tamaño de la muestra es 80 unidades de análisis, se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

De acuerdo con los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se halló una diferencia significativa en la distribución de los datos de la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, en comparación con una distribución teórica de referencia. Al hallar el valor de p menor a 0.05, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha. Es decir, los datos no tienen una distribución normal; por lo tanto, se utilizará estadística no paramétrica, en este caso Rho de Spearman para analizar las correlaciones.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95 %.

La prueba de hipótesis se realizará con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Como regla de decisión tenemos:

Rechazar Ho cuando la significancia observada “sig.” de los coeficientes del modelo es menor que 0,05

No rechazar Ho cuando la significancia observada “sig.” de los coeficientes del modelo es mayor que 0,05

Prueba de Hipótesis General

Tabla 11. Correlación entre variables del estudio

			Variable	
			Variable Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	.773**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.773**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Grado de relación entre las variables

En la tabla 10 se observa que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras es de 0.773, lo que indica que la correlación entre estas variables es lineal, positiva y moderada.

Decisión estadística

Como el valor de significancia observada (sig. = 0,001) es menor al valor de la significancia teórica ($\alpha=0,05$), se puede señalar que sí existe una relación significativa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, Sí existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Prueba de hipótesis específicas

Planteamiento de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Hi: Existe relación entre la planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Tabla 12. Correlación entre dimensión Planificación y variable Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Dimensión	Variable
			Planificación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Planificación	Coefficiente de correlación	1.000	.689**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.689**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Grado de relación entre las variables

En la tabla 12 se observa que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras es de 0.689, lo que indica que la correlación es lineal, positiva y moderada.

Decisión estadística

Como el valor de significancia observada (sig. = 0,001) es menor al valor de la significancia teórica ($\alpha=0,05$), se puede señalar que sí existe una relación significativa entre las variables de estudio. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, Sí existe relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Planteamiento de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Hi: Existe relación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Tabla 13. Correlación entre dimensión Organización y variable Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Dimensión Organización	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Organización	Coefficiente de correlación	1.000	.684**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.684**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Grado de relación entre las variables

En la tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras es de 0.684, lo que indica que la correlación es de tipo lineal, positiva y moderada.

Decisión estadística

Como el valor de significancia observada (sig. = 0,001) es menor al valor de la significancia teórica ($\alpha=0,05$), se puede señalar que sí existe una relación significativa entre las variables de estudio. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, Sí existe relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Planteamiento de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Hi: Existe relación entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Tabla 14. Correlación entre dimensión Dirección y variable Desempeño Laboral

		Correlaciones		
			Dimensión Dirección	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	.762**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
Variable Desempeño Laboral	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.762**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Grado de relación entre las variables

En la tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras es de 0.762, lo que indica que la correlación es de tipo lineal, positiva y moderada.

Decisión estadística

Como el valor de significancia observada (sig. = 0,001) es menor al valor de la significancia teórica ($\alpha=0,05$), se puede señalar que sí existe una relación significativa entre las variables de estudio. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, Sí existe relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Planteamiento de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Hi: Existe relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

Tabla 15. Correlación entre dimensión Control y variable Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Dimensión Control	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Control	Coefficiente de correlación	1.000	.657**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
Variable Desempeño Laboral	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.657**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Grado de relación entre las variables

En la tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras es de 0.657, lo que indica que la correlación es de tipo lineal, positiva y moderada.

Decisión estadística

Como el valor de significancia observada (sig. = 0,001) es menor al valor de la significancia teórica ($\alpha=0,05$), se puede señalar que sí existe una relación significativa entre las variables de estudio. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, Sí existe relación entre la dimensión control y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores.

4.1.3 Discusión de resultados

Los resultados muestran, en general, una correlación de tipo positiva y moderada entre las variables de estudio en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas, lo que sugiere que una gestión más efectiva está asociada con un mejor desempeño profesional. Estos hallazgos coinciden con algunas investigaciones previas, pero también revelan algunas diferencias significativas. En este sentido, Castillo (22), halló una correlación de grado fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño laboral ligeramente superior a nuestros resultados.

En cuanto a la variable gestión administrativa, Castillo (22) reportó el denominado nivel bueno del 26% en su investigación, lo que es significativamente menor que el 41.20% hallado en este estudio. Por otro lado, el nivel malo en gestión administrativa fue considerablemente mayor en la investigación del mismo autor con un 29% frente al 2.50% de la presente investigación. Estas discrepancias pueden manifestarse desde las diferencias en el entorno organizacional, las políticas institucionales y la experiencia del personal. En esta misma línea, Rodríguez (21) reportó que el 29.5% evaluó la gestión administrativa como óptima; por su parte, Jaramillo (23) encontró que el 56% consideró buena la gestión administrativa.

Con relación a la variable desempeño laboral, la investigadora identificó que Cuba (25) obtuvo un nivel bueno en el 48.6% de los casos, surgiendo una importante disimilitud con el 70% obtenido en este estudio. Las diferencias podrían explicarse con las variaciones en los datos sobre la carga de trabajo, la formación continua del personal de enfermería o la cultura organizacional de cada institución. En consonancia con este último, también existen divergencias notables con los resultados de Rodríguez (21), quien reportó un nivel de desempeño laboral bueno de 28.69%. Esto podría estar relacionado con los datos sobre el enfoque y rigor de los sistemas de supervisión y evaluación en cada contexto. Otro diferendo en este aspecto surge con los resultados de Lezma

(24), cuyo reporte indica que el desempeño laboral es bueno con el 42.86%; diferencias que podrían deberse a discrepancias en la metodología o en las condiciones laborales de las enfermeras. Finalmente, Perales (20), encontró que el 33.8% de las enfermeras percibió una gestión administrativa de nivel alto, similar al 41.20% hallado. Sin embargo, su porcentaje de desempeño laboral es bueno con el 17.5% considerablemente inferior al de este estudio. Las diferencias pueden atribuirse a las características del entorno hospitalario reportadas en Lima Este, como la disponibilidad de recursos, la carga laboral y las políticas de incentivos.

Con respecto a la correlación entre las variables gestión administrativa con desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas, los hallazgos coinciden con la literatura que resalta el impacto del liderazgo en el desempeño laboral. En este sentido, las dimensiones de planificación, organización, dirección y control, aunque con correlaciones moderadas, también contribuyen de manera significativa, mostrando que la gestión administrativa debe abordarse de manera integral.

En concordancia con lo anterior, los resultados de Perales (20) evidenciaron un $Rho = 0.863$, lo que significa una correlación fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, mayor que la obtenida en este estudio con el 0.773. Esto confirma que una gestión eficiente repercute favorablemente en el desempeño laboral. Del mismo modo, Lezma (24) con el $Rho = 0.804$, reportó una correlación cercana a la de este estudio.

Las similitudes en los resultados con estudios como los de Cuba (25), Lezma (24), Castillo (22) y Perales (20) refuerzan la idea de que una gestión administrativa sólida es un factor determinante para un desempeño laboral positivo. Las discrepancias, por otro lado, pueden deberse a factores contextuales como las diferencias en políticas institucionales, recursos disponibles y cultura organizacional. Por su parte, Becerra (26) con el R de Pearson = 0.952, reportó una

correlación extremadamente buena entre las variables, lo que sugiere que la gestión administrativa influye directamente en el desempeño. Esta diferencia respecto a la correlación moderada hallada en nuestra investigación podría explicarse por el contexto cultural y las herramientas específicas utilizadas en cada investigación.

También se registraron diferencias con los coeficientes de correlación hallados en algunos estudios, tales como el de Jaramillo (23) con el $Rho = 0.509$ y de Cuba con el $Rho = 0.522$, cuya correlación reportada fue mala, lo que sugiere que, en sus respectivos contextos, otros factores como la motivación y las condiciones laborales podrían tener un rol más determinante en el desempeño de los profesionales.

Con respecto a la relación entre la dimensión **planificación** y el desempeño laboral, en el estudio se evidenció una correlación de tipo lineal, positiva y en grado moderado coincidiendo con los estudios de Castillo (22), Jaramillo (23) y Becerra (26), quienes señalan que el proceso de planificación (definir metas, anticipar recursos, establecer cronogramas) mejora el desempeño laboral en enfermeras, además de predecir mejores resultados en la atención al paciente.

