



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de
salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022**

AUTORA:

Rodríguez Oro, Kharen Fabiola (orcid.org/0000-0002-9587-619X)

ASESOR:

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleón (orcid.org/0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por cuidar siempre de los que más amo, a mi hijo Antonio por ser ese motor en mi vida que me impulsa diariamente a salir adelante y hacer con su sonrisa superar cada dificultad que se presenta, a mi esposo compañero de vida por ser mi mano derecha, por su apoyo constante en buenos y malos momentos, sobre todo por su amor y paciencia cuando más lo he necesitado, a mi familia que de una u otra forma sé que siempre están a mi lado para brindarme su apoyo.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de realizar mis estudios de posgrado, de igual manera a los profesores de cada ciclo, que con su labor docente de calidad y profesionalismo me han brindado sus valiosas sugerencias y conocimientos para tener una preparación académica adecuada durante la maestría, distinguiendo especialmente al Mg. Valiente Pantaleón Ramírez Huerta que con su ayuda inestimable y brillantes ideas ha sabido dirigir este humilde trabajo de tesis de maestría para hacer posible su feliz término, finalmente, agradecer a todas las personas que de una u otra forma han contribuido para hacer posible la realización de este trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1.	Tabla cruzada gestión administrativa*desempeño laboral.	18
Tabla 2.	Tabla cruzada planificación *desempeño laboral.	18
Tabla 3.	Tabla cruzada organización *desempeño laboral.	19
Tabla 4.	Tabla cruzada dirección *desempeño laboral.	19
Tabla 5.	Tabla cruzada control *desempeño laboral.	20
Tabla 6.	Correlación entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral	21
Tabla 7.	Correlación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral	22
Tabla 8.	Correlación entre la dimensión organización y el desempeño laboral	22
Tabla 9.	Correlación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral	23
Tabla 10.	Correlación entre la dimensión control y el desempeño laboral	24

Índice de figura

Figura 1: Esquema del diseño de investigación	13
---	----

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022. Se siguió una metodología cuantitativa, se tuvo un diseño no experimental transversal y un nivel descriptivo correlacional. Asimismo, se contó con una muestra de 105 personal de salud de diferentes servicios, a quienes se aplicaron los cuestionarios. Para el análisis de los datos se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. En los resultados se encontró que el 18.1% perciben la gestión administrativa en un nivel deficiente, el 52.4% en un nivel regular y el 29.5% en un nivel óptimo, asimismo el 19.0% presenta un desempeño laboral malo, el 52.4% regular y el 28.69% bueno, finalmente se concluye que existe una relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, personal de salud.

Abstract

The present study aimed to determine what relationship exists between administrative management and the work performance of health personnel of a Lima Hospital level III - I, 2022. A quantitative methodology was followed, a cross-sectional non-experimental design and a correlational descriptive level were had. Likewise, there was a sample of 105 health personnel from different services, to whom two questionnaires were applied. For the analysis of the data, the Spearman correlation coefficient was used. In the results it was found that 18.1% perceive administrative management at a deficient level, 52.4% at a regular level and 29.5% at an optimal level, also 19.0% present a bad job performance, 52.4% regular and 28.69% good, finally, it is concluded that there is a direct relationship between administrative management and the work performance of the health personnel of a Lima Hospital level III - I, 2022.

Keywords: administrative management, job performance, health personnel

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el número colaboradores en el ámbito de la salud solo llega al 3% de la población y menos del 2% en países de bajos recursos, y de este grupo se halló que un 14% se contagió de Covid-19, pero algunos países esta incidencia llegó al 35% (Organización Mundial de la salud [OMS], 2020). Esto sumado a una falta de personal como se observó en un estudio en Vietnam que se hizo en varias entidades hallándose escasez de 1 a 2 enfermeras en 10 servicios, incluso había lugares que carecían de 05 enfermeras por servicio, enfrentando una alta carga de trabajo (Nguyen et al, 2022).

En España, se mencionó que el sector de la salud se ha vuelto más importante que nunca; a pesar de la actual crisis económica. De hecho, el 75% de las empresas del sector sanitario tienen previsto contratar ese año un 14% más de personal (Mir, 2021). Concordando con la OMS que mencionó en el 2020, que la sobrecarga del sistema de salud conducirá a un aumento de otras enfermedades, lo que provocará una mortalidad excesiva siendo importante mejorar el rendimiento de todos los recursos humanos y realizar una asignación de tareas efectiva basada en información profesional para una mayor eficiencia en el servicio (OMS, 2020).

En el mismo contexto en Latinoamérica se menciona que fortalecer la gestión de riesgos y de las emergencias de salud es esencial para ofrecer una capacidad de respuesta oportuna y eficiente, para disminuir la incidencia de muertes, enfermedades y otros daños provocadas por las emergencias y los desastres (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2021).

En el Perú, la formación profesional y el desarrollo de capacidades de todos los trabajadores de salud para cumplir con los objetivos de salud establecidos por las agencias reguladoras, sigue siendo las aspiraciones de la política pública de salud. Este proceso es intrínsecamente complicado; además de los plazos políticos, técnicos y administrativos asincrónicos que requieren resultados de capacitación, hay múltiples participantes con diferentes intereses, algunos de los cuales se oponen entre sí, lo que se traducirá en un corto período de tiempo en tensiones y la necesidad de cambios sustanciales en los temas y métodos del personal de trabajo en salud y formación laboral (Ministerio de Salud[MINSA], 2021).

De igual forma, se menciona que es importante que los gerentes de las instituciones proveedoras de servicios de salud (IPRESS) ejecuten las acciones

necesarias para mantener la calidad en la institución en favor siempre de la salud de la población, con lo cual deben superar las brechas considerando además de involucrar a la población en las decisiones institucionales, pero en el contexto se debe mejorar muchos procesos para ello comenzado desde la planificación y la constante evaluación de las instituciones de salud, la cual ha sido una falla persistente. En el Perú, así como en muchos países de la región, la gestión y manejo de las instituciones de salud es deficiente; según el Ministerio de Salud de Perú, solo el 14% de las instituciones de primer nivel tienen capacidades de gestión, incluidas capacidades de planificación e implementación. En otras regiones, solo el 32% de las instituciones cuentan con infraestructura adecuada, solo el 25% de las instituciones cuentan con equipamiento adecuado y solo el 29% de las instituciones cuentan con recursos humanos capacitados; todos estos factores han producido un amplio antecedente, en este contexto, la gestión y manejo de la misma se ha transformado en una tarea difícil (Espinoza et al., 2020).

A nivel local, este estudio se realizó en un Hospital de Lima nivel III - I, donde se observó que los trabajadores del hospital se están comportando de manera poco adecuada y la carga de trabajo es más pesada debido a los nuevos procesos y la actual problemática pandémica. Lo cual afecta al desempeño en general disminuyendo la calidad de los servicios. En razón de lo mencionado el problema principal es; ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, ¿2022? Y como problemas específicos se tiene; ¿Qué relación hay entre la planificación y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022? ¿Qué relación hay entre la organización y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?; ¿Qué relación hay entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?; ¿Qué relación hay entre el control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?

La investigación se justifica teóricamente, dado que el marco teórico relacionado con las variables de investigación está sistematizado para explicar los hallazgos sobre las variables, lo que ayudará a entender la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Asimismo, como justificación práctica se menciona que los hallazgos servirán como fuente de información para comprender el problema de una manera más precisa y ayudar a reducir los problemas observados, también beneficiará a todos los investigadores en gestión institucional.

Con relación a la justificación metodológica esta investigación es valiosa porque se indagó sobre instrumentos adecuados para medir las variables los cuales fueron analizados tanto en su confiabilidad como en su validez por expertos, por lo cual puede ser un aporte a algunos estudios que intenten medir las variables en cuestión.

Por lo expuesto, el estudio tiene como objetivo general; Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022. Y como objetivos específicos; Identificar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; Identificar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; Identificar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; Identificar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Para responder a la pregunta y objetivos de investigación como hipótesis general en este estudio se tiene: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022. Con respecto a las hipótesis específicas son las siguientes. Existe una relación directa entre la planificación y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022. Existe una relación directa entre la organización y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022. Existe una relación directa entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022. Existe una relación directa entre el control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se menciona como antecedentes a: Mousa y Othman (2020) presentaron su estudio “The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework”, el cual tuvo el fin de identificar como se desarrolla la implementación de la gestión administrativa y de los recursos humanos en Palestina en instituciones de salud y como ello influye en el nivel de desempeño, esto mediante una metodología mixta con la aplicación de entrevistas a 69 gerentes de salud, en cuanto a los resultados se encontró que las variables de estudio se desarrollaron en un nivel moderado con una media general de 2,42 en una escala de 5. En el caso del desempeño el nivel fue alto en un índice de 3,42 en una escala de 5. Se evidenció que la gestión tiene una influencia en el desempeño sostenible mejorando el comportamiento de los empleados.

Mikkelsen y Olsen (2019) presentaron su estudio titulado “The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals – the mediating roles of learning demands and job involvement”, con el objetivo de identificar como el liderazgo y sus procesos influyen en el desempeño laboral; por medio de un método descriptivo de corte transversal y la aplicación de cuestionarios en 4 hospitales de Noruega, en los resultados se encontró que el liderazgo tanto como el desempeño se presentan en un nivel moderado, por lo que se evidenció que las variables presentan una relación directa, es decir a un mayor liderazgo habrá un mejor desempeño laboral.

Haeba (2019) presentó su estudio “Manage of job stress and measure employee performance in health services” con el objetivo de conocer como el estrés en el trabajo influye en el desempeño laboral así como en el compromiso organizacional en Yakarta, por medio de un método descriptivo de corte transversal con la intervención de 82 trabajadores de salud, mediante encuestas se halló que el estrés es negativo en el personal y su desempeño laboral se desarrolla en un nivel regular, por lo que se evidencio que el desempeño laboral se verá afectado negativamente por el estrés y por ende habrá una cultura organizacional mala.

Sendawula et al. (2018) Presentó su estudio “Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda’s health sector”, con el objetivo de conocer como las variables se relacionan a través de un método

descriptivo y cuantificable, con una muestra de 150 trabajadores de cuatro hospitales del Estado. En los resultados se halló que en un 44.7% la capacitación y el compromiso de los trabajadores se desarrollan de manera regular lo que se vincula con el desempeño del personal, por lo tanto, se evidencia una asociación directa entre los elementos investigados.

Cho y Han (2018) presentaron su estudio titulado “Associations Among Nursing Work Environment and Health-Promoting Behaviors of Nurses and Nursing Performance Quality: A Multilevel Modeling Approach”, con el propósito de identificar la asociación en medio del ambiente laboral y el desempeño del personal de las instituciones de salud de Corea del Sur, mediante un método descriptivo cuantificable con el aporte de información de una muestra de 432 trabajadores de enfermería y el uso de cuestionarios, con lo cual se encontró que las gestiones del personal donde se le brinda más recursos y se aplica un liderazgo adecuado se asoció con un desempeño laboral regular según el 48%, por lo que se concluyó que la gestión en el manejo del clima laboral como en las condiciones del personal se relaciona directamente con su desempeño, de igual manera se resalta que es importante considerar la salud del personal, su alimentación entre otras condiciones y fomentar el trabajo en equipo para un mejor desempeño laboral.

Por el lado nacional se tiene a Jaramillo (2021) presentó su estudio sobre Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Red de Salud, con la finalidad de hallar la relación entre las variables, por medio de un método cuantitativo correlacional con la colaboración de 32 trabajadores a quienes se aplican los dos instrumentos. Los resultados indican que el valor de la gestión administrativa, es buena según el 56%, mostrando una brecha en la planificación y control; el 59% muestra un nivel alto de desempeño laboral, detallando una brecha en motivación, se evidencio una correlación de 0,509; concluyendo la presencia de una conexión positiva y significativa entre las variables.