Con respecto a la relación entre la dimensión **organización** y el desempeño laboral, en el estudio se evidenció una correlación de tipo lineal, positiva y en grado moderado coincidiendo con los estudios de Castillo (22), Jaramillo (23) y Becerra (26), quienes refieren que al estructurar los recursos y las funciones se optimiza el trabajo en equipo. Además, un entorno hospitalario bien organizado y definido incrementan los factores que influyen positivamente en el desempeño laboral del personal de Enfermería.

Con respecto a la relación entre la dimensión **dirección** y el desempeño laboral, en el estudio se evidenció una correlación de tipo lineal, positiva y en grado moderado coincidiendo con los estudios de Castillo (22), Jaramillo (23) y Becerra (26), quienes vinculan el estilo y

comportamiento de los líderes de enfermería con el desempeño y rendimiento del personal. Por otro lado, en los entornos de servicios de Enfermería, una mayor percepción de apoyo organizacional y directivo se correlaciona de manera lineal con un mejor desempeño en las tareas críticas propias de la profesión de Enfermería.

Con respecto a la relación entre la dimensión **control** y el desempeño laboral, en el estudio se evidenció una correlación de tipo lineal, positiva y en grado moderado coincidiendo con los estudios de Castillo (22), Jaramillo (23) y Becerra (26), quienes refieren que el control es el establecimiento de las normas, medición de resultados y corrección de desviaciones en el servicio de Enfermería elevan el desempeño de los profesionales, la calidad de atención y reducen los eventos adversos.

Finalmente, todos los hallazgos de esta investigación coinciden con las observaciones de los autores referidos, quienes refuerzan la importancia de abordar en forma íntegra estas cuatro dimensiones de la gestión administrativa para potenciar el desempeño de las enfermeras en las unidades médico – quirúrgicas, en concordancia con las teorías clásicas y las evidencias contemporáneas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera

Existe correlación significativa entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral, la cual obtuvo un Rho de Spearman de 0.773 ($p=0.00$), revelando una relación de tipo lineal, positiva y en grado moderado.

Segunda

Existe correlación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral, la cual obtuvo un Rho de Spearman de 0.689 ($p=0.00$), revelando una relación de tipo lineal, positiva y en grado moderado.

Tercera

Existe correlación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral, la cual obtuvo un Rho de Spearman de 0.684 ($p=0.00$), revelando una relación de tipo lineal, positiva y en grado moderado.

Cuarta

Existe correlación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral, la cual obtuvo un Rho de Spearman de 0.762 ($p=0.00$), revelando una relación de tipo lineal, positiva y en grado moderado.

Quinta

Existe correlación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral, la cual obtuvo un Rho de Spearman de 0.657 ($p=0.00$), revelando una relación de tipo lineal, positiva y en grado moderado.

5.2 Recomendaciones

Primera

En vista que se evidenció una correlación significativa y positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, se recomienda diseñar programas de formación continua para los líderes administrativos de la institución de salud en mención, orientados a optimizar los procesos de gestión. Estas capacitaciones deben enfocarse en reforzar habilidades relacionadas con planificación, organización, dirección y control, ya que cada dimensión tiene un impacto directo y positivo en el desempeño laboral de las enfermeras.

Segunda

Se recomienda implementar herramientas digitales o metodologías avanzadas de planificación (por ejemplo, el uso de indicadores clave de desempeño - KPI) que permitan a los profesionales de Enfermería tener claridad en sus funciones, metas específicas y tiempos establecidos. Esto garantizará una alineación estratégica con los objetivos organizacionales de la institución de salud y una mejora continua en su desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Tercera

En cuanto a la organización, se recomienda actualizar los flujos de trabajo, procedimientos y roles dentro de la institución de salud ya que una distribución más equitativa de las tareas, acompañada de protocolos claros y sistemas de apoyo, podría aumentar la eficiencia y reducir la carga laboral innecesaria para los profesionales de enfermería.

Cuarta

En cuanto a la dimensión dirección, se recomienda priorizar el desarrollo de competencias de liderazgo en los gestores administrativos. Esto incluye fomentar habilidades comunicativas, de motivación y toma de decisiones para crear un ambiente laboral más dinámico, participativo y motivador, lo que incide directamente en el desempeño laboral de las enfermeras.

Quinta

En cuanto a la dimensión control, es recomendable establecer sistemas de monitoreo basados en métricas objetivas, retroalimentación periódica y mecanismos de reconocimiento al buen desempeño. Esto no solo ayudará a identificar áreas de mejora, sino que también motivará a los profesionales al recibir reconocimiento por sus logros.

Considerando que las correlaciones en todas las dimensiones son moderadas y positivas, se recomienda implementar estrategias de gestión participativa, donde los profesionales de enfermería sean incluidos en la toma de decisiones y planificación de sus actividades. Esto no solo fortalecerá la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras, sino que también promoverá un sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización.

REFERENCIAS

1. Phomdonko P, Bouphan P, Yotha N, Phimba S. Administrative Factors and Organization Climate Affecting the Performance of Health Personnel at the Emergency Department in Community Hospital. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology* [Internet]. 2021 [Consultado el 29 de agosto del 2024]; 15(4): 2121–2126. Disponible en: <https://doi.org/10.37506/ijfmt.v15i4.17016>
2. Ley del Trabajo de la Enfermera (o). Ley N° 27669. Feb 15, 2002. Congreso de la República del Perú [Consultado el 29 de agosto del 2024]. Disponible en: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
3. Rowe A, Labadie G, Jackson D, Vivas C, Simon J. Improving health worker performance: an ongoing challenge for meeting the sustainable development goals. *BMJ* [Internet]. 2018 [Consultado el 29 de agosto del 2024]; 1(362): 1-4. Disponible en: <https://www.bmj.com/content/362/bmj.k2813>.
4. Atencio D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina* [Internet]. 2020 [Consultado el 30 de agosto del 2024]; 20(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html>.
5. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar J. Vista de El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado* [Internet]. 2020 [Consultado el 30 de agosto del 2024]; 7(1): 109-121. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

6. Espinoza E, Gil W, Agurto E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. Revista Cubana de Salud Pública [Internet]. 2021 [Consultado el 02 de setiembre del 2024]; 46(4): 1-15. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es,>
7. Altamirano PV. Gestión administrativa y calidad del servicio percibidas por usuarios de consulta externa de la Unidad Anidada Hospital Baba, Ecuador [Tesis de maestría]. Piura: Universidad César Vallejo; 2020. [Consultado el 02 de setiembre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60878/Altamirano_PVP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Balcázar DA. Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. Revista Lúmina [Internet]. 2022 [Consultado el 02 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3444#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20dentro%20de,de%20vida%20de%20la%20poblaci%C3%B3n>
9. Valarezo VE. Gestión administrativa y calidad del servicio en el personal de enfermería de un Hospital Naranjal, 2021 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [Consultado el 02 de setiembre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82717/Valarezo_VEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Sandoval J. Vista de Impacto de la evaluación del desempeño en la calidad de atención que brinda el personal de enfermería del Hospital de Cuilapa. Revista Naturaleza, Sociedad y

Ambiente [Internet]. 2019 [Consultado el 05 de setiembre del 2024]; 6(1): 41-56. Disponible en: <https://revistacunurori.com/index.php/revista/article/view/40/56>

11. Mendieta H. Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud en un servicio hospitalario en Lima, 2020. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. [Consultado el 10 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74768/Mendieta.pdf>
12. Machacuay CJ, Vera BG. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 [Tesis de especialidad]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. [Consultado el 10 de setiembre del 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20VERA%20B%20ALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
13. Dessler G. Administración Personal. México: Alhambra Mexicana S.A.; 2022. [Internet]. [Consultado el 10 de setiembre del 2024].
14. Ta'an, WF, Alhurani, J, Alhalal, E, Al-Dwaikat, TN, Al-Faouri, I. Nursing Empowerment. JONA: The Journal of Nursing Administration [Internet]. 2022 [Consultado el 15 de setiembre del 2024]; 50(12): 635–641. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000951>
15. Guaya O. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal paramédico de una institución de atención prehospitalaria de Guayaquil, 2022. [Tesis de maestría]. Piura: Universidad César Vallejo; 2023. [Consultado el 15 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105912>

16. Arqawi S, Atieh KA, Al Shobaki MJ, Abu Naser SS, Abu Abdulla AA. Integración de las dimensiones de Sistemas informáticos de información en salud y su papel en la mejora de la gestión administrativa actuación en el complejo médico Al-Shifa. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology* [Internet]. 2020 [Consultado el 20 de setiembre del 2024]; 98(6): 1087-1119. Disponible en: <http://repository.aaup.edu/jspui/handle/123456789/1218>
17. Dávila B. Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022 [Tesis de maestría]. Piura: Universidad César Vallejo; 2022. [Consultado el 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106927/Davila_BE_G-SD.pdf.
18. Vrontis D, El Chaarani H, El Abiad Z, El Nemar S, Yassine A. Capacidades innovadoras gerenciales, ventaja competitiva y desempeño del sector de la salud durante el período de pandemia de Covid-19. *Respectiva Prospectiva* [Internet]. 2022 [Consultado el 25 de setiembre del 2024]; 24(3): 1- 15. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/FS-02-2021->
19. Veloz B. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [Consultado el 05 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2613><https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2613>
20. Perales N. Gestión administrativa y desempeño laboral de las enfermeras en un Hospital Público de Lima Este, 2021. Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. [Consultado el 05 de octubre del 2024].

21. Rodríguez K. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima nivel III - I, 2022 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 05 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101029>.
22. Castillo E. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. [Consultado el 10 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101029/Castillo.SD.pdf>
23. Jaramillo Y. Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lambayeque, 2021. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [Consultado el 10 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75628>
24. Lezma A. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [Consultado el 15 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83894/Lezma>.
25. Cuba L. Gestión administrativa y desempeño laboral de enfermeras en establecimientos de salud categoría I-4 de una unidad ejecutora Cuzco, 2023. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [Consultado el 15 de octubre del 2024]. Disponible en:
26. Becerra E. Gestión administrativa y su incidencia en desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega Lima, 2020. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. [Consultado el 15 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75812>

27. Fernández VM, Choez JS, Plaza CL. Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. Revista Publicando [Internet]. 2022 [Consultado el 15 de octubre del 2024]; 9(34): 31-40. Disponible en: <https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301>
28. Fasabi JB, Bardales JM. Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. Ciencia latina revista científica multidisciplinar [Internet]. 2022 [Consultado el 15 de octubre del 2024]; 4(2): 1737-1753. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
29. Rashidian A, Jahanmehr N, Farzadfar F, Khosravi A, Shariati M, Sari AA, et al. Evaluación del desempeño y clasificación de los sistemas regionales de atención primaria de salud y salud pública en Irán. BMC Health Services Research. [Internet]. 2021 [Consultado el 15 de octubre del 2024]; 21(1): 1-14. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34711209/>
30. Campbell J, Wiernik B. The Modeling and Assessment of Work Performance. Annu Rev. Organ Psychol Organ Behav [Internet]. 2015 [Consultado el 20 de octubre del 2024]; 2(1): 47-74. Disponible en: [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20%20Wiernik%20\(2015\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20%20Wiernik%20(2015).pdf)
31. Figueroa CA, Harrison R, Chauhan A, Meyer L. Priorities and challenges for health leadership and workforce management globally: A rapid review. BMC Health services research [Internet]. 2019 [Consultado el 21 de octubre del 2024]; 19(1): 1-11. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6480808/>
32. Iza RF, Ventura GA, Mendizabal WJ, Saldaña JM, Gonzales MA, Albarrán JL. La gestión administrativa y los sistemas de salud. Antecedentes y perspectivas. Rev. Ciencias Médicas

- [Internet]. 2023 [Consultado el 22 de octubre del 2024]; 27(6): 1-8. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942023000700018
33. Dwyer D. Experiences of registered nurses as managers and leaders in residential aged care facilities: a systematic review. *Int. J. Evid Based Healthc* [Internet]. 2011; 9(4): 388 - 402. [Consultado el 22 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22093388/>
34. Rojas C, Hernández H, Niebles W. Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Espacios* [Internet]. 2020 [Consultado el 22 de octubre del 2024]; 41(1): 1-15. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html#uno>.
35. Likert R. A technique for the measurement of attitudes. *Arch Psychol*. 1932; 140:1-55. [Consultado el 23 de octubre del 2024]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Escala_Likert
36. Chiavenato I. *Introducción a la teoría general de la administración* México D.F.: McGraw-Hill; 2007. [Consultado el 23 de octubre del 2024].
37. Taylor FW. *The principles of scientific management*. Harper & Brothers; 1911. [Consultado el 23 de octubre del 2024]
38. Fayol H. *General and industrial management*. London: Pitman Publishing; 1949. [Consultado el 23 de octubre del 2024]
39. Hernández R, Hernández A, Molina M, Hernández Y, Señán N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. *Rev Cubana Enferm*. [Internet]. 2020 [Consultado el 05 de noviembre del 2024]; 36(4):1-10. Disponible en:

https://mega.nz/file/53BF0KiB#OmVYc4cPAWL5Dk_R9w8Zvupd45J1BZJsCMONn_EUwuY

40. Vinueza FJ, Robalino MR. La optimización y el control interno en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa. Revista FIPCAEC. 2020; 5(16) [Consultado el 05 de noviembre del 2024].
41. Grados, J. (2021). Capacitación y desarrollo de personal. México: Trillas. [Consultado el 05 de noviembre del 2024]
42. Chivenato I. Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. 5a ed. México D.F.: Mc Graw-Hill; 2020. 520 p. [Consultado el 05 de noviembre del 2024]
43. Jackson S, Schuler R. Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. Annu Rev Psychol. [Internet]. 1995;30(3): 46:237- 64. [Consultado el 10 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19245335/>
44. Espinoza A, Gilbert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cubana Enfermer. 2016 [Consultado el 10 de noviembre del 2024]; 32(1): 1-7. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011.
45. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. REV 62 CIENC SOC- VENEZ [Internet]. 2010 [citado 10 de noviembre del 2024]; 16(3). Disponible <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/25519>
46. Machorro F, Romero MV. Influencia del capital humano en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica en México. Formación universitaria

- [Internet]. 2021 [citado 10 de noviembre del 2024]; 14(5): 3-10. Disponible en <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000500003>
47. Campbell J, Wiernik B. The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav* [Internet]. 2015; 2:47-74. [Consultado el 15 de noviembre del 2024]. Disponible en: [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20%20Wiernik%20\(2015\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20%20Wiernik%20(2015).pdf)
48. Palmar GR S, Valero UJM. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos* [Internet]. 2014 [Consultado el 15 de noviembre del 2024]; 17(39):159 - 188. Disponible: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
49. Ríos M, Téllez M, Ferrer J. El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración* [Internet]. 2010 [Consultado el 15 de noviembre del 2024]; (231): 103-125. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39512458006>
50. Chiavenato, I. *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw – Hill. Interamericana. 2020. Bogotá: Editorial Practice Hill. [Consultado el 20 de noviembre del 2024]
51. Chenet ZM, Bollet RF, Vargas EJ, Canchari FY. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. *Revista Cultura Viva Amazónica* [Internet]. 2019 [Consultado el 20 de noviembre del 2024]; 4(3). Disponible en: <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/153/140>

52. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte [Internet]. 2017 [Consultado el 20 de noviembre del 2024]; 9(1). 1973-1987. Disponible en: https://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732018000101973
53. Library. Importancia del desempeño laboral: Programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral. [Artículo en internet] 2016 [Consultado el 25 noviembre del 2024]. Disponible en: <https://1library.co/article/importancia-del-desempe%C3%B1o-laboral-desempe%C3%B1o-laboral.wq24w9py>
54. Loor D, Morejón N, Pino V, Troya G. La cultura organizacional y el desempeño laboral en el sector público Buenos Aires: Cidepro Editorial; 2021. [Consultado el 25 de noviembre del 2024].
55. Cuno NE. Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021. [Consultado el 25 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/eed9b64-6f94-4d69-8d8c-2a4f61258110>
56. Hernández R, Hernández A, Molina M, Hernández Y, Seán N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2020;36(4):1-10. [Consultado el 25 de noviembre del 2024]. Disponible en: https://mega.nz/file/53BF0KiB#OmVYc4cPAWL5Dk_R9w8Zvupd45J1BZJsCMONn_EUwuY
57. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte. 2017; 9(1). 1973-1987. [Consultado el 28 de

noviembre del 2024]. Disponible en:
https://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221609732018000101973

58. Aguirre D. Challenges of Nursing in the modern world. Rev. haban cienc méd [Internet]. 2020 [Consultado el 28 de noviembre del 2024]; 19(3):1-5. Disponible en:
<http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3229>
59. Ng R, Chahine S, Lanting B, Howard J. Unpacking the Literature on Stress and Resiliency: A Narrative Review Focused on Learners in the Operating Room. J. Surg. Educ. [Internet]. 2019;76(2):343-53. [Consultado el 28 de noviembre del 2024]. Disponible en:
<https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2018.07.025>
60. Bernal, C. Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Pearson – Colombia; 2010. [Consultado el 28 de noviembre del 2024].
61. Hernández-Sampieri R, Mendoza, P. Metodología de la Investigación. Ciudad de México: Editorial Mc GrawHill; 2018. [Consultado el 30 de noviembre del 2024].
62. Sánchez J, Cambil J, Luque F. Informe Belmont. Una crítica teórica y práctica actualizada. Journal of Healthcare Quality Research. [Internet]. 2021 [Consultado el 30 de noviembre del 2024]; 36(3): 179-80. Disponible en: <https://scihub.se/https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2020.01.011>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Gestión administrativa Dimensiones: Planificación Organización Dirección Control	<p style="text-align: center;">Tipo de investigación:</p> Aplicada de enfoque cuantitativo. <p style="text-align: center;">Método y diseño de investigación:</p> Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental, de corte transversal y de alcance correlacional.
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.	Existe correlación lineal simple entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.		
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: Competencias Responsabilidad Trabajo en equipo Eficiencia	
¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?	Identificar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024.	Hi: Existe correlación lineal simple entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en enfermeras. H0: No existe correlación lineal simple entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en enfermeras.		

<p>¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?</p>	<p>Identificar la relación entre la organización y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas en Miraflores, 2024.</p>	<p>Hi: Existe correlación lineal simple entre la dimensión organización y el desempeño laboral en enfermeras.</p> <p>H0: No existe correlación lineal simple entre la dimensión organización y el desempeño laboral en enfermeras.</p>		<p>Población y muestra</p> <p>La población de estudio estuvo conformada por 80 enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas. En este estudio la muestra será censal siendo adecuada para garantizar la precisión en el análisis de los resultados. En el presente estudio no habrá necesidad de realizar muestreo.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?</p>	<p>Identificar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024</p>	<p>Hi: Existe correlación lineal simple entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en enfermeras.</p> <p>H0: No existe correlación lineal simple entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en enfermeras.</p>		

<p>¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024?</p>	<p>Identificar la relación entre el control y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024</p>	<p>Hi: Existe correlación lineal simple entre la dimensión control y el desempeño laboral en enfermeras.</p> <p>H0: No existe correlación lineal simple entre la dimensión control y el desempeño laboral en enfermeras.</p>		
---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Gestión administrativa y desempeño laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización
médico-quirúrgico-Miraflores, 2025

Fecha:

I. **Presentación:**

Estimado(a) participante, reciba un afectuoso saludo y al mismo tiempo una invitación para formar parte de esta investigación. “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DE LAS UNIDADES MÉDICO-QUIRÚRGICAS EN MIRAFLORES, 2024**”. Es un cuestionario confidencial y esperamos que conteste las preguntas de manera honesta.

II. **Objetivo:**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras.

III. **Datos sociodemográficos:**

- **Edad:** 20 – 30 () 30 – 40 () 40 a más ()
- **Sexo:** Masculino () Femenino ()
- **Estado Civil:** Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado ()
- **Tiempo de servicio:** a) Menor de 1 año () b) De 1 a 10 años ()
c) De 11 a 20 años () d) de 21 a 30 años ()

- **Ocupación:** a) Licenciado en enfermería ()
- **Turno del personal de enfermería** a) Fijo b) Rotativo

IV. ESCALA LIKERT

Le agradeceré que lea con mucho cuidado y atención, luego indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante su tiempo de trabajo. Posteriormente, elija la opción que mejor refleje su punto de vista.

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

Instrumento 1: Gestión administrativa

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	PLANIFICACION					
01	Actualmente la empresa cuenta con un plan de necesidades de RRHH con base en el plan anual de actividades.					
02	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.					
03	Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones en la Unidad de personal.					
04	Desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.					
05	Están definidos los planes de trabajo en distintas unidades de gestión.					
06	La institución prioriza sus metas y objetivos a desarrollar.					
07	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Unidad de gestión.					
08	Considera que la institución analiza el cumplimiento de metas y objetivos.					
09	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.					
	ORGANIZACIÓN					
10	Conoce usted la misión y visión de la Unidad de la institución.					
11	Conoce usted el Manual de Organización y Funciones en la institución que labora.					
12	La institución cuenta con recursos humanos competitivos.					
13	Los recursos financieros con los que cuenta la entidad cubren las demandas de la institución					
14	Los recursos materiales con los que cuenta la entidad son suficientes para desarrollar con normalidad.					
15	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.					

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

Instrumento 2: Desempeño laboral

	COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
31	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
32	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
33	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.					
34	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.					
35	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.					
36	Cumplir con las tareas en el trabajo permite el desarrollo personal.					

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

63	Dispones y materiales y equipos para hacer bien tus actividades.					
64	Realizas tus trabajos durante el día con mucha seguridad.					
65	Considera que su equipo de trabajo de manera correcta su trabajo.					
66	Cuentas con apoyo para realizar tus tareas en grupo.					
67	Existe comunicación fluida con otros miembros de la empresa.					
68	Conoce las fortalezas de la empresa.					
69	Logras generar mayor cohesión en el grupo.					
70	Las dinámicas de trabajo en el equipo son altamente efectivas.					
71	Te sientes respaldado en tus acciones por tus compañeros.					
72	Sientes empatía dentro del grupo.					
73	Sientes tiene mayor rendimiento tus compañeros.					
74	Enseñan y transmiten conocimientos dentro del equipo.					
75	En tu equipo de trabajo existe la confianza y el respeto mutuo.					
	EFICIENCIA					
76	Técnicamente es eficiente en los servicios que ofrece					
77	La organización y los servicios son efectivos en los procesos de atención de salud.					
78	Evalúa los servicios en términos de eficiencia costo y oportunidad.					
79	Utiliza recursos adecuados y mínimo costo					
80	Emplea con eficiencia los recursos económicos para una atención médica.					

Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 17 de marzo de 2025

Investigador(a)
Piscoya Inostroza Aracely Rosa
Exp. N°: 0300-2025

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 enfermeras de las unidades medico quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores, 2024**” con fecha 21/02/2025.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Piscoya Inostroza Aracely Rosa.

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.

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

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Piscoya Inostroza Aracely Rosa

Título: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN MÉDICO-QUIRÚRGICO-MIRAFLORES, 2025”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DE LAS UNIDADES MÉDICO-QUIRÚRGICO DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD EN MIRAFLORES, 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora con el apoyo de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgico de una institución de salud en Miraflores, 2024.

A través de la ejecución del instrumento y los resultados obtenidos de dicho estudio orientará a directivos y colaboradores con roles gerenciales y administrativos, así como a las nuevas generaciones que continúan formándose y mejorando sus habilidades.