Damián et al. (2021) presentó su estudio sobre la comunicación interna y rendimiento laboral en los trabajadores de los centros de salud, con la finalidad de identificar el nivel de asociación entre las variables, con una metodología descriptiva transversal con la contribución de información de una muestra de 100 trabajadores de la salud, mediante cuestionarios, en donde se encontró el desempeño laboral manifestó un nivel alto del 51% y el de comunicación interna

fue medio en un 57 %. Donde se concluye que las variables se relacionaron de forma directa y significativa

Rosado (2019) realizó su trabajo acerca de la asociación de la gestión administrativa con el desempeño laboral, con el fin de hallar dicha relación, esto por medio de un método descriptivo no experimental donde se aplicó cuestionarios a 80 trabajadores, en donde se encontró que el 47% muestran una correcta gestión administrativa, así también el 35% indico una escala regular, con relación al desempeño laboral un 42.5% muestran un buen nivel y un 36.3% un nivel regular. Se pudo evidenciar que existe una conexión directa entre estas variables.

Morgado (2018) quien presentó su trabajo sobre como la gestión administrativa se relaciona con la calidad del servicio en un centro de salud de Trujillo, con el fin de hallar dicha relación por medio de un método cuantitativo y descriptivo considerando una muestra de 64 trabajadores de salud y administrativos a través de cuestionarios, en donde los resultado mostraron que en un 70% se percibe como buena la gestión administrativa al igual que la calidad de los servicios. Evidenciado que hay una asociación directa entre los elementos investigados.

Cabrera y Huamán (2018) presentaron un estudio acerca de la gestión en la administración y como ello se asocia a la calidad de servicio en un red de salud nacional, el cual presentó como propósito identificar en qué nivel se asocian estos dos elementos, mediante una metodología descriptiva con el aporte de 11 trabajadores de salud, y donde a través de cuestionarios se evidencio como resultado que la gestión administrativa mostro una escala regular a buena con un 36% y la calidad del servicio presento un nivel regular a bajo, finalmente se concluyó entre loe elementos investigados se presenta una relación directa con una significancia de 0.000.

En cuanto a la parte teórica de la administración se menciona a la teoría de Idalberto Chiavenato (2012) el cual refiere que la administración es un aspecto dentro de las ciencias y actividades humanas más esencial donde la organización es un punto importante para el crecimiento, además de la cooperación entre sociedades o individuos (p.10). Asimismo, parte esencial dentro de la administración es efectuar procesos efectivos y eficientes médiате personal capacitado (Dong, y Zhu, 2021). Al hablar de gestión administrativa, incluye guiar y

coordinar los esfuerzos de un grupo de persona hacia un objetivo específico, donde los líderes logran que estos objetivos se cumplan con el mínimo esfuerzo y los recursos disponibles (Chiavenato, 2012). Es por ello que la gestión se considera como un proceso colectivo, ya sean empresas manufactureras, empresas de servicios, hospitales, iglesias, etc. (Zabala et al., 2019) Asimismo, la administración es en esencia una coordinación de actividades que se dan en forma grupal y coordinada (Li, 2019). La gestión administrativa de cualquier entidad tiene como objetivo liderar una organización a través de los objetivos organizacionales y la importancia del trabajo en equipo, y sus empleados demuestran un desempeño efectivo (Millán, 2019).

Como parte del conocimiento se menciona al desarrollo teórico de la gestión administrativa donde los autores Murillo y Reyes (2018) mencionaron que es un conjunto de procesos que se interconectan entre sí, con el fin de poder brindar seguridad a la organización de obtener los objetivos de manera eficiente con un total control de los recursos y finanzas (p. 34). Por otro lado, la gestión es el desarrollo de actividades que incluyen las finanzas además del control de los activos, es por ello que esta gestión toma la iniciativa en las decisiones financieras en base a tres aspectos; inversión, financiación y gestión de activos (Horne y Wachowicz, 2010; citado por Jiménez y Lozano, 2017).

Asimismo, se menciona que es uno de los campos tradicionales, incluyendo los procesos de gestión institucional sin importar el giro o dimensiones de la empresa (Cabrera et al., 2017). Donde las decisiones se toman en el análisis de los procesos evaluativos, con el fin de mantener la calidad de la gestión en la institución y aumentar la rentabilidad para los accionistas. Es por ello que todos los gerentes en posiciones gerenciales en todos los niveles deben poseer calificaciones gerenciales, habilidades, conocimiento, capacidad, y experiencia. Esto garantizará que la gestión de todos los recursos se implemente de manera rentable para que la prestación de servicios de atención médica no se vea afectada (Mikkelsen y Olsen, 2019).

Como parte de la gestión administrativa se tiene como primera dimensión a la Planeación; este es un proceso de toma de decisiones el cual tiene como objetivo lograr resultados futuros, considerando la actualidad y los procesos que se desarrollan dentro y fuera de la organización que pueden perjudicar los objetivos

planteados (Arias, 2010), por su parte (Louffat, 2012) quien refirió que “que si no se planifica los procesos estos no son efectivos y sin ello no existe organización”. (p.22). El cambio dentro de una organización solo se da si el proceso de ejecución y planificación es positivo o negativo, y el plan es la predicción de en un contexto futuro donde se establecen estrategias que tiene el propósito de conseguir y cumplir con lo planificado (David, 2013). Por su parte (Koontz & Weihrich, 2013) refirieron que el proceso de planificación es la estructuración y fijación de la metas y objetivos, además de elegir los procesos más adecuados para lograrlos, por lo que se requiere de las decisiones más objetivas (p. 106).

La gestión administrativa es esencial en el desarrollo de las instituciones de salud entre los cuales se maneja varios elementos como factores administrativos, dinero, clima organizacional, entre otros aspectos que pueden llegar a afectar al desempeño del personal de salud (Padcharin et al, 2021).

Como segunda dimensión se tiene a la organización; se considera como un proceso de ordenamiento y definición de las responsabilidades que se deben realizar en cada campo de acuerdo con el contenido de la propuesta y plan, y en este proceso se ejerce el poder y se le proveen de lo necesario para dichas acciones (Cadillo, 2017). De igual manera la organización es una asociación de procesos enfocados en lograr los objetivos en un plazo pactado (González et al., 2020). Por otra parte, (Louffat, 2012) refiere que esta dimensión es el segundo aspecto de la gestión administrativa, donde se diseñan estrategias esenciales para cumplir con los objetivos y que los procesos sean consistentes dentro de la empresa u organización (p.24) Igualmente (David, 2013) menciona que esta asociación es un esfuerzo conjunto entre diferentes elementos humanos dentro de la compañía, empresa o institución, para cumplir con las tareas y funciones requeridas, y reportar a la autoridad municipal de nivel superior o responsable. Por tanto, la organización definirá quién realizará la operación y a quién se comunicarán los resultados (Mendoza, 2017).

Otra dimensión es la dirección; es una función de nivel administrativo que se desarrolla en la interrelación entre la plana superior y los trabajadores (Chiavenato, 2012). Para que la planificación y la organización sean más exitosas, mucho depende del nivel comunicativo que existan en la organización además del adecuado liderazgo (Romero, 2018). Es por ello que en la gestión a la dirección se

le considera como una de las etapas más esenciales porque incluye procesos como la comunicación, el posicionamiento y la asistencia en la ejecución, todos estos procesos tienen capacidad de liderazgo activo y están relacionados con las necesidades de las instituciones y grupos humanos para ser capaz de ejercitarse el impacto puede lograr el objetivo deseado (Ferrer, 2017). Igualmente (Louffat, 2012) refirió que la esencia de la gestión se define como ser responsable de prestar atención al desarrollo efectivo de las interrelaciones dentro de una organización o empresa, en línea con los contenidos de la pre planificación y organización, y orientando al grupo humano de trabajadores como eje principal institucional (p.23)

Asimismo, la dirección muchas veces y se les compara con líderes similares, porque el gerente debe ser un líder excelente muchas veces para lograr la meta en la relación administrativa con el responsable, y brinda las acciones y condiciones necesarias para motivar. ellos para completarlo de manera efectiva (Koontz y Wehrich, 2013). Tareas, que requieren una planificación cuidadosa y el establecimiento de una estructura organizativa adecuada para delinear las metas y objetivos de la empresa, esto concordante con la premisa de que la administración en el ámbito estatal, tiene dentro de sus objetivos principales mejorar constantemente la eficiencia en sus procesos y servicios, que ofrecen a la población (Machín et al, 2019).

Finalmente se menciona a la dimensión control, es donde se diseña la acción para verificar se lograra conseguir los objetivos de la empresa, por eso la hipótesis de control tiene planes y metas, porque no hay objetivos de control (Chiavenato, 2012). Es por lo mismo que esta dimensión se enfoca en verificar si se está ejecutando adecuadamente las acciones planificadas asimismo de acuerdo con las expectativas marcadas, lo que aumenta su complejidad en función del plazo o la cantidad con la cual cumplir (Durán, 2018). Por lo cual (Louffat, 2012), mencionaron que controlar significa monitorear el desempeño de los trabajadores para determinar si su impacto está en línea con el plan, de lo contrario se deben tomar las medidas correctivas necesarias, es un plazo a cumplir en función de las metas y el tiempo del que disponen(p, 54). De igual manera, este elemento es el conjunto de procesos que se emplean para lograr o cumplir con el objetivo, los procesos y las decisiones planificadas de manera efectiva y cumplan con los esperado (David, 2013). Asimismo, este control es ejercido por liderazgo orientado al cambio influye

directa e indirectamente en el desempeño de los trabajadores, así como en sus satisfacciones con el trabajo (Mikkelsen y Olsen, 2019).

También el control es referido como uno de los pilares de las instituciones y organizaciones, por lo que brinda una clara visión de la eficiencia y eficacia de los procesos y operaciones, además de brindar el respaldo legal y económico para el cumplimiento de políticas, normas y leyes (Mendoza et al., 2018).

Por otro lado, como variable 2 se tiene al desempeño laboral; que es el valor de diferentes eventos conductuales que se espera que ayuden a organizar a las personas para que actúen durante un período de tiempo (Muñoz, 2017). Estos comportamientos de la misma persona o de varias personas en diferentes momentos al mismo tiempo ayudarán a mejorar la eficiencia organizacional (Hidayah y Fadila, 2019). Asimismo, los comportamientos reales de los trabajadores en las relaciones profesionales y técnicas e interpersonales aparecen en los procesos de la sociedad. (Chumpitaz, 2017).

Del mismo modo, se menciona que el desempeño es como el trabajador demuestra sus habilidades tanto como sus competencias como sus valores personales y profesionales, que ayudan a alcanzar el logro, lo que es esperado. Como resultado, cumple con los requerimientos de las empresas de tecnología, producción y servicios (Soria, 2016). Así también, el desempeño en el trabajo es el desarrollo de resultantes cuantificables y cualitativos de las acciones que el trabajador realiza en su puesto (Chenet et al., 2019), de igual manera este desempeño se vincula a conceptos como las aptitudes, actitudes, cualidades, disciplina y responsabilidad que son los aspectos idóneos del trabajador (Rodríguez y Lechuga, 2019).

El desempeño laboral se trata del nivel en la actividad realizada en la eficiencia aplicada donde se requiere que el sujeto tome la iniciativa que tenga la capacidad, y la disciplina para ejecutar los procesos de manera efectiva, respetando claro las políticas y normativas de la empresa, con la finalidad de lograr funciones con las capacidades esperadas y superar ello en el proceso (Rivera y Martínez, 2021). El desempeño es un conjunto de expectativas para los empleados, es la razón para contratar a alguien (Varela y Salgado, 2010). Más específicamente, el desempeño está relacionado con los comportamientos realizados

voluntariamente para cumplir las metas propuestas (Kahya y Oral, 2018). Es decir, la contribución del comportamiento del individuo al logro de metas más altas.

Asimismo, el desempeño en el ámbito de la salud está condicionado con los niveles de motivación y liderazgo que en ellas se ejerce, generando un mayor desempeño en el personal (Zulaikah et al, 2020). Otro factor que afecta el rendimiento son los ingresos, porque las recompensas pueden aumentar la motivación laboral, lo que en última instancia aumenta directamente el rendimiento para lograr un alto rendimiento (Stifter et al., 2021). Asimismo, una supervisión por parte de los superiores que fomenta la motivación para trabajar mejora el desempeño laboral (Rusmitasari et al. 2018). Dentro de este desempeño los usuarios son indicador muy esencial donde la retroalimentación positiva del usuario de los servicios de salud puede aumentar el buen juicio de los proveedores de atención médica, lo que indirectamente expande la promoción de su agencia, mientras que la retroalimentación negativa puede reducir el interés de los pacientes en usar sus servicios de salud (Marwanto et al., 2021). Pero también las condiciones en las que laboran pueden influir en el desempeño del personal de salud como es el caso del déficit en la cantidad de personal, a la carga laboral, condiciones laborales inadecuadas, materiales insuficientes, etc. (Teshfaye y Abera, 2015), siendo esto perjudicial para la calidad del servicio que da el profesional de enfermería, lo que produce bajos desempeños y usuarios insatisfechos (Campos et al., 2019)

Como primera dimensión se tiene al Nivel de compromiso; que es el comportamiento del personal y lo trata como parte de los objetivos de la organización o agencia, como si fueran sus propios objetivos. Por eso es necesario establecer un grado considerable de compromiso para alcanzar las metas y comprometerse de manera personal y profesional (Alles, 2018). Asimismo, los empleados leales se integrarán emocionalmente en la organización en la que laboran porque comparten activamente sus ideales, se enfocan en los aspectos positivos de la empresa y los expresan interna y externamente, así también buscan el éxito personal y de la organización. Por lo tanto, es normal que su desempeño en todos los indicadores supere con creces el de los empleados desconectados (Celpax, 2018).

Como segunda dimensión se tiene a la resolución de problemas; que es la adecuada forma de solucionar los problemas conducirá a la satisfacción del usuario, donde el proveedor del servicio promete y resuelve la demanda o problema de una manera no tradicional, este es el requisito del cliente (Alles, 2018). También se define como la capacidad para resolver problemas, que se puede definir como la eficiencia y agilidad para solucionar problemas. Es así que el personal con capacidad resolutoria tiene la facultad de tener la iniciativa sin desperdiciar el tiempo para lograr una solución oportuna y considerar siempre los posibles efectos a largo plazo (Whysall et al., 2018). Los empleados con esta capacidad son de gran valor para la empresa, por lo que debemos cuidarlos y hacerlos sentir lo más cómodos posible en la empresa. En este sentido, los beneficios salariales flexibles para los trabajadores pueden ser una buena propuesta para brindar muchos beneficios a los trabajadores (Up-Spain, 2017).

Finalmente, como tercera dimensión se tiene al Nivel de iniciativa; es la conducta proactiva que tiene el trabajador para resolver problemas presentes (Alles, 2018). Asimismo, ser proactivo significa tomar una posición o conducta que implique tomar la acción y tener la capacidad de desarrollar los eventos o acciones con total confianza bajo una responsabilidad adecuada y crítica (Ingenia, 2020)

En cuanto a la epistemología se dice que en el ámbito de la investigación el progreso de la investigación universitaria se desarrolla a través de paradigmas para diversificar sus opiniones (Aldana Zavala, 2019), como en el presente caso donde se investiga sobre de la gestión administrativa institucional y como ello afecta el rendimiento laboral, identificando que esta gestión tienen la capacidad de generar estrategias y métodos para lograr de manera más eficiente los objetivos propuestos, además de brindar mejores condiciones para los trabajadores ya que su especialidad es la utilización adecuada de los recursos, lo que en el ámbito social y de salud son aspecto esenciales e importantes porque se trabaja con la vida y salud de la población, siendo necesario su constante investigación y análisis.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

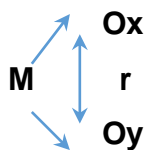
Esta investigación se desarrolla a través de contexto cuantitativo, porque utiliza la estadística y la medición ordinal para medir el proceder de las variables, este enfoque busca la medición de las variables a través de la estadística y la medición numérica de patrones presentes en las variables (Ñaupas, et al., 2018).

3.1.1 Tipo de investigación: Es de tipo básica, debido a que busca aportar en la teoría sobre una solución de una problemática social (Hernández y Mendoza, 2018). Por otro lado, el nivel de estudio es la correlación el cual busca identificar el nivel de asociación entre dos elementos (Ñaupas, et al., 2018).

3.1.2 Diseño de investigación: Es de diseño no experimental, porque no evidencia una intención de manipular las variables de estudio, solo obtendrá datos reales en un contexto natural, este tipo de diseño implica que solo se observara el fenómeno de estudio o situación específica sin alguna intervención, asimismo este diseño es transversal o su corte es tal, porque se realiza en un lugar y momento escogido (Hernández y Mendoza, 2018). Por ello se presenta el siguiente diagrama:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Donde:

M = muestra

Ox = Gestión administrativa

Oy = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Gestión administrativa

- **Definición conceptual:** Es un conjunto de procesos los cuales se interconectan entre sí, con el fin de poder brindar seguridad a la organización de obtener los objetivos de manera eficiente con un total control de los recursos y finanzas (Murillo y Reyes, 2018)
- **Definición operacional:** La gestión administrativa se desarrolla en cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control, lo que será evaluado por 23 ítems y una escala ordinal (Iturrizaga, 2020).

3.2.2 Variable dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Es el valor de diferentes eventos conductuales que se espera que ayuden a organizar a las personas para que actúen durante un período de tiempo. Estos comportamientos de la misma persona o de varias personas en diferentes momentos al mismo tiempo ayudaron a mejorar la eficiencia organizacional (Muñoz, 2017).
- **Definición operacional:** La variable desempeño laboral se desarrolla en tres dimensiones: Nivel de compromiso, resolución de problemas, nivel de iniciativa, lo que fue evaluado por 24 ítems y una escala ordinal (Aguilar, 2021).

3.3. Población, muestra, muestreo.

3.3.1 Población: Es una asociación de persona con características similares que los caracterizan y relaciona con un fenómeno de estudio, y son parte del interés del investigador (Hernández et al., 2014), es por lo mismo que el estudio conto con una población de 145 personal de salud (Personal de la sala de operaciones, ginecología oncológica, y neurocirugía; personal de quirófanos de Cirugía general, cirugía plástica y quemados, cirugías especialidades, sala de operaciones de emergencia SOE y Sala de operaciones materno infantil SOMI)

N = 145

- **Criterios de inclusión:**
 - Trabajador de salud que desee participar en el estudio.
 - Trabajador de salud que firme el consentimiento informado.
 - Trabajador de salud con un año mínimo en la institución
- **Criterio de exclusión:**
 - Trabajador de salud que no desee participar en el estudio.
 - Trabajador de salud que no firme el consentimiento informado.
 - Trabajador de salud con menos de un año en la institución.

3.3.2 Muestra: Se detalla como una fracción del total de la población que se está estudiando, siendo esta fracción representativa de donde se obtendrá la información clave, y de esta forma generalizar los resultados (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, para hallar la muestra se aplicó una ecuación de poblaciones finitas el cual nos dio por resultado 105 personal de salud (Ver anexo 12).

3.3.3 Muestreo: Los componentes de la muestra se seleccionan a través de un muestreo aleatorio simple, el cual define los casos y la cantidad de participantes que integraran la muestra donde la posibilidad será la misma para todos los integrantes de la población (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Como técnica se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario, siendo herramientas estructuras que tiene un orden específico, donde a través de interrogantes o enunciados permiten medir los fenómenos investigados (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el caso de la medición de las variables se aplicó dos cuestionarios, en el caso de la gestión administrativa se utilizó el cuestionario del autor Iturrizaga (2020) de 23 ítems, que considera a 4 dimensiones, en el caso del desempeño laboral se empleara el cuestionario elaborado por

Aguilar (2021) de 24 ítems, donde ambos instrumentos cuentan con opciones múltiples tipo Likert.

En el caso de la validación se procedió con el proceso denominado juicio de expertos donde 3 expertos en el tema calificaron y validaron a los instrumentos considerando el contenido y estructura del cuestionario, considerando aspecto como la relevancia, claridad y pertinencia (ver anexo 3).

La confiabilidad se aplicó por medio de una prueba piloto con el 10% del tamaño total de la muestra y luego calculando por medio del Alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado del 0.880 para el formulario de la gestión administrativa y un resultado de 0.865 para el cuestionario del desempeño Laboral, siendo ambos instrumentos altamente confiables (Ver anexo 5).

3.5. Procedimientos: Para la recolección de información se procedió con las encuestas, siendo considerado una previa explicación de los objetivos a la muestra que participo voluntariamente firmando el consentimiento informado, y con ello resolverá los cuestionarios, con lo cual se obtuvo la data necesaria.

3.6. Método de análisis de datos: Luego de haber obtenido la data de estudio se procedió con la elaboración de la base de datos usando el programa Excel donde se codifico las respuestas para ser analizadas por el SPSS 26, lo cual arrojó los resultados descriptivos, luego de ello se procedió con la medición de los datos en cuanto a si son paramétricos o no, mediante la prueba de la normalidad, con lo cual se escogió la prueba correlacional más convenientes para la comprobación de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos: Navia y Hirsch, (2015) nombran tres objetivos éticos en el trabajo de investigación, siendo el primero la protección de los participantes, es decir, la investigación es beneficiosa para los participantes y la sociedad, asimismo se protegerá la privacidad de la muestra y no se podrá en riesgo alguno a la misma a través del consentimiento informado. En consecuencia, en este estudio se siguió estrictamente las recomendaciones anteriores, se obtuvo el consentimiento informado y se anonimizarán y acumularán los datos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

*Tabla cruzada gestión administrativa *desempeño laboral.*

		Desempeño laboral				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión administrativa	Deficiente	Recuento	13	6	0	19
		% del total	12,4%	5,7%	0,0%	18,1%
	Regular	Recuento	7	37	11	55
		% del total	6,7%	35,2%	10,5%	52,4%
	Óptima	Recuento	0	12	19	31
		% del total	0,0%	11,4%	18,1%	29,5%
Total	Recuento	20	55	30	105	
	% del total	19,0%	52,4%	28,6%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

El 52.4% del personal de salud que laboran en un Hospital de Lima nivel III - I califican la gestión administrativa como regular, el 29.5% lo califican como optima y el 18.1% como deficiente. Por otra parte el 52.4% de dicho personal presentan un desempeño laboral regular, el 28.6% bueno y el 19.0% malo. Finalmente 35.2% del personal de salud califican la gestión administrativa como regular y al mismo tiempo sostienen que su desempeño es regular.

Tabla 2.

*Tabla cruzada planificación *desempeño laboral.*

		Desempeño laboral				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Planificación	Deficiente	Recuento	9	8	0	17
		% del total	8,6%	7,6%	0,0%	16,2%
	Regular	Recuento	11	32	8	51
		% del total	10,5%	30,5%	7,6%	48,6%
	Óptima	Recuento	0	15	22	37
		% del total	0,0%	14,3%	21,0%	35,2%
Total	Recuento	20	55	30	105	
	% del total	19,0%	52,4%	28,6%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

El 48.6% del personal de salud que laboran en un Hospital de Lima nivel III - I califican la gestión administrativa en su dimensión planificación como regular, el 35.2% lo califican como optima y el 16.2% como deficiente. Finalmente 30.5% del personal de salud califican la gestión administrativa en su dimensión planificación como regular y al mismo tiempo sostienen que su desempeño es regular.

Tabla 3.*Tabla cruzada organización *desempeño laboral.*

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Organización	Deficiente	Recuento	14	8	0	22
		% del total	13,3%	7,6%	0,0%	21,0%
	Regular	Recuento	6	35	8	49
		% del total	5,7%	33,3%	7,6%	46,7%
	Óptima	Recuento	0	12	22	34
		% del total	0,0%	11,4%	21,0%	32,4%
Total	Recuento		20	55	30	105
	% del total		19,0%	52,4%	28,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

El 46.7% del personal de salud que laboran en un Hospital de Lima nivel III - I califican la gestión administrativa en su magnitud organización como regular, el 32.4% lo califican como optima y el 21.0% como deficiente. Finalmente 33.3% del personal de salud califican la gestión administrativa en su magnitud organización como regular y al mismo tiempo sostienen que su desempeño es regular.