Procedimientos

- Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:
- Se brinda información segura y veraz

- Se solicitará el llenado del consentimiento informado
- Se solicitará a usted acceder al cuestionario a través del Formulario Google Forms

Consiste en responder dos cuestionarios autoadministrados acerca de la gestión administrativa para medir el nivel de gestión administrativa y un cuestionario para medir el desempeño laboral en enfermeras, el cual puede demorar entre 30- 45 minutos en responder. Los resultados de la investigación se le entregarán a usted en forma individual o se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no implica riesgo alguno para usted.

Beneficios

Usted se beneficiará conociendo los resultados del estudio asimismo de saber aspectos positivos, estos irán directamente en su beneficio. Asimismo su contribución en el estudio permitirá solucionar aspectos de mejora continua que redunde en un adecuado desempeño de todos los enfermeros de la institución de salud.

Costos e incentivos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el estudio, podrá denegar su participación en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Piscoya Inostroza Aracely Rosa, número de teléfono 968667976, al correo electrónico: aracelypiscoya54@gmail.com, o al comité que validó el presente estudio Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega, presidente del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. Email: comite.etica@uwiener.edu.pe

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

.....

Firma de la participante

Nombres:

DNI:



.....

Firma del investigador

Nombres:

DNI:

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

	PERÚ	Ministerio de Defensa	Fuerza Aérea del Perú	Digital de la FI		Firma Digital Fuerza Aérea del Perú	Firmado digitalmente por LESCANO CONTRERAS Juan Agustín FAU 20144364059 hard Fecha: 10/04/2025 13:21:59 -05:00
---	-------------	------------------------------	------------------------------	-------------------------	--	---	---

**"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"**

Lima, 10 de Abril del 2025
OFICIO EXTRA FAP N° 000209-2025-HOSPI/FAP

Señor
Mg. EDUARDO FALCON PUICÓN
Jefe de Grados y Títulos de la Universidad Privada Norbert Wiener
Email: comite.etica@uwieneredu.pe
PRESENTE.

REF. : Carta N° 0147-2025-GYT-UNNW-CP del 02-04-2025

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de expresarle mi cordial saludo y comunicarle la aceptación para que la Egresada de la Maestría de Ciencias de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener, srta. **ARACELY ROSA PISCOYA INOSTROZA**, realice el desarrollo de su proyecto de tesis titulado **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DE LAS UNIDADES MÉDICO QUIRÚRGICAS DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD EN MIRAFLORES, 2024"**.


Al respecto, se hace de su conocimiento que la referida capacitación está sujeta a un Programa Tutorial, designándose como tutora responsable a la Licenciada **Mg. SOLEDAD SANTILLAN HOSPINAL**; asimismo, que deberá cumplir con el siguiente requisito:

- Firmar el Compromiso de Seguridad, Reserva y Propiedad de la Información.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi consideración y estima.


Dios guarde a Ud.
El Mayor General FAP
VÍCTOR ALFREDO VARGAS BLACIDO

DIRECTOR DEL HOSPITAL CENTRAL FAP

 Firma Digital Fuerza Aérea del Perú	Av. Aramburu S/N Cuadra 2 Miraflores Central 5135300 – Anexo 2600 hospi_mespa@fap.mil.pe
--	---

Firmado digitalmente por VIDANGOS BAYONA Ruben Dario FAU 20144364059 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 10/04/2025 13:00:38

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Fuerza Aérea del Perú, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd2.fap.mil.pe:8181/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **USQVPC**



Anexo 6: Base de datos

VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																								
Ítem	DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN									DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN							DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN						DIMENSIÓN 4 CONTROL					TOTAL	NIVEL											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Suma	Nivel	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Suma	Nivel	P18	P19	P20	P21	P22	P23			P24	Suma	Nivel	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Suma	Nivel
1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	Regular	4	4	4	3	3	3	3	4	28	Regular	4	3	3	3	3	3	22	Regular	3	4	4	4	4	4	23	Bueno	102	Regular	
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	Regular	5	4	4	3	3	3	3	4	29	Regular	3	4	3	5	4	3	3	25	Regular	3	4	4	4	4	4	23	Bueno	105	Regular
3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	33	Regular	5	5	4	4	3	4	4	5	34	Bueno	4	3	3	4	3	3	3	23	Regular	3	4	4	4	3	3	21	Regular	111	Bueno
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	Bueno	3	4	4	4	4	4	4	4	31	Bueno	5	5	4	4	4	4	4	30	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	120	Bueno
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	Bueno	5	5	5	4	4	4	5	5	37	Bueno	4	4	4	5	5	4	5	31	Bueno	4	4	5	5	4	5	27	Bueno	138	Bueno
6	3	3	1	3	3	4	3	3	3	26	Regular	5	5	3	3	4	5	4	3	32	Bueno	3	5	5	5	4	4	4	30	Bueno	4	4	4	5	5	5	27	Bueno	115	Bueno
7	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41	Bueno	5	4	5	5	5	5	3	4	36	Bueno	5	5	4	5	5	4	5	33	Bueno	4	5	5	5	5	4	28	Bueno	138	Bueno
8	3	3	2	3	4	3	4	3	3	28	Regular	4	4	3	2	2	3	3	4	25	Regular	4	3	2	3	3	3	4	22	Regular	2	3	4	2	2	2	15	Regular	90	Regular
9	5	4	3	4	4	4	4	4	3	35	Bueno	4	5	4	2	2	2	4	4	27	Regular	3	4	3	4	4	4	3	25	Regular	3	4	4	4	4	4	23	Bueno	110	Regular
10	1	2	2	2	2	2	2	2	3	18	Malo	4	4	3	2	2	3	2	3	23	Regular	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	3	2	3	3	3	2	16	Regular	78	Regular
11	5	3	4	5	5	5	5	4	4	40	Bueno	5	5	5	4	4	4	4	5	36	Bueno	5	4	4	4	4	4	4	29	Bueno	5	4	5	5	4	5	28	Bueno	133	Bueno
12	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40	Bueno	5	5	5	4	4	4	2	4	33	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	28	Bueno	2	4	4	4	4	4	22	Regular	123	Bueno
13	2	2	2	2	3	3	3	2	2	21	Malo	2	3	3	3	3	4	2	3	23	Regular	2	2	2	2	2	3	3	16	Malo	2	2	2	2	2	2	12	Malo	72	Regular
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Malo	4	3	2	2	1	1	2	2	17	Malo	2	2	2	2	2	2	1	13	Malo	1	2	3	2	2	2	12	Malo	60	Malo
15	2	2	2	3	4	3	4	3	3	26	Regular	3	2	4	3	2	2	2	3	21	Regular	3	3	2	4	2	2	2	18	Regular	2	2	2	3	3	4	16	Regular	81	Regular
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	4	4	4	3	3	3	4	3	28	Regular	4	3	3	4	2	3	3	22	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	94	Regular
17	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	Regular	5	4	3	3	3	2	4	4	28	Regular	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	3	4	5	4	4	3	23	Bueno	101	Regular
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	Bueno	5	5	5	4	4	4	4	5	36	Bueno	4	4	4	5	5	4	4	30	Bueno	3	5	4	4	4	5	25	Bueno	126	Bueno
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bueno	5	4	4	4	5	4	5	31	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	137	Bueno
20	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	Regular	4	4	4	3	3	3	4	4	28	Regular	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	3	3	3	2	2	2	15	Regular	93	Regular
21	2	4	1	1	3	3	3	3	2	22	Regular	5	1	4	3	3	3	4	4	27	Regular	3	4	1	3	1	2	3	17	Regular	1	4	4	4	2	2	17	Regular	83	Regular
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	Bueno	5	5	5	3	3	3	4	5	33	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	28	Bueno	3	3	5	4	4	4	23	Bueno	122	Bueno
23	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39	Bueno	5	5	5	4	4	4	5	4	36	Bueno	5	4	5	5	5	5	5	34	Bueno	4	5	5	4	4	5	27	Bueno	136	Bueno
24	4	3	4	3	4	3	3	4	4	32	Regular	5	5	5	4	4	4	3	5	35	Bueno	5	4	4	4	4	4	4	29	Bueno	3	4	3	4	3	4	21	Regular	117	Bueno
25	5	3	3	4	4	4	4	4	3	34	Bueno	5	5	4	2	3	3	4	4	30	Bueno	4	3	4	3	4	3	3	24	Regular	3	3	4	4	3	4	21	Regular	109	Regular
26	3	4	2	3	3	5	4	5	5	34	Bueno	4	2	4	3	3	3	4	4	27	Regular	3	3	3	4	4	4	4	25	Regular	3	4	4	3	3	4	21	Regular	107	Regular
27	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	Bueno	5	5	5	4	4	4	5	5	37	Bueno	5	5	5	5	5	4	5	34	Bueno	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	142	Bueno
28	3	2	4	4	3	4	3	3	3	29	Regular	4	3	3	2	5	5	5	5	32	Bueno	5	5	4	4	4	3	3	28	Bueno	4	5	3	5	5	5	27	Bueno	116	Bueno
29	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	Regular	3	5	5	3	4	2	2	2	26	Regular	3	3	3	4	3	3	2	21	Regular	2	2	3	4	3	4	18	Regular	95	Regular
30	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29	Regular	3	4	3	2	2	3	3	3	23	Regular	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	3	3	3	3	3	4	19	Regular	92	Regular
31	5	3	1	3	3	3	4	3	3	28	Regular	4	3	2	3	3	4	4	3	26	Regular	3	3	3	3	4	2	2	20	Regular	3	3	3	3	3	2	17	Regular	91	Regular
32	4	4	5	4	5	3	5	4	4	38	Bueno	5	3	5	5	4	5	3	5	35	Bueno	4	4	3	3	4	4	3	25	Regular	3	4	4	4	4	3	22	Regular	120	Bueno
33	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39	Bueno	5	5	5	2	2	4	5	5	33	Bueno	5	3	5	5	5	3	3	29	Bueno	4	5	5	5	3	3	25	Bueno	126	Bueno
34	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	Bueno	5	5	5	4	5	5	5	5	39	Bueno	5	5	5	5	5	4	5	34	Bueno	4	5	5	5	4	4	27	Bueno	143	Bueno
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	Bueno	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	28	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	118	Bueno
36	2	2	2	2	3	2	2	2	3	20	Malo	4	3	1	2	4	4	1	3	22	Regular	2	2	2	2	3	2	2	15	Malo	2	3	3	2	3	3	16	Regular	73	Regular
37	3	2	1	2	3	1	2	3	3	20	Malo	5	4	3	4	3	2	3	3	27	Regular	4	2	3	2	4	3	4	22	Regular	1	3	1	1	1	2	9	Malo	78	Regular
38	3	3	4	4	3	4	3	3	3	30	Regular	2	2	4	3	3	3	4	4	25	Regular	4	3	4	3	4	3	3	24	Regular	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	102	Regular
39	4	4	4	5	5	4	4	3	4	37	Bueno	5	4	5	4	3	4	5	5	35	Bueno	4	4	3	3	4	3	2	23	Regular	3	5	5	4	5	4	26	Bueno	121	Bueno
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Bueno	4	4	4	5	4	4	4	4	33	Bueno	4	4	4	4	4	5	4	29	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	122	Bueno

VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																								
Ítem	DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN									DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN								DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN							DIMENSIÓN 4 CONTROL						TOTAL	NIVEL								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Suma	Nivel	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Suma	Nivel	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Suma	Nivel			P25	P26	P27	P28	P29	P30	Suma	Nivel
41	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Regular	5	5	4	3	2	2	4	4	29	Regular	3	3	3	3	4	3	3	22	Regular	2	2	2	3	3	3	15	Regular	95	Regular
42	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Regular	5	5	4	3	3	3	3	3	29	Regular	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	97	Regular
43	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	Regular	5	3	3	2	1	3	3	4	24	Regular	5	5	3	3	3	3	3	25	Regular	5	3	3	3	3	3	20	Regular	94	Regular
44	1	2	2	1	2	1	1	1	1	12	Malo	5	2	4	1	1	2	1	4	20	Regular	1	1	2	1	2	4	1	12	Malo	1	4	4	1	1	2	13	Malo	57	Malo
45	3	3	2	3	4	4	3	2	4	28	Regular	4	2	3	1	1	2	5	2	20	Regular	3	2	2	3	5	2	4	21	Regular	5	4	3	4	2	2	20	Regular	89	Regular
46	3	4	2	2	3	3	2	4	3	26	Regular	5	4	4	3	3	3	3	4	29	Regular	4	3	2	4	2	2	2	19	Regular	3	3	4	4	3	3	20	Regular	94	Regular
47	3	3	4	3	4	4	3	4	3	31	Regular	4	2	4	3	2	2	3	4	24	Regular	4	4	3	4	5	3	3	26	Regular	2	3	3	2	3	4	17	Regular	98	Regular
48	1	3	4	4	4	4	4	3	2	29	Regular	5	4	4	3	3	3	3	3	28	Regular	4	3	4	4	5	5	3	28	Bueno	5	5	5	5	5	3	28	Bueno	113	Bueno
49	4	3	3	3	4	4	4	3	3	31	Regular	5	4	3	4	4	3	3	3	29	Regular	3	4	3	3	3	3	3	22	Regular	3	3	3	4	3	3	19	Regular	101	Regular
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Bueno	5	5	5	4	2	2	4	5	32	Bueno	5	5	3	4	5	5	5	32	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Regular	126	Bueno
51	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40	Bueno	5	5	4	4	4	5	5	5	37	Bueno	5	5	4	5	4	4	5	32	Bueno	5	4	5	5	4	5	28	Bueno	137	Bueno
52	3	3	5	3	5	3	1	3	5	31	Regular	5	5	4	3	3	3	5	5	33	Bueno	3	3	3	3	4	3	4	23	Regular	4	2	2	3	3	2	16	Regular	103	Regular
53	4	2	5	3	4	3	4	3	3	30	Regular	5	4	3	2	2	2	3	3	24	Regular	3	3	3	4	3	3	3	22	Regular	2	3	4	3	3	3	18	Regular	94	Regular
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Bueno	4	4	5	5	4	4	5	5	36	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	140	Bueno
55	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	Bueno	5	5	4	4	4	4	5	5	36	Bueno	5	4	4	4	4	4	5	30	Bueno	1	4	4	4	4	5	22	Regular	122	Bueno
56	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	Regular	5	3	3	3	3	4	3	3	27	Regular	3	4	4	4	4	3	4	26	Regular	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	102	Regular
57	1	3	3	3	4	4	3	4	3	28	Regular	5	4	3	3	3	3	2	4	27	Regular	3	3	3	3	4	3	3	22	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	95	Regular
58	4	4	4	4	5	4	5	5	3	38	Bueno	3	3	4	4	4	4	4	5	31	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	134	Bueno
59	3	4	3	3	4	3	4	4	4	32	Regular	4	4	3	3	3	4	4	4	29	Regular	4	3	4	3	4	4	4	26	Regular	3	3	3	4	3	5	21	Regular	108	Regular
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	28	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	119	Bueno
61	3	3	2	3	4	3	3	2	3	26	Regular	4	3	3	4	3	3	3	3	26	Regular	4	3	3	3	3	2	2	21	Regular	3	3	2	3	2	3	16	Regular	89	Regular
62	5	3	4	4	5	5	5	5	5	41	Bueno	5	5	5	4	4	4	5	5	37	Bueno	5	5	4	4	5	5	4	32	Bueno	4	5	5	5	4	5	28	Bueno	138	Bueno
63	2	3	3	3	4	3	3	3	3	27	Regular	2	3	3	3	2	4	4	4	25	Regular	4	4	3	4	4	4	3	26	Regular	2	3	3	3	3	2	16	Regular	94	Regular
64	3	5	4	4	4	3	4	3	3	33	Regular	1	1	4	3	2	3	4	3	21	Regular	3	3	4	3	4	4	3	24	Regular	4	3	3	4	3	4	21	Regular	99	Regular
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	Bueno	5	5	5	3	3	3	5	5	34	Bueno	4	4	4	5	5	3	3	28	Bueno	3	3	5	5	5	5	26	Bueno	125	Bueno
66	3	1	2	2	2	2	3	2	2	19	Malo	3	3	3	2	3	2	2	5	23	Regular	4	4	3	3	4	2	3	24	Regular	3	4	3	4	4	4	22	Regular	88	Regular
67	3	3	5	3	4	4	4	4	4	34	Bueno	4	3	4	3	4	4	4	5	31	Bueno	4	3	3	5	4	3	5	27	Bueno	4	4	4	4	4	5	25	Bueno	117	Bueno
68	4	3	4	3	4	3	3	2	3	29	Regular	3	2	3	2	2	2	2	3	19	Malo	3	2	2	3	3	2	2	17	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Malo	77	Regular
69	3	3	2	3	4	3	3	3	3	27	Regular	3	4	4	4	3	3	3	4	28	Regular	4	3	3	3	3	3	3	22	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	95	Regular
70	3	3	3	2	3	3	3	2	2	24	Regular	4	4	4	1	1	1	3	3	21	Regular	3	2	2	2	3	3	3	18	Regular	4	4	3	3	2	4	20	Regular	83	Regular
71	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	Regular	4	5	3	3	3	3	3	4	28	Regular	3	3	3	4	4	2	3	22	Regular	3	4	3	4	3	3	20	Regular	98	Regular
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	28	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	120	Bueno
73	3	3	4	3	4	4	4	3	3	31	Regular	3	5	2	2	2	4	4	5	27	Regular	4	3	3	3	4	3	3	23	Regular	3	3	3	4	4	4	21	Regular	102	Regular
74	3	2	2	3	4	3	3	3	3	26	Regular	5	4	3	2	2	2	4	4	26	Regular	4	3	3	4	3	3	3	23	Regular	3	2	3	4	4	4	20	Regular	95	Regular
75	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	Bueno	5	4	4	4	4	4	4	4	33	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	28	Bueno	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	125	Bueno
76	4	5	3	4	3	5	5	3	3	35	Bueno	5	5	3	3	4	4	5	3	32	Bueno	5	5	4	5	5	3	5	32	Bueno	5	5	5	4	5	5	29	Bueno	128	Bueno
77	1	2	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	3	5	4	3	5	3	3	5	31	Bueno	3	1	1	1	3	3	3	15	Malo	1	1	3	5	3	5	18	Regular	88	Regular
78	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	Regular	5	5	3	3	3	3	3	3	28	Regular	2	2	3	3	3	3	3	19	Regular	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	99	Regular
79	5	5	5	5	5	5	4	3	3	40	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	3	4	3	3	3	3	19	Regular	104	Regular
80	2	2	1	2	3	3	3	3	3	22	Regular	3	5	3	3	3	3	4	5	29	Regular	3	3	4	3	3	4	4	24	Regular	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	99	Regular

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Item	DIMENSIÓN 1 COMPETENCIAS									DIMENSIÓN 2 RESPONSABILIDAD										DIMENSIÓN 3 TRABAJO EN EQUIPO										DIMENSIÓN 4 EFICIENCIA					TOTAL	Nivel																												
	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	Suma	Nivel	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	Suma	Nivel			P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	Suma	Nivel	P76	P77	P78	P79	P80	Suma	Nivel				
1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	32	Regular	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	79	Bueno	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	189	Bueno	
2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30	Regular	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	83	Bueno	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	62	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	195	Bueno				
3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42	Bueno	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	Bueno	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	69	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	229	Bueno				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	Bueno	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	19	Bueno	199	Bueno				
5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36	Bueno	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	88	Bueno	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	71	Bueno	5	5	4	4	5	23	Bueno	218	Bueno
6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	103	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	Bueno	244	Bueno		
7	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40	Bueno	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	95	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	Bueno	235	Bueno			
8	3	4	3	2	2	3	3	4	4	28	Regular	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	74	Regular	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	5	52	Regular	3	3	3	2	3	14	Regular	168	Regular					
9	3	4	4	3	4	4	3	4	3	32	Regular	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	71	Regular	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	52	Regular	4	4	3	4	4	19	Bueno	174	Regular				
10	2	4	3	3	3	3	3	3	4	28	Regular	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	88	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	56	Bueno	4	3	3	3	3	16	Regular	188	Bueno					
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	104	Bueno	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	Bueno	228	Bueno				
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	Bueno	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	94	Bueno	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	226	Bueno			
13	1	1	2	2	3	2	2	2	3	18	Malo	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	58	Regular	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	4	3	3	3	38	Regular	3	3	3	1	2	12	Malo	126	Regular					
14	2	5	2	4	5	4	4	3	4	21	Malo	2	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	3	3	3	39	Regular	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	Regular	145	Regular						
15	3	4	3	4	4	2	3	4	4	31	Regular	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	81	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	55	Regular	4	4	4	2	4	18	Regular	185	Bueno					
16	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	Regular	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	85	Bueno	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52	Regular	4	4	3	3	3	17	Regular	183	Regular				
17	3	4	4	3	3	4	4	5	4	34	Bueno	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	4	5	4	3	89	Bueno	5	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	3	56	Bueno	4	3	4	3	5	19	Bueno	198	Bueno					
18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38	Bueno	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	98	Bueno	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	4	63	Bueno	5	5	4	4	4	22	Bueno	221	Bueno					
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Bueno	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	96	Bueno	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	222	Bueno				
20	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	Malo	3	5	4	4	1	3	3	3	3	5	5	3	3	2	2	3	3	4	4	3	69	Regular	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	47	Regular	4	3	3	3	4	17	Regular	150	Regular				
21	2	4	3	3	3	3	3	4	3	28	Regular	3	5	4	5	2	4	4	4	5	5	4	3	2	2	4	2	2	4	2	1	71	Regular	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	Regular	172	Regular					
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	Bueno	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	75	Regular	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	58	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	187	Bueno					
23	5	5	4	5	5	5	4	4	3	41	Bueno	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	Bueno	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	Bueno	237	Bueno				
24	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	Bueno	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	93	Bueno	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	66	Bueno	5	5	4	5	4	23	Bueno	216	Bueno					
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	Regular	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	82	Bueno	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	50	Regular	4	4	3	3	3	17	Regular	177	Regular					
26	3	4	4	3	4	4	3	3	3	32	Regular	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	72	Regular	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53	Regular	4	3	4	3	4	18	Regular	175	Regular						
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	Bueno	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	100	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74	Bueno	4	5	5	4	5	23	Bueno	240	Bueno					
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	Bueno	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	100	Bueno	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	68	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	233	Bueno					
29	3	4	4	3	4	4	4	4	5	35	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	87	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	59	Bueno	4	4	3	4	4	19	Bueno	200	Bueno						
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	65	Regular	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	46	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	155	Regular					
31	2	4	3	3	3	5	3	4	1	28	Regular	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	3	86	Bueno	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	53	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	182	Regular						
32	4	4	3																																																													

Anexo 7.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.820
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	21.872
	gl	8
	Sig.	.0285

Comunalidades

	Inicial	Extracción
DIM1_Gest_Adm	1.000	.923
DIM2_Gest_Adm	1.000	.933
DIM3_Gest_Adm	1.000	.842
DIM4_Gest_Adm	1.000	.801
DIM1_Desemp_Lab	1.000	.902
DIM2_Desemp_Lab	1.000	.934
Dim3_Desemp_Lab	1.000	.927
Dim4_Desemp_Lab	1.000	.910

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Se realizó la prueba de KMO y Bartlett para medir la adecuación del muestreo para cada variable en el modelo y para el modelo completo.

Los valores de KMO entre 0.8 y 1 indican que el muestreo es adecuado.