Tabla 4.*Tabla cruzada dirección *desempeño laboral.*

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dirección	Deficiente	Recuento	9	7	0	16
		% del total	8,6%	6,7%	0,0%	15,2%
	Regular	Recuento	11	35	8	54
		% del total	10,5%	33,3%	7,6%	51,4%
	Óptima	Recuento	0	13	22	35
		% del total	0,0%	12,4%	21,0%	33,3%
Total	Recuento		20	55	30	105
	% del total		19,0%	52,4%	28,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

El 51.4% del personal de salud que laboran en un Hospital de Lima nivel III - I califican la gestión administrativa en su magnitud dirección como regular, el 33.3% lo califican como optima y el 15.2% como deficiente. Finalmente 33.3% del personal de salud califican la gestión administrativa en su dimensión dirección como regular y al mismo tiempo sostienen que su desempeño es regular.

Tabla 5.*Tabla cruzada control *desempeño laboral.*

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Control	Deficiente	Recuento	13	11	0	24
		% del total	12,4%	10,5%	0,0%	22,9%
	Regular	Recuento	7	29	12	48
		% del total	6,7%	27,6%	11,4%	45,7%
	Óptima	Recuento	0	15	18	33
		% del total	0,0%	14,3%	17,1%	31,4%
Total	Recuento		20	55	30	105
	% del total		19,0%	52,4%	28,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

El 45.7% del personal de salud que laboran en un Hospital de Lima nivel III - I califican la gestión administrativa en su dimensión control como regular, el 31.4% lo califican como óptima y el 22.9% como deficiente. Finalmente 27.6% del personal de salud califican la gestión administrativa en su dimensión control como regular y al mismo tiempo sostienen que su desempeño es regular.

En este estudio se plantearon hipótesis de investigación (alternativa) en relación directa al objetivo general y a los objetivos específicos. Se logran dichos propósitos mediante la contratación de dichas hipótesis.

Para se utilizó la Rho de Spearman, usando las siguientes premisas:

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión.

Si p valor < ,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Prueba de hipótesis general:

Ho: No hay una relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Ha: Hay una relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Tabla 6*Correlación entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral*

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	105	105

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

0.0 < 0.05

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación indica el grado de relación que existe entre el desempeño laboral y la gestión administrativa. Puesto que $p = 0,000 < \alpha = 0,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022 y la gestión administrativa; es decir, a mejor gestión administrativa mejor desempeño laboral habrá. El valor de rho = ,623, indica una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Ho: No hay una relación directa entre la planificación y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Ha: Hay una relación directa entre la planificación y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral*

			Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	105	105

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

De acuerdo a la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación indica el nivel de relación que existe entre el desempeño laboral y la planificación. Puesto que $p = 0,000 < \alpha = 0,01$, es rechazada la hipótesis nula, debido a esto se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente. Se ha determinado la existencia de una relación altamente significativa entre la planificación y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; es decir, a mejor gestión administrativa en cuanto a la planificación mejor desempeño laboral habrá. El valor de $\rho = ,590$, evidencia una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

Ho: No hay una relación directa entre la organización y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Ha: Hay una relación directa entre la organización y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión organización y el desempeño laboral

	Organización	Coeficiente de correlación	Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman			1,000	,670**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	105	105

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

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación indica el nivel de relación que existe entre la organización y el desempeño laboral. Puesto que $p = 0,000 < \alpha = 0,01$, es rechazada la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que hay una relación altamente significativa entre la organización y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; es decir, a mejor gestión administrativa en cuanto a la organización mejor desempeño laboral habrá. El valor de $\rho = ,670$, indica una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 3

Ho: No hay una relación directa entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Ha: Hay una relación directa entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral

		Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	1,000	,609**
	Coeficiente de correlación		
	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	105	105

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

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación indica el nivel de relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral. Puesto que $p = 0,000 < \alpha = 0,01$, es rechazada la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que hay una relación altamente significativa entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; es decir, a mejor gestión administrativa en cuanto a la dirección mejor desempeño laboral habrá. El valor de rho =, 609, indica una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 4

Ho: No hay una relación directa entre el control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Ha: Hay una relación directa entre el control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Tabla 10*Correlación entre la dimensión control y el desempeño laboral*

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	105	105

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

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación indica el nivel de relación que existe entre el control y el desempeño laboral. Puesto que $p = 0,000 < \alpha = 0,01$, es rechazada la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que hay una relación altamente significativa entre el control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; es decir, a mejor gestión administrativa en cuanto a la dirección mejor desempeño laboral habrá. El valor de rho =, 567, indica una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo el objetivo principal de establecer la relación que hay entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; lo cual se probó en la hipótesis general, donde se comprobó que hay una relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un valor de rho =, 623, lo que indica una correlación positiva moderada con una significancia del 0.000, por lo que se deduce que aún mejor nivel en la gestión administrativas habrá un mejor desempeño laboral del personal de salud.

Lo que concuerda con el estudio de Mousa y Othman (2020) "The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework" quienes en su estudio encontraron que la gestión muestra una influencia en el desempeño sostenible mejorando el comportamiento de los empleados, lo cual es una tendencia con el enfoque verde que considera al trabajador como un ser integral.

Otro estudio que tiene similitud con los resultados de Jaramillo (2021) en su estudio sobre la Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Red de Salud, en donde se evidencio que hay una relación positiva y significativa entre las variables. Al igual que el estudio de Damián et al. (2021) sobre la comunicación interna y desempeño laboral en profesionales de la salud en donde se encontró el desempeño laboral manifestó un alto nivel y el de comunicación interna fue medio evidenciando que las variables se relacionaron de forma directa y significativa.

Cabe decir que la gestión administrativa según Murillo y Reyes (2018) es un conjuro de procesos que se interconectan entre sí, con el fin de poder brindar seguridad a la organización de obtener los objetivos de manera eficiente con un total control de los recursos y finanzas. Por otro lado, (Jiménez & Lozano, 2017) quienes citan a Horne y Wachowicz (2010)

Mencionaron que la gestión es el desarrollo de actividades que incluyen las finanzas además del control de los activos.

Lo que se relaciona con el desempeño del trabajador el cual es considerado como el valor de diferentes eventos conductuales que se espera que ayuden a organizar a las personas para que actúen durante un período de tiempo (Muñoz, 2017). Estos comportamientos de la misma persona o de varias personas en diferentes momentos al mismo tiempo ayudarán a mejorar la eficiencia organizacional (Hidayah y Fadila, 2019).

Asimismo, cabe acotar que la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores públicos es una herramienta que debe formar parte de las políticas de gestión de recursos humanos aplicados en todos los sistemas de servicio civil, especialmente si es en el campo de la salud. En este contexto, es importante comprender las investigaciones que incluyen la evaluación del desempeño laboral del ámbito públicos del sector salud son esenciales, ya que esto tiene implicaciones para la administración y gestión de las instituciones de salud pública.

Según el objetivo específico 1: Identificar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022, se demostró en la hipótesis específica 1, que hay una relación directa entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de salud con un valor de rho =, 590, lo que denota una correlación positiva moderada con una significancia del 0.000, lo que refiere que cuando la planificación se desarrolle de manera adecuada repercutirá positivamente en el nivel del desempeño laboral.

Lo que tiene una concordancia con el estudio de Rosado (2019) acerca de la asociación de la gestión administrativa con el desempeño laboral, en donde halló que se encontró que existe una buena gestión administrativa, con una tendencia a un nivel regular, con respecto al desempeño laboral la mayoría presentan un buen nivel, por lo que el autor evidenció que existe una relación directa entre las variables. Siendo esto una diferencia con el resultado ya que el desarrollo de la planificación en el

estudio presente fue de nivel regular, cabe decir que la planificación según (Arias, 2010) este es un proceso de toma de decisiones que tiene como objetivo lograr resultados futuros, considerando la actualidad y los procesos que se desarrollan dentro y fuera de la organización que pueden perjudicar los objetivos planteados (p.33).

Según el objetivo específico 2: Identificar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022, se demostró en la hipótesis específica 2, que hay una relación directa entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de salud con un valor de $\rho = 0,670$, que indica una correlación positiva moderada con una significancia del 0.000, lo que refiere que a una mayor organización los procesos permitirán que el desempeño de los trabajadores se desarrollen de manera óptima.

Lo que se asemeja a los que encontró Haeba (2019) con su estudio "Manage of job stress and measure employee performance in health services", en donde halló que el estrés es negativo en el personal y su desempeño laboral se desarrolla en un nivel regular y por ende habrá una cultura organizacional mala lo que se debe a una mala organización de los procesos además de las labores que se reparten entre los profesionales de la salud. Siendo importante mencionar que la organización como parte del proceso de la gestión administrativa se considera como un proceso de ordenamiento y definición de las responsabilidades que se deben realizar en cada campo de acuerdo con el contenido de la propuesta y plan, y en este proceso se ejerce el poder y se le proveen de lo necesario para dichas acciones (Cadillo, 2017).

Es por ello que Sendawula et al. (2018) en su estudio "Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector", halló que la capacitación y el compromiso de los trabajadores se vincula con el desempeño laboral lo que es parte de una buena organización a lo que (Louffat, 2012) refiere que esta dimensión es el segundo aspecto de la gestión administrativa, donde se diseñan estrategias

esenciales para cumplir con los objetivos y que los procesos sean consistente dentro de la empresa u organización (p.24)

Según el objetivo específico 3: Identificar la relación que hay entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022, lo cual se demostró en la hipótesis específica 3, donde se comprobó que hay una relación directa entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud con un valor de $\rho = ,609$, que refleja una correlación positiva moderada con una significancia del 0.000, lo que refiere que a una mejor dirección de la gestión administrativa habrá un mejor desempeño del personal de salud.

Lo que concuerda con estudio como el de Mikkelsen y Olsen (2019) "The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals – the mediating roles of learning demands and job involvement", donde evidencio que a un mayor liderazgo habrá un mayor desempeño laboral, siendo el liderazgo herramienta fundamental para la dirección donde se ejerza las fuerzas y estrategias necesarias para lograr un mejor desempeño del personal.

Similar a lo que hallo Morgado (2018) quien investigo sobre como la gestión administrativa se asocia con la calidad en el servicio, en donde la gestión administrativa fue optima al igual que la calidad de los servicios, observándose la importancia de la gestión administrativa en el desempeño del trabajador, con las condiciones adecuadas logra un mejor servicio y calidad en sus acciones, cabe decir que la dirección; según (Chiavenato, 2012) es una función de nivel administrativo que se desarrolla en la interrelación entre la plana superior y los trabajadores.

Es por ello que la dirección se le considera como una de las etapas más esenciales porque incluye varios procesos que tienen la capacidad de liderazgo activo y están relacionados con las necesidades de las instituciones y grupos humanos en el logro de los objetivos (Ferrer, 2017) como encontró el estudio de Cabrera y Huamán (2018) en donde concluyó que la gestión en la administración es fundamental para la calidad de servicio

con una significancia de 0.000, que indicó que el desempeño del trabajador es muy influenciado por el control ejercido por la gestión por lo que el resulta es un servicio de calidad con un desempeño óptimo.

Es por lo mismo que se considera que el desempeño laboral es un tema fundamental en los entornos de salud pública y privada, y los trabajadores de la salud a menudo trabajan en situaciones estresantes que crean estrés. Es así que la actuación de los profesionales al percibir el ambiente de trabajo presenta resultados tanto favorables como desfavorables, que en todo caso repercuten directamente en el cuidado de los pacientes y familiares. Es por lo cual una adecuada gestión con una dirección eficiente lograra un mejor ambiente para el personal de salud y ello repercutirá en un mejor desempeño que beneficiara tanto al personal, la institución como al mismo paciente con un servicio de mayor calidad y seguridad.

Según el objetivo específico 4: Identificar la relación que hay entre el control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022, lo cual se demostró en la hipótesis específica 4, donde se comprobó que hay una relación directa entre el control y el desempeño laboral del personal de salud con un valor de $\rho = 0,567$, que refleja una correlación positiva moderada con una significancia del 0.000, lo que refiere que a un mejor control de la gestión administrativa habrá un mejor desempeño del personal de salud

Lo que concuerda con el estudio de Cho y Han (2018) titulado "Associations Among Nursing Work Environment and Health-Promoting Behaviors of Nurses and Nursing Performance Quality: A Multilevel Modeling Approach", en donde concluyó que la gestión como en las condiciones del personal se relaciona directamente con su desempeño, de igual manera se resalta que es importante considerar la salud del personal, su alimentación entre otras condiciones y fomentar el trabajo en equipo para un mejor desempeño laboral siendo todo ello parte del control de las actividades y el manejo del presupuesto en el área.

Es por ello que (Louffat, 2012), refirió que controlar significa monitorear el desempeño de los trabajadores para determinar si su impacto está en línea con el plan, de lo contrario se deben tomar las medidas correctivas necesarias, es un plazo a cumplir en función de las metas y el tiempo del que disponen. (p, 54). De igual manera, (David, 2013) mencionó este elemento es el conjunto de procesos que se emplean para lograr o cumplir con el objetivo, los procesos y las decisiones planificadas de manera efectiva y cumplan con los esperado.

Cabe decir que el desempeño laboral exitoso de una actividad no sólo está determinado por factores económicos, sino que también está relacionado con los aspectos gubernamentales, sociales y políticos de la función del Estado, por tal razón, el estudio del desempeño de las organizaciones públicas debe tener en cuenta que tiene un carácter integral. visión, relacionado con comportamiento, adhesión a normas y logro de metas personales e institucionales.

Lo cual se desarrollará de manera eficiente si es que se desarrolla una gestiona administrativa que maneje los recursos productivamente incluido al recurso humano brindándole las mejores condiciones posibles y estrategias que eleven su nivel y potencial siempre apuntando a un crecimiento institucional en beneficio de la población.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se identificó que hay una conexión directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022, lo que indica que a una mejor gestión administrativa habrá un mejor desempeño del personal.

Segunda

Se identificó que hay una conexión directa entre la planificación y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022, lo que indica que en un óptimo desarrollo de la planificación repercutirá de manera positiva al desempeño laboral de los trabajadores de salud.

Tercera

Se identificó que hay una conexión directa entre la organización y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022, lo que indica que a una mejor organización habrá un mejor desempeño laboral.

Cuarta

Se identificó que hay una relación directa entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022, es decir que si la dirección de la gestión administrativa es desarrollada de manera óptima habrá mejores posibilidades de mejorar el desempeño del personal de salud.

Quinta

Se identificó que hay una relación directa entre el control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; lo cual refiere que a un mejor control habrá una mayor oportunidad de mejorar el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A la directiva brindar constantemente inducciones y capacitaciones además de realizar estrategias con mejores condiciones para el personal de salud, con el fin de lograr un mayor compromiso y motivación laboral con el fin de lograr un mejor desempeño del personal de salud.

Segunda

A la gerencia de manera constante brindar capacitaciones al área administrativa, para que adopten nuevas actitudes que fortalezcan las habilidades y conocimientos administrativos con la finalidad de favorecer un mejor servicio interno para el personal.

Tercera

A la gerencia definir sus objetivos a corto y largo plazo, así también hacer partícipe al personal en la generación de las estrategias, con metas que puedan ser controladas de forma continua, con un manual de funciones correctamente establecido para cada área.

Cuarta

A toda la plana directiva y gerencia mejorar su gestión administrativa a través de la correcta ejecución de sus elementos mediante la correcta planificación de sus actividades, organizadas y entendibles para que los encargados lo enfoquen de manera correcta y exista un eficiente control, que de una u otra manera ayudara a que el colaborador cumpla sus metas y mejore su desempeño laboral

Quinta

A la directiva establecer auditoria constante donde se evalué las condiciones del personal de salud donde se verifique si son las adecuadas según el presupuesto para que este personal pueda desarrollar sus funciones de manera más eficiente.

REFERENCIAS

- Aguilar, Y. (2021). *La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurímac, 2021*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74768/Aguilar_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Alles, M. (2018). *Desempeño por competencias* (3 ed.). Editorial Granica.
- Arévalo, J. (2018). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29583>.
- Arias, E. (2010). *Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*. Universidad del Oriente. Anzoátegui, Venezuela.
- Bhembe, M. (2020). *Exploring the resource management challenges that prompted the South African Military Health Services to outsource*. Stellenbosch: Stellenbosch University.
- Cabrera, C., Fuentes, M. y Cerezo, G. (2017). La gestión financiera aplicada a las organizaciones. *Dom. Cien.* 3(4). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6174482.pdf>
- Cabrera, N. y Huamán, L. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Red De Salud De Ambo. Huánuco, 2018*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33452>.
- Cadillo, E. (2017). *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5443/Cadillo_SeM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Campos Avellaneda, P. I., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista CUIDARTE*, 10(2). doi:10.15649/cuidarte.v10i2.626
- Celpax. (2018). *Indicadores de compromiso organizacional*. <https://www.celpax.com/es/indicadores-del-compromiso/>.
- Chenet Zuta, M. E., Bollet Ramírez, F., Vargas Espinoza, J. L., & Canchari Fierro, Y. E. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica - Perú. *Repositorio de revistas de la universidad privada de Pucallpa*, 4(3), 5. doi:10.37292/riccva.v4i3.153
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10 ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Cho, H., & Han, K. (2018). Associations Among Nursing Work Environment and Health-Promoting Behaviors of Nurses and Nursing Performance Quality: A Multilevel Modeling Approach. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(4), 403–410. <https://doi.org/10.1111/jnu.12390>
- Chumpitaz, J. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. (14 ed.) México: Pearson Educación de México.
- Dong, Y., & Zhu, H. (2021). Transformation of local government administrative management concept based on smart city construction. En *Advances in Intelligent Systems and Computing* (pp. 582–590). Cham: Springer International Publishing.
- Durán Ruiz, Ana Margarita (2018). El nuevo enfoque de riesgo en el control interno de la administración pública venezolana. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 81-104. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570005>

- Dzul, M. (2015). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Repositorio institucional UAEI. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Espinoza, E., Gil, W. y Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2, 46(4), <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>.
- Damián Foronda, J., Castillo Saavedra, E., Reyes Alfaro, C., Salas Sánchez, R. y Ayala Jara, C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624-632. Epub 30 de agosto de 2021. Recuperado en 24 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=es.
- Ferrer, M. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en
- Haeba R. (2019). Manage of job stress and measure employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 53–64. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i1.5307>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1 ed., Vol. 1). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación* (6 ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.

- Hidayah, N., & Fadila, E. N. (2019). Transformational Leadership directly and indirectly effect on nurse performance: Organizational cultural as intervening variables. *Asian Social Work Journal*, 4(1), 1–10. doi:10.47405/aswj.v4i1.77
- Horne, J. y Wachowicz, J. (2010). *Fundamentos de Administración Financiera* (13 ed.). México: Pearson Educación. <https://catedrafinancierags.files.wordpress.com/2014/09/fundamentos-de-administracion-financiera-13-van-horne.pdf>
- Ingenia. (2020). *La iniciativa como competencia profesional*. <https://ingenia.es/pe/actualidad/conocimiento-pe/la-iniciativa-como-competencia-profesional/>.
- Iturrizaga, A. (2020). *Gestión administrativa y tiempo de espera quirúrgico en el Hospital La Caleta 2019*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46746/Iturrizaga_AAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>.
- Jiménez, V. y Lozano, M. (2017). *Gestión financiera y la rentabilidad de la empresa San José Inversiones S.R.L., Jaén, 2017*. [Tesis de maestría Universidad Señor de Sipán] Repositorio institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4307/Jimenez%20Martinez%20-%20Lozano%20Herrera%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kahya, E., & Oral, N. (2018). Measurement of clinical nurse performance: Developing a tool including contextual items. *Journal of Nursing Education and Practice*, 8(6), 112. doi:10.5430/jnep.v8n6p112
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2013). *Elementos de Administración un Enfoque Internacional y de Innovación*. (8 ed.). México: McGrawhill/Interamericana Editores S.A.
- Li, M. (2019). An analysis on the effectiveness of ideological and political education in improving the administration performance of applied university. *Proceedings of the 4th International Conference on Contemporary*

- Education, Social Sciences and Humanities (ICCESSH 2019)*. Paris, France: Atlantis Press.
- Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (3 ed.). Argentina: Cengage Learning Argentina.
- Machín Hernández, M. M., Sánchez Vignau, B. S., López Rodríguez, M. L., & Puentes Alvarez, P. L. (2019). La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana. *Cooperativismo y desarrollo*, 7(2), 212–224. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200212
- Marwanto D, Murti B, Tamtomo DG (2021). Health Service Quality Management at dr. Siswanto Air Force Hospital, Colomadu, Karanganyar, Central Java. *J Health Policy Manage*. 06(03): 182-189. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2021.06.03.03>
- Mendoza Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947–964. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mendoza-Zamora, W. M., García-Ponce, T. Y., Delgado-Chávez, M. I., & Barreiro-Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206. doi:10.23857/dc.v4i4.835
- Mikkelsen, A. y Olsen, E. (2019). The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals – the mediating roles of learning demands and job involvement. *Leadership in Health Services (Bradford, England)*, 32(1), 37–53. doi:10.1108/lhs-12-2016-0063
- Millán, A. (2019). *Programa de Gestión Administrativa para mejorar la calidad de servicios de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32316/Mill%C3%A1n_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ministerio de Salud (2021). *Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>.
- Jaramillo Moreno, Y. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lambayeque*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75628>
- Morgado, R. (2020). *Relación entre gestión administrativa y niveles de calidad de los servicios de salud, Microred Laredo, Trujillo*. 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62188>.
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Muñoz, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1
- Murillo, M. y Reyes, M. (2018). Gestión financiera con enfoque de procesos en la Universidad Técnica de Manabí: Ecuador. *Cofin Habana*, 12(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100003
- Navia, C., & Hirsch, A. (2015). Ética profesional en estudiantes de posgrado en dos universidades mexicanas. REDIE. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(1), <https://www.redalyc.org/pdf/155/15532949008.pdf>.
- Nguyen, T. T. H., Phung, H. T., & Bui, A. T. M. (2022). Applying the workload indicators of staffing needs method in nursing health workforce planning: evidences from four hospitals in Vietnam. *Human Resources for Health*, 19(Suppl 1), 124. doi:10.1186/s12960-021-00668-y
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis* (3 ed.). Perú.
- Organización Mundial de la Salud (2020). *WHO releases guidelines to help countries maintain essential health services during the COVID-19 pandemic*.

- <https://www.who.int/news/item/30-03-2020-who-releases-guidelines-to-help-countries-maintain-essential-health-services-during-the-covid-19-pandemic>.
- OPS. (2021). *Se fortalecen las capacidades de recursos humanos en salud sobre Gestión de Riesgo y manejo de emergencias sanitaria en República Dominicana*. Organización Panamericana de la Salud, <https://www.paho.org/es/noticias/19-9-2021-se-fortalecen-capacidades-recursos-humanos-salud-sobre-gestion-riesgo-manejo>.
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Sistemas y Servicios de Salud*. OPS. <https://www.paho.org/es/sistemas-servicios-salud>.
- Organización Mundial de la salud. (2020). OMS: *Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. OMS <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.
- Padcharin Phomdonko, Prachak Bouphan, NuttapolYotha, & Surachai Phimha. (2021). Administrative Factors and Organization Climate Affecting the Performance of Health Personnel at the Emergency Department in Community Hospital. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 15(4), 2121–2126. <https://doi.org/10.37506/ijfmt.v15i4.17016>
- Rivera, D. y Martínez, M. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora –2021*. [Tesis de maestría Universidad Autónoma de Ica] Repositorio institucional UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
- Rodríguez-Marulanda, Karina Patricia, & Lechuga-Cardozo, Jorge Isaac. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas, C., Hernández, H. y Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Espacios*, 41(1), <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html#uno>.
- Romero, Z. (2018). Lineamientos estratégicos para la optimización del clima organizacional de la dirección sectorial de control de la administración descentralizada de la contraloría del Estado Mérida. *Conocimiento*

- global*, 3(1), 56–69. Recuperado de <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/28>
- RRHH Digital. (2021). *El 75% de las empresas del sector sanitario tiene previsto contratar este 2021*. http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/146435/El-75-de-las-empresas-del-sector-sanitario-tiene-previsto-contratar-este-2021?target=_self.
- Rusmitasari H, Sulaeman ES, Murti B (2018). Predictors of work performance among nurses at PKU muhammadiyah hospital, Yogyakarta, *J Health Policy Manage*. 3(1): 41-46. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2018.03.01.06>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Soria, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el HOSPITAL I Essalud - Tingo María 2014*. [Tesis de maestría Universidad de Huánuco] Repositorio institucional UH. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stifter, J., Sermersheim, E., Ellsworth, M., Dowding, E., Day, E., Silvestri, K., Shaw, P. (2021). COVID-19 and nurse-sensitive indicators: Using performance improvement teams to address quality indicators during a pandemic: Using performance improvement teams to address quality indicators during a pandemic. *Journal of Nursing Care Quality*, 36(1), 1–6. doi:10.1097/NCQ.0000000000000523
- Tesfaye, T., & Abera, A. (2015). Assessment of factors affecting performance of nurses working at Jimma university specialized hospital in Jimma town, oromia region, south-west Ethiopia. *Journal of nursing & care*, 04(06). doi:10.4172/2167-1168.1000312
- Up-Spain. (2017). *Resolución de problemas, una de las capacidades más demandadas de hoy*. <https://www.up-spain.com/blog/la-resolucion-de-problemas-una-de-las-capacidades-mas-demandadas-en-2017/>.