Prueba de KMO y Bartlett

Instrumento Desempeño laboral

Por variables y dimensiones

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.805
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	23.486
	gl	4
	Sig.	.012

Comunalidades

	Inicial	Extracción
DIM1_Desemp_Lab	1.000	.902
DIM2_Desemp_Lab	1.000	.934
DIM3_Desemp_Lab	1.000	.927
DIM4_Desemp_Lab	1.000	.910

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Compone	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.483	41.392	41.392	2.483	41.392	41.392
2	1.710	28.498	69.890	1.710	28.498	69.890
3	1.142	19.032	88.921	1.142	19.032	88.921
4	.126	2.101	100.000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Instrumento Gestión Administrativa

Por variables y dimensiones

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.757
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2.138
	gl	4
	Sig.	.033

Comunalidades

	Inicial	Extracción
DIM1_Gest_Adm	1.000	.923
DIM2_Gest_Adm	1.000	.933
DIM3_Gest_Adm	1.000	.842
DIM4_Gest_Adm	1.000	.801

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	1.645	31.547	31.547	1.546	31.547	31.547
2	.850	24.453	60.000			
3	.854	24.450	80.000			
4	.600	20.000	100.000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Autora: Lic. Aracely Piscoya

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en enfermeras de las unidades médico-quirúrgicas de una institución de salud en Miraflores - 2024.

Análisis de Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach del instrumento Gestión

Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	130,2000	74,905	,201	,888
VAR00002	130,3000	72,853	,433	,884
VAR00003	130,3500	68,976	,654	,879
VAR00004	130,4500	72,261	,431	,884
VAR00005	130,4000	79,832	-,354	,897
VAR00006	130,2000	74,905	,201	,888
VAR00007	130,2500	71,882	,345	,887
VAR00008	130,3500	72,555	,332	,886
VAR00009	130,1500	71,713	,487	,883
VAR00010	130,5500	70,366	,501	,882
VAR00011	130,3000	70,011	,558	,881
VAR00012	130,2000	72,379	,500	,883
VAR00013	130,2500	68,829	,768	,877
VAR00014	130,2500	69,566	,691	,878
VAR00015	130,5500	70,155	,700	,879
VAR00016	130,2500	70,934	,422	,885
VAR00017	130,2500	68,829	,768	,877
VAR00018	130,2000	70,484	,731	,879
VAR00019	130,2500	73,145	,328	,886
VAR00020	130,5000	71,632	,382	,885
VAR00021	130,4000	70,042	,499	,883
VAR00022	130,1000	72,095	,575	,882
VAR00023	130,3000	73,484	,359	,885
VAR00024	130,5000	72,368	,367	,886
VAR00025	130,3500	77,292	-,071	,896
VAR00026	130,1500	75,713	,112	,890
VAR00027	130,2000	75,853	,091	,890
VAR00028	130,2500	68,829	,768	,877
VAR00029	130,1500	71,503	,624	,881
VAR00030	130,6000	70,884	,652	,880

Análisis de Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach del instrumento Desempeño

Laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	218,8000	141,747	,426	,891
VAR00002	218,9000	145,042	,273	,893
VAR00003	218,7000	142,432	,518	,890
VAR00004	219,1000	147,463	,220	,894
VAR00005	219,0500	154,892	-,365	,901
VAR00006	218,7500	147,566	,181	,894
VAR00007	218,9500	140,471	,649	,888
VAR00008	218,9000	138,095	,711	,887
VAR00009	219,0000	143,368	,449	,891
VAR00010	219,1000	139,884	,568	,889
VAR00011	218,8500	142,134	,452	,891
VAR00012	218,9500	145,418	,222	,894
VAR00013	218,9500	147,945	,098	,896

VAR00014	219,0000	146,737	,207	,894
VAR00015	218,7500	142,408	,614	,889
VAR00016	218,8000	139,537	,709	,888
VAR00017	218,8000	139,747	,693	,888
VAR00018	219,1000	140,621	,698	,888
VAR00019	218,8000	140,484	,498	,890
VAR00020	218,8000	139,537	,709	,888
VAR00021	218,8000	139,747	,693	,888
VAR00022	219,1000	140,621	,698	,888
VAR00023	218,8000	143,221	,445	,891
VAR00024	218,9000	141,042	,522	,890
VAR00025	218,9000	141,253	,509	,890
VAR00026	219,1500	141,292	,680	,889
VAR00027	219,1500	138,450	,608	,888
VAR00028	218,9500	141,629	,436	,891
VAR00029	218,6500	142,450	,656	,889
VAR00030	219,0500	143,524	,386	,892
VAR00031	218,6500	149,924	-,016	,897
VAR00032	218,8500	146,239	,284	,893
VAR00033	219,0500	144,155	,345	,892
VAR00034	218,8500	146,661	,250	,893
VAR00035	218,5500	150,576	-,071	,896
VAR00036	218,5500	148,682	,118	,894
VAR00037	218,8000	146,800	,195	,894
VAR00038	219,0000	153,474	-,217	,901
VAR00039	218,7500	151,461	-,122	,898
VAR00040	218,8000	140,484	,498	,890
VAR00041	218,8000	139,537	,709	,888
VAR00042	218,7000	143,905	,501	,891
VAR00043	219,1500	141,292	,680	,889
VAR00044	218,8000	147,326	,159	,895
VAR00045	218,8000	148,168	,102	,895
VAR00046	218,9000	149,463	,006	,897
VAR00047	219,0500	147,313	,219	,894
VAR00048	218,7000	148,537	,105	,895
VAR00049	219,1000	149,042	,073	,895
VAR00050	218,8000	148,168	,102	,895

Construcción de la Escala de Valoración

Baremos

Baremos según prueba piloto de Instrumento 1: Gestión administrativa

Número de ítems: 30

Número de niveles: 3

Escala de Likert: Mínimo 1; máximo 5

Media	134.8
DS	8.769564593
Constante	0.75
DS x Constante	6.577173445

Valor límite Alto/Medio	141.3772
Valor límite Bajo/Medio	128.2228

Categorización Gestión	Escala
Administrativa	
Bueno	141 - 150
Regular	129 - 140
Malo	30 - 128

Escala según antecedentes:

Categorización Gestión	Escala
Administrativa	
Bueno	111 - 150
Regular	71 - 110
Malo	30 - 70

Por dimensiones

Dimensión Planificación

	Mínimo	Máximo
Malo	9	21
Regular	22	33
Bueno	34	45

Dimensión Organización

	Mínimo	Máximo
Malo	8	19
Regular	20	29
Bueno	30	40

Dimensión Dirección

	Mínimo	Máximo
Malo	7	16
Regular	17	26
Bueno	27	35

Dimensión Control

	Mínimo	Máximo
Malo	6	14
Regular	15	22
Bueno	23	30

Baremos según prueba piloto de Instrumento 2: Desempeño Laboral

Número de ítems: 50

Número de niveles: 3

Escala de Likert: Mínimo 1; máximo 5

Media	223.35
DS	12.2486304

Constante	0.75
<u>DS x Constante</u>	<u>9.18647282</u>

Valor límite Alto/Medio	232.536473
Valor límite Bajo/Medio	214.163527

Categorización	
Desempeño Laboral	Escala
Bueno	233 - 250
Regular	215 - 232
Malo	< 214

Escala según antecedentes:

Categorización Desempeño Laboral	
Laboral	Escala
Bueno	184 - 250
Regular	118 - 183
Malo	50 - 117

Dimensión Competencias

	Mínimo	Máximo
Malo	9	21
Regular	22	33
Bueno	34	45

Dimensión Responsabilidad

	Mínimo	Máximo
Malo	21	49
Regular	50	77
Bueno	78	105

Dimensión Trabajo en Equipo

	Mínimo	Máximo
Malo	15	35
Regular	36	55
Bueno	56	75

Dimensión Eficiencia

	Mínimo	Máximo
Malo	5	12
Regular	13	18
Bueno	19	25

Anexo 8: Informe Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

8. TESIS WORD VERSIÓN FINAL ARACEL Y PISCOYA INOSTROZA 12082025.docx

AUTOR

ARACELY ROSA PISCOYA INOSTROZA

RECuento DE PALABRAS

19249 Words

RECuento DE CARACTERES

113563 Characters

RECuento DE PÁGINAS

112 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.5MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 12, 2025 11:22 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 12, 2025 11:25 PM GMT-5

● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2024-04-05 Submitted works	4%
2	hdl.handle.net Internet	4%
3	uwiener on 2024-04-23 Submitted works	3%
4	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	3%
5	uwiener on 2025-08-10 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-06-19 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2025-02-05 Submitted works	<1%