- Rosado Naupa, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31465>
- Varela, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. (1 ed.). Caracas, Venezuela.: Edición IESA.
- Whysall, Z., Bowden, J., & Hewitt, M. (2018). Sickness presenteeism: measurement and management challenges. *Ergonomics*, 61(3), 341–354. doi:10.1080/00140139.2017.1365949
- Zabala, B. A., Corpus, R. B., Angelo, A., & Cabico, I. (2019). Implicit leadership theories as determinants of administrative management performance. Recuperado el 27 de mayo de 2022, de Ijiras.com website: http://www.ijiras.com/2019/Vol_6-Issue_8/paper_15.pdf
- Zulaikah, R., Tamtomo, D., Sulaeman, E. S. (2020). Multilevel analysis of community health center, performance of health personnel: Evidence from ngawi, east java. *Journal of health policy and management*, 5(1), 13–22. doi:10.26911/thejhpm.2020.05.01.02

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Según (Arias, 2010) es un procedimiento para la toma de decisiones, realizada con el objetivo de lograr un resultado a futuro, considerando la realidad actual además de las características internas como externas de la organización que puedan influir en el resultado deseado. (p.33).	Se mide por la capacidad para lograr acuerdos establecidos a través de estrategias de planificación, organización, dirección y control, con la finalidad de cumplir con los objetivos y se empleará un cuestionario	Planificación	Objetivos Metas Estrategias Instrumentos de Gestión	
			Organización	Recursos Humanos Recursos Financieros Recursos Materiales	
			Dirección	Liderazgo Toma de decisiones Capacitación	
			Control	Control Vigilancia Monitoreo	
Desempeño laboral	Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (Muñoz, 2017)	El desarrollo de habilidades y destrezas para cumplir con tareas o responsabilidades que se enfocan en cumplir con un objetivo específico, el cual será medido por un cuestionario.	Nivel de compromiso	Compromiso con los objetivos de la organización Cumplimiento de las responsabilidades asumidas Muestra un perfil ético profesional Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño	
			Resolución de problemas	Brinda soluciones a los problemas de trabajo Comprende las emociones de los trabajadores Dialoga con los Trabajadores Trabaja en equipo frente a casos delicados	
			Nivel de iniciativa	Demuestra proactividad Se capacita permanentemente Posee visión de mediano y largo plazo Asume la conducción de equipos de trabajo	

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

Gestión Administrativa

Marcar la respuesta que considérese correspondiente con una x

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Planificación						
1	El hospital plantea objetivos para la gestión administrativa de los recursos de la institución					
2	Se identifican acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados					
3	El hospital cuenta con metas establecidas para reducir las brechas dentro de la institución					
4	El personal participa en la elaboración de instrumentos de gestión administrativa					
5	El hospital formuló estrategias para reducir los conflictos dentro de la institución					
6	El personal conoce los instrumentos de la gestión					
7	El hospital cuenta con documentos de Gestión actualizados					
8	El hospital cuenta con protocolos estandarizados de seguridad para los procesos dentro de los servicios					
Organización						
9	El hospital cuenta con una estructura organizativa adecuada de los recursos humanos					

10	Considera usted que el personal con el que cuenta en su servicio, es suficiente					
11	La comunicación entre las áreas de la estructura organizativa es fluida					
12	El hospital destina recursos financieros para la gestión administrativa					
13	Para usted la gestión administrativa distribuye eficientemente sus recursos asignados					
14	El hospital destina recursos materiales para los servicios de forma coordinada para cubrir las necesidades de cada área					
Dirección						
15	Existe liderazgo directivo					
16	Es motivado para realizar su trabajo					
17	En la entidad se realiza el trabajo en equipo					
18	Usted ha participado en la ejecución de algún plan dentro de la mejora de los servicios					
19	Usted ha recibido alguna capacitación las últimas semanas					
Control						
20	Constantemente se evalúa el desempeño del personal					
21	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional					
22	La gestión del hospital evalúa el cumplimiento de metas establecidas en la planeación					
23	Existe supervisión de los sistemas de Gestión instalados en el Hospital					

Desempeño Laboral

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Nivel de compromiso						
1	Cumples con los objetivos establecidos de la institución					

2	Cumples con responsabilidad las tareas asumidas en la institución					
3	Muestras un perfil ético profesional					
4	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño					
5	Realizas una buena planificación, con suficiente antelación a la ejecución de actividades en tu institución					
6	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de tu área de atención					
7	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de centro de atención					
8	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio					
Resolución de problemas						
9	Brindas soluciones a los problemas de tu institución					
10	Comprendes las emociones de tu compañeros					
11	Dialoga con tus compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema					
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados					
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permita lograr los objetivos de la institución					
14	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente					
15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunde a tus colegas de trabajo					
16	Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención					
Nivel de iniciativa						
17	Te anticipas a las necesidades de tu servicio					
18	Recibes capacitación de forma permanente					
19	Posees visión de mediano y largo plazo					

20	Asumes la conducción de equipos de trabajo					
21	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional					
22	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu institución					
23	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la normas vigente en la institución					
24	Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución					

GESTION ADMINISTRATIVA

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable gestión administrativa

Nombre del instrumento : Cuestionario adaptado para evaluar la gestión administrativa del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022

Adaptado de : Iturrizaga (2020)

Objetivo : Medir el nivel de la gestión administrativa

Forma de aplicación : Personal y anónima

Área de evaluación : Personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I
Loayza, 2022

Ámbito de aplicación : Hospital de Lima nivel III - I

Tiempo estimado : 25 - 30 minutos

Estructura : 23 ítems

DESEMPEÑO

LABORAL

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable desempeño laboral

Nombre del instrumento : Cuestionario adaptado para evaluar el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022

Adaptado de : Aguilar (2021)

Objetivo : Medir el nivel del desempeño laboral

Forma de aplicación : Personal y anónima

Área de evaluación : Personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I
Loayza, 2022

Ámbito de aplicación : Hospital de Lima nivel III - I

Tiempo estimado : 25 - 30 minutos

Estructura : 24 ítems

Anexo 3

Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	El hospital plantea objetivos para la gestión administrativa de los recursos de la institución	X		X		X		
2	Se identifican acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados	X		X		X		
3	El hospital cuenta con metas establecidas para reducir las brechas dentro de la institución	X		X		X		
4	El personal participa en la elaboración de instrumentos de gestión administrativa	X		X		X		
5	El hospital formuló estrategias para reducir los conflictos dentro de la institución	X		X		X		
6	El personal conoce los instrumentos de la gestión	X		X		X		
7	El hospital cuenta con documentos de Gestión actualizados	X		X		X		
8	El hospital cuenta con protocolos estandarizados de seguridad para los procesos dentro de los servicios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El hospital cuenta con una estructura organizativa adecuada de los recursos humanos	X		X		X		
10	Considera usted que el personal con el que cuenta en su servicio, es suficiente	X		X		X		
11	La comunicación entre las áreas de la estructura organizativa es fluida	X		X		X		
12	El hospital destina recursos financieros para la gestión administrativa	X		X		X		
13	Para usted la gestión administrativa distribuye eficientemente sus recursos asignados	X		X		X		
14	El hospital destina recursos materiales para los servicios de forma coordinada para cubrir las necesidades de cada área	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe liderazgo directivo	X		X		X		
16	Es motivado para realizar su trabajo	X		X		X		
17	En la entidad se realiza el trabajo en equipo	X		X		X		

18	Usted ha participado en la ejecución de algún plan dentro de la mejora de los servicios	X		X		X	
19	Usted ha recibido alguna capacitación las últimas semanas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
20	Constantemente se evalúa el desempeño del personal	X		X		X	
21	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional	X		X		X	
22	La gestión del hospital evalúa el cumplimiento de metas establecidas en la planeación	X		X		X	
23	Existe supervisión de los sistemas de Gestión instalados en el Hospital	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento tiene suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Gisela M. Quijpe Rivera* DNI: *09834335*

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

02 de mayo del 2022

Loayza **MINISTERIO DE SALUD**
HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
Gisela M. Quijpe Rivera
Mg. **Gisela M. Quijpe Rivera**
ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRURGICO
CEP. 35420 REE 6919 RDU 397

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Nivel de compromiso								
1	Cumples con los objetivos establecidos de la institución	X		X		X		
2	Cumples con responsabilidad las tareas asumidas en la institución	X		X		X		
3	Muestras un perfil ético profesional	X		X		X		
4	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño	X		X		X		
5	Realizas una buena planificación, con suficiente antelación a la ejecución de actividades en tu institución	X		X		X		
6	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de tu área de atención	X		X		X		
7	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de centro de atención	X		X		X		
8	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Resolución de problemas		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Brindas soluciones a los problemas de tu institución	X		X		X		
10	Comprendes las emociones de tu compañeros	X		X		X		
11	Dialoga con tus compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema	X		X		X		
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados	X		X		X		
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permita lograr los objetivos de la institución	X		X		X		
14	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente	X		X		X		
15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunde a tus colegas de trabajo	X		X		X		
16	Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Nivel de iniciativa		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Te anticipas a las necesidades de tu servicio	X		X		X		
18	Recibes capacitación de forma permanente	X		X		X		
19	Posees visión de mediano y largo plazo	X		X		X		
20	Asumes la conducción de equipos de trabajo	X		X		X		
21	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	X		X		X		

22	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu institución	X		X		X	
23	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la normas vigente en la institución	X		X		X	
24	Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *...El instrumento tiene suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Gisela Milagros Quipe Rivero* DNI: *09834335*

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

02 de mayo del 2022


 MINISTERIO DE SALUD
 Loayza HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA

 Mg. Gisela M. Quipe Rivero
 ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRURGICO.
 CEP. 35420 REE 6919 RDU 397

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	El hospital plantea objetivos para la gestión administrativa de los recursos de la institución	✓		✓		✓		
2	Se identifican acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados	✓		✓		✓		
3	El hospital cuenta con metas establecidas para reducir las brechas dentro de la institución	✓		✓		✓		
4	El personal participa en la elaboración de instrumentos de gestión administrativa	✓		✓		✓		
5	El hospital formuló estrategias para reducir los conflictos dentro de la institución.	✓		✓		✓		
6	El personal conoce los instrumentos de la gestión	✓		✓		✓		
7	El hospital cuenta con documentos de Gestión actualizados	✓		✓		✓		
8	El hospital cuenta con protocolos estandarizados de seguridad para los procesos dentro de los servicios	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El hospital cuenta con una estructura organizativa adecuada de los recursos humanos	✓		✓		✓		
10	Considera usted que el personal con el que cuenta en su servicio, es suficiente	✓		✓		✓		
11	La comunicación entre las áreas de la estructura organizativa es fluida	✓		✓		✓		
12	El hospital destina recursos financieros para la gestión administrativa	✓		✓		✓		
13	Para usted la gestión administrativa distribuye eficientemente sus recursos asignados	✓		✓		✓		
14	El hospital destina recursos materiales para los servicios de forma coordinada para cubrir las necesidades de cada área	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe liderazgo directivo	✓		✓		✓		
16	Es motivado para realizar su trabajo	✓		✓		✓		
17	En la entidad se realiza el trabajo en equipo	✓		✓		✓		

18	Usted ha participado en la ejecución de algún plan dentro de la mejora de los servicios	✓		✓		✓	
19	Usted ha recibido alguna capacitación las últimas semanas	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
20	Constantemente se evalúa el desempeño del personal	✓		✓		✓	
21	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional	✓		✓		✓	
22	La gestión del hospital evalúa el cumplimiento de metas establecidas en la planeación	✓		✓		✓	
23	Existe supervisión de los sistemas de Gestión instalados en el Hospital	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento tiene suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Liliana Lourdes Fuentes Huamán* DNI: *42006507*

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

02 de mayo del 2022



 Lic. EN ENFERMERIA
 Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de compromiso							
1	Cumples con los objetivos establecidos de la institución	✓		✓		✓		
2	Cumples con responsabilidad las tareas asumidas en la institución	✓		✓		✓		
3	Muestras un perfil ético profesional	✓		✓		✓		
4	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño	✓		✓		✓		
5	Realizas una buena planificación, con suficiente antelación a la ejecución de actividades en tu institución	✓		✓		✓		
6	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de tu área de atención	✓		✓		✓		
7	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de centro de atención	✓		✓		✓		
8	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Resolución de problemas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Brindas soluciones a los problemas de tu institución	✓		✓		✓		
10	Comprendes las emociones de tu compañeros	✓		✓		✓		
11	Dialoga con tus compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema	✓		✓		✓		
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados	✓		✓		✓		
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permita lograr los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
14	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente	✓		✓		✓		
15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunde a tus colegas de trabajo	✓		✓		✓		
16	Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Nivel de iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Te anticipas a las necesidades de tu servicio	✓		✓		✓		
18	Recibes capacitación de forma permanente	✓		✓		✓		
19	Posees visión de mediano y largo plazo	✓		✓		✓		
20	Asumes la conducción de equipos de trabajo	✓		✓		✓		
21	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	✓		✓		✓		

22	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu institución	✓		✓		✓	
23	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la normas vigente en la institución	✓		✓		✓	
24	Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento tiene suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Liliana Lourdes Fuentes Huamán* DNI: *42006507*

Especialidad del validador:

02 de mayo del 2022

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

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




Liliana Fuentes Huamán
 CP-72187
 LIC. EN ENFERMERIA
 Maestra en Gestión de los Servicios
 de Salud

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	El hospital plantea objetivos para la gestión administrativa de los recursos de la institución	X		X		X		
2	Se identifican acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados	X		X		X		
3	El hospital cuenta con metas establecidas para reducir las brechas dentro de la institución	X		X		X		
4	El personal participa en la elaboración de instrumentos de gestión administrativa	X		X		X		
5	El hospital formuló estrategias para reducir los conflictos dentro de la institución	X		X		X		
6	El personal conoce los instrumentos de la gestión	X		X		X		
7	El hospital cuenta con documentos de Gestión actualizados	X		X		X		
8	El hospital cuenta con protocolos estandarizados de seguridad para los procesos dentro de los servicios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El hospital cuenta con una estructura organizativa adecuada de los recursos humanos	X		X		X		
10	Considera usted que el personal con el que cuenta en su servicio, es suficiente	X		X		X		
11	La comunicación entre las áreas de la estructura organizativa es fluida	X		X		X		
12	El hospital destina recursos financieros para la gestión administrativa	X		X		X		
13	Para usted la gestión administrativa distribuye eficientemente sus recursos asignados	X		X		X		
14	El hospital destina recursos materiales para los servicios de forma coordinada para cubrir las necesidades de cada área	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe liderazgo directivo	X		X		X		
16	Es motivado para realizar su trabajo	X		X		X		
17	En la entidad se realiza el trabajo en equipo	X		X		X		

18	Usted ha participado en la ejecución de algún plan dentro de la mejora de los servicios	X		X		X	
19	Usted ha recibido alguna capacitación las últimas semanas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
20	Constantemente se evalúa el desempeño del personal	X		X		X	
21	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional	X		X		X	
22	La gestión del hospital evalúa el cumplimiento de metas establecidas en la planeación	X		X		X	
23	Existe supervisión de los sistemas de Gestión instalados en el Hospital	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento tiene suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Liliana Victoriana Martínez Arevalo* DNI: *06734720*

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

02 de mayo del 2022



Mg. Liliana Martínez Arevalo
 Enf. Especialista en C.Ox.
 CEP 1859 RECO. 1489

Firma del Experto Informante.

22	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu institución	X		X		X	
23	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la normas vigente en la institución	X		X		X	
24	Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento Tiene suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Liliana Victoriana Martínez Arevalo* DNI: *06734720*

Especialidad del validador:

02 de mayo del 2022

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

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

Liliana
Mg. Liliana Martínez Arevalo
Enf. Especialista en C.Ox.
CEP 1859 RECQ. 1489

Firma del Experto Informante.

18	Recibes capacitación de forma permanente	X		X		X	
19	Posees visión de mediano y largo plazo	X		X		X	
20	Asumes la conducción de equipos de trabajo	X		X		X	
21	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	X		X		X	

Anexo 4

REGISTRO DE GRADOS ACADEMICOS



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MARTINEZ AREVALO, LILIANA VICTORIANA DNI 06734720	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO ESPECIALIZADO Fecha de diploma: 25/10/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
MARTINEZ AREVALO, LILIANA VICTORIANA DNI 06734720	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 02/09/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
MARTINEZ AREVALO, LILIANA VICTORIANA DNI 06734720	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 16/12/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
MARTINEZ AREVALO, LILIANA VICTORIANA DNI 06734720	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INFORMÁTICA Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 02/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/12/2018 Fecha egreso: 03/05/2020	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
FUENTES HUAMAN, LILIANA LOURDES DNI 42006507	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
FUENTES HUAMAN, LILIANA LOURDES DNI 42006507	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/03/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
FUENTES HUAMAN, LILIANA LOURDES DNI 42006507	SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO Fecha de diploma: 17/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/05/2015 Fecha egreso: 20/04/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
FUENTES HUAMAN, LILIANA LOURDES DNI 42006507	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 06/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE RIVERA, GISELA MILAGROS DNI 09834335	LICENCIAD EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
QUISPE RIVERA, GISELA MILAGROS DNI 09834335	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/06/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
QUISPE RIVERA, GISELA MILAGROS DNI 09834335	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/11/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
QUISPE RIVERA, GISELA MILAGROS DNI 09834335	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/06/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
QUISPE RIVERA, GISELA MILAGROS DNI 09834335	ESPECIALISTA ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO Fecha de diploma: 08/03/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
QUISPE RIVERA, GISELA MILAGROS DNI 09834335	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 04/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

Confiabilidad Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	23

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

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
Item 1	68,18	270,164	,243	,882
Item 2	68,55	260,073	,462	,875
Item 3	68,27	263,818	,469	,875
Item 4	68,36	262,255	,396	,878
Item 5	69,64	242,455	,818	,864
Item 6	68,45	267,673	,270	,882
Item 7	68,45	281,073	,047	,886
Item 8	69,18	245,564	,765	,866
Item 9	68,64	272,655	,213	,883
Item 10	68,55	246,473	,762	,866
Item 11	69,09	254,891	,729	,869
Item 12	68,82	257,164	,466	,875
Item 13	68,82	252,764	,639	,870
Item 14	69,55	270,673	,431	,877
Item 15	69,45	267,073	,492	,875
Item 16	68,82	258,164	,428	,877
Item 17	68,55	256,273	,574	,872
Item 18	69,00	267,400	,356	,878
Item 19	69,27	261,418	,621	,872
Item 20	68,82	270,164	,295	,880
Item 21	69,27	263,218	,424	,876
Item 22	69,00	265,200	,437	,876
Item 23	69,27	269,218	,440	,876

Confiabilidad Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	24

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

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
Item1	73,73	208,418	,672	,852
Item2	73,36	221,855	,303	,864
Item3	74,09	227,491	,219	,866
Item4	73,64	208,655	,662	,852
Item5	74,27	216,818	,434	,860
Item6	74,00	197,400	,830	,844
Item7	73,73	225,618	,209	,868
Item8	74,00	221,600	,505	,859
Item9	73,82	224,164	,265	,865
Item10	74,00	198,400	,844	,844
Item11	74,64	213,055	,626	,854
Item12	73,64	227,455	,297	,864
Item13	74,09	217,291	,477	,859
Item14	74,00	229,200	,202	,866
Item15	73,55	227,473	,165	,869
Item16	73,91	227,691	,241	,865
Item17	74,27	215,618	,575	,856
Item18	74,00	221,400	,513	,859
Item19	73,55	237,873	-,071	,873
Item20	73,91	205,091	,699	,850
Item21	73,73	232,018	,100	,869
Item22	73,64	206,055	,624	,853
Item23	73,36	211,455	,562	,855
Item24	74,18	225,564	,208	868

Anexo 6

Matriz de consistencia

Título de investigación: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022				
Problema	Objetivos	Hipótesis	variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la organización y el</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la organización</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe una relación directa entre la planificación y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.</p> <p>2. Existe una relación directa entre la organización</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones</p> <p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Variable 2: desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Nivel de compromiso</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Nivel de iniciativa</p>	<p>Tipo: básica</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Población: 145 personal de salud</p> <p>Muestra: 105 personal de salud</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?</p>	<p>y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.</p>	<p>y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022</p> <p>3. Existe una relación directa entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022</p> <p>4. Existe una relación directa entre la control y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 7. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada “**Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022**”, es desarrollada por Kharen Fabiola Rodriguez Oro, investigadora del programa académico de Maestría en Gestión De los servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo

El objetivo del estudio 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, 2022. En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 30 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:.....

Firma del participante.....

Firma del investigador.....

Anexo 8 Evidencias de análisis estadístico

Base de datos de gestión administrativa

VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

ENCUESTADOS	PLANIFICACIÓN								ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL				TOTAL	DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	DIMENSIÓN 4	
	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22						Item 23
1	4	3	5	3	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	3	3	3	91	32	25	20	14
2	5	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	4	89	32	24	16	17
3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	92	31	26	20	15
4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	93	34	26	19	14
5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	89	35	21	18	15
6	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	5	5	88	34	22	15	17	
7	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	2	2	2	3	5	4	4	90	34	24	16	16
8	4	4	2	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	5	4	3	5	85	29	23	16	17
9	2	5	2	2	4	1	3	5	1	1	1	5	4	2	2	3	1	4	1	5	4	4	3	65	24	14	11	16
10	5	4	3	3	1	5	5	2	3	3	4	3	1	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	73	28	17	17	11
11	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	5	3	2	3	2	4	1	4	5	2	72	23	23	14	12
12	5	5	4	4	2	1	3	4	4	1	2	1	1	2	1	5	2	4	5	4	4	1	5	70	28	11	17	14
13	5	5	4	5	5	1	3	3	1	2	2	3	2	1	5	5	4	1	4	2	5	2	2	72	31	11	19	11
14	5	4	5	1	4	2	4	5	5	5	4	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	1	5	77	30	21	14	12
15	2	1	1	4	4	4	4	1	2	5	1	4	5	1	1	2	1	2	2	3	4	1	5	60	21	18	8	13
16	5	4	1	3	2	4	4	2	3	5	2	4	5	2	5	1	4	2	3	1	2	4	4	71	26	21	14	10
17	5	5	1	2	3	5	2	2	5	3	2	4	4	4	1	1	5	5	4	5	2	3	2	75	25	22	16	12
18	1	1	4	1	3	4	5	1	5	2	1	4	5	4	2	4	1	5	3	3	5	4	4	72	20	21	15	16
19	1	1	4	2	2	2	3	1	2	1	4	5	3	4	2	5	4	2	2	2	4	5	5	66	16	19	15	16
20	1	2	4	4	5	2	5	2	1	2	1	4	4	2	4	5	5	3	1	4	4	1	2	68	25	14	18	11
21	2	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	1	4	1	3	4	5	3	3	2	1	2	68	26	18	16	8
22	2	2	2	1	2	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	47	16	12	11	8
23	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	48	18	11	10	9
24	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	3	44	15	11	10	8
25	2	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	47	13	12	12	10
26	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	50	16	15	9	10
27	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	49	13	14	12	10
28	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	55	17	14	12	12
29	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	54	16	15	13	10
30	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62	18	18	14	12
31	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	92	31	26	20	15
32	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	93	34	26	19	14
33	5	5	5	3	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	89	35	21	18	15
34	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	88	34	22	15	17	
35	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	2	2	2	3	5	4	4	90	34	24	16	16
36	4	4	2	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	5	4	3	5	85	29	23	16	17
37	2	5	2	2	4	1	3	5	1	1	1	5	4	2	2	3	1	4	1	5	4	4	3	65	24	14	11	16
38	5	4	3	3	1	5	5	2	3	3	4	3	1	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	73	28	17	17	11
39	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	5	3	2	3	2	4	1	4	5	2	72	23	23	14	12
40	5	5	4	4	2	1	3	4	4	1	2	1	1	2	1	5	2	4	5	4	4	1	5	70	28	11	17	14
41	5	5	4	5	5	1	3	3	1	2	2	3	2	1	5	5	4	1	4	2	5	2	2	72	31	11	19	11
42	5	4	5	1	4	2	4	5	5	5	4	2	1	4	3	3	2	3	3	3	1	5	77	30	21	14	12	
43	2	1	1	4	4	4	4	1	2	5	1	4	5	1	1	2	1	2	2	3	4	1	5	60	21	18	8	13
44	5	4	1	3	2	4	3	4	2	3	5	2	4	5	2	5	1	4	2	3	1	2	4	71	26	21	14	10
45	5	5	1	2	3	5	2	2	5	3	2	4	4	4	1	1	5	5	4	5	2	3	2	75	25	22	16	12
46	1	1	4	1	3	4	5	1	5	2	1	4	5	4	2	4	1	5	3	3	5	4	4	72	20	21	15	16
47	1	1	4	2	2	2	3	1	2	1	4	5	3	4	2	5	4	2	2	2	4	5	5	66	16	19	15	16
48	1	2	4	4	5	2	5	2	1	2	1	4	4	2	4	5	5	3	1	4	4	1	2	68	25	14	18	11
49	2	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	1	4	1	3	4	5	3	3	2	1	2	68	26	18	16	8
50	2	2	2	1	2	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	47	16	12	11	8
51	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	48	18	11	10	9
52	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	3	44	15	11	10	8
53	2	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	47	13	12	12	10
54	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	50	16	15	9	10
55	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	49	13	14	12	10
56	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	55	17	14	12	12
57	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	54	16	15	13	10
58	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62	18	18	14	12
59	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	5	3	2	3	2	4	1	4	5	2	72	23	23	14	12
60	5	5	4	4	2	1	3	4	4	1	2	1	2	1	5	2	4	5	4	4	1	5	70	28	11	17	14	
61	5	5	4	5	5	1	3	3	1	2	2	3	2	1	5	5	4	1	4	2	5	2	2	72	31	11	19	11
62	5	4	5	1	4	2	4	5	5	5	4	2	1	4	3	3	2	3	3	3	1	5	77	30	21	14	12	
63	2	1	1	4	4	4	4	1	2	5	1	4	5	1	1	2	1	2	2	3	4	1	5	60	21	18	8	13
64	5	4	1	3	2	4	3	4	2	3	5	2	4	5	2	5	1	4	2	3	1	2	4	71	26	21	14	10
65	5	5																										

72	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	3	44	15	11	10	8	
73	2	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	47	13	12	12	10	
74	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	50	16	15	9	10	
75	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	49	13	14	12	10	
76	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	55	17	14	12	12	
77	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	54	16	15	13	10	
78	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62	18	18	14	12	
79	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	92	31	26	20	15	
80	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	93	34	26	19	14	
81	5	5	5	3	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	89	35	21	18	15	
82	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	5	88	34	22	15	17	
83	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	2	2	2	3	5	4	4	90	34	24	16	16	
84	4	4	2	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3	5	4	3	5	85	29	23	16	17		
85	5	4	3	3	1	5	5	2	3	3	4	3	1	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	73	28	17	17	11	
86	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	5	3	2	3	2	4	1	4	5	2	72	23	23	14	12	
87	5	5	4	4	2	1	3	4	4	1	2	1	1	2	1	5	2	4	5	4	4	1	5	70	28	11	17	14	
88	5	5	4	5	5	1	3	3	1	2	2	3	2	1	5	5	4	1	4	2	5	2	2	72	31	11	19	11	
89	5	4	5	1	4	2	4	5	5	5	4	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	1	5	77	30	21	14	12	
90	3	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	48	16	11	11	10	
91	2	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3	1	1	2	3	2	3	3	1	3	3	2	1	49	18	10	12	9	
92	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	45	13	11	12	9	
93	1	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	41	14	11	9	7	
94	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	3	50	19	15	7	9	
95	2	3	2	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	50	14	16	12	8	
96	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	39	13	11	9	6	
97	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	51	22	12	8	9	
98	3	3	1	2	3	3	1	2	1	3	2	2	3	2	5	1	2	1	1	1	2	3	1	46	18	13	8	7	
99	3	1	1	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	1	3	3	1	42	13	9	12	8	
100	2	3	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	41	16	10	10	5	
101	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	3	3	1	2	1	1	3	2	3	3	1	3	50	19	12	9	10	
102	2	1	2	1	3	1	3	3	1	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	1	1	3	48	16	13	13	6	
103	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	49	18	13	9	9	
104	2	1	2	2	1	1	3	3	3	1	3	1	2	3	3	1	3	2	2	3	1	1	2	46	15	13	11	7	
105	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	42	18	11	6	7	
1	19	27	22	22	13	25	11	23	20	18	19	14	34	20	23	21	26	8	17	13	12	24	9						
2	32	18	21	30	30	26	24	22	26	25	16	26	17	22	24	20	19	28	26	27	23	16	29						
3	19	16	30	27	23	22	33	36	34	42	34	25	29	26	42	31	30	44	46	36	34	41	37						
4	7	19	18	13	19	23	24	8	12	9	27	19	14	19	6	6	21	13	12	16	25	11	10						
5	28	25	14	13	20	9	13	16	13	11	9	21	11	18	10	27	9	12	4	13	11	13	20						
	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105						

Base de datos de desempeño laboral

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTADOS	NIVEL DE COMPROMISO								RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								NIVEL DE INICIATIVA								TOTAL	DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	
	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24					
1	5	5	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	88	33	29	26	
2	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	96	31	34	31	
3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	3	90	31	29	30	
4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	4	5	3	3	4	91	31	28	32	
5	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	90	31	30	29	
6	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	95	32	30	33	
7	5	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	4	3	5	3	5	4	91	31	28	32	
8	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	2	2	3	5	5	5	91	30	30	31	
9	1	5	4	4	5	3	1	2	2	2	5	2	1	5	4	4	3	3	2	3	1	3	4	1	70	25	25	20	
10	3	1	3	2	2	1	5	1	1	3	2	5	2	5	1	1	4	2	2	1	3	5	3	3	61	18	20	23	
11	4	2	3	5	5	2	3	1	4	4	4	2	2	2	3	1	2	3	4	2	5	3	3	5	74	25	22	27	
12	5	1	4	5	4	1	4	4	4	4	2	2	3	2	5	4	3	5	3	5	2	5	5	4	86	28	26	32	
13	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	5	2	2	4	2	3	4	5	2	71	22	25	24	
14	1	4	4	4	2	2	2	1	5	2	2	5	1	3	4	5	5	2	4	2	4	2	4	2	72	20	27	25	
15	1	3	1	3	4	2	3	2	5	1	1	4	3	4	5	3	4	2	2	1	5	1	1	1	62	19	26	17	
16	2	2	2	1	5	2	4	3	3	3	5	5	3	2	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	81	21	29	31	
17	5	2	4	3	3	5	3	5	1	2	5	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	2	2	5	86	30	28	28	
18	2	3	5	1	3	1	5	3	2	4	1	2	4	1	2	2	1	3	1	3	3	2	2	1	56	23	18	15	
19	3	5	2	1	2	3	3	2	3	5	5	5	2	1	2	1	2	5	1	1	5	2	5	1	67	21	24	22	
20	1	1	3	1	1	3	2	5	2	1	1	1	3	5	2	1	2	5	2	3	1	1	5	1	53	17	16	20	
21	4	4	5	4	1	5	4	4	3	1	5	1	2	3	2	4	2	5	5	4	5	2	5	2	82	31	21	30	
22	2	4	2	3	2	5	3	2	3	2	4	5	5	4	4	3	2	1	2	3	3	5	2	3	74	23	30	21	
23	5	3	3	5	1	1	2	5	1	1	4	3	5	4	1	5	4	3	5	1	4	3	5	5	79	25	24	30	
24	4	4	4	2	1	4	5	4	5	3	4	5	4	1	3	4	4	2	3	5	5	1	4	5	86	28	29	29	
25	3	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	46	18	15	13	
26	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	52	15	16	21
27	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	43	14	13	16	
28	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	50	13	18	19
29	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	50	14	16	20	
30	3	2	3	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	57	17	22	18	
31	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	95	32	30	33	
32	5	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	91	31	28	32	
33	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	2	2	3	5	5	5	91	30	30	31	
34	1	5	4	4	5	3	1	2	2	2	5	2	1	5	4	4	3	3	2	3	1	3	4	1	70	25	25	20	
35	3	1	3	2	2	1	5	1	1	3	2	5	2	5	1	1	4	2	2	1	3	5	3	3	61	18	20	23	
36	4	2	3	5	5	2	3	1	4	4	4	2	2	2	3	1	2	3	4	2	5	3	3	5	74	25	22	27	
37	5	1	4	5	4	1	4	4	4	4	2	3	2	5	4	3	5	3	5	2	5	5	4	86	28	26	32		
38	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	5	2	2	4	2	3	4	5	2	71	22	25	24	
39	1	4	4	4	2	2	2	1	5	2	2	5	1	3	4	5	5	2	4	2	4	2	4	2	72	20	27	25	
40	1	3	1	3	4	2	3	2	5	1	1	4	3	4	5	3	4	2	2	1	5	1	1	1	62	19	26	17	
41	2	2	2	1	5	2	4	3	3	3	5	5	3	2	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	81	21	29	31	
42	5	2	4	3	3	5	3	5	1	2	5	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	2	2	5	86	30	28	28	
43	2	3	5	1	3	1	5	3	2	4	1	2	4	1	2	2	1	3	1	3	3	2	1	1	56	23	18	15	
44	3	5	2	1	2	3	3	2	3	5	5	5	2	1	2	1	2	5	1	1	5	2	5	1	67	21	24	22	
45	1	1	3	1	1	3	2	5	2	1	1	1	3	5	2	1	2	5	2	3	1	1	5	1	53	17	16	20	
46	4	4	5	4	1	5	4	4	3	1	5	1	2	3	2	4	2	5	5	4	5	2	5	2	82	31	21	30	
47	2	4	2	3	2	5	3	2	3	2	4	5	5	4	4	3	2	1	2	3	3	5	2	3	74	23	30	21	
48	5	3	3	5	1	1	2	5	1	1	4	3	5	4	1	5	4	3	5	1	4	3	5	5	79	25	24	30	
49	4	4	4	2	1	4	5	4	5	3	4	5	4	1	3	4	4	2	3	5	5	1	4	5	86	28	29	29	
50	3	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	46	18	15	13	
51	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	52	15	16	21	
52	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	43	14	13	16	
53	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	50	13	18	19
54	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	50	14	16	20	
55	3	2	3	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	57	17	22	18	
56	1	5	4	4	5	3	1	2	2	2	5	2	1	5	4	4	3	3	2	3	1	3	4	1	70	25	25	20	
57	3	1	3	2	2	1	5	1	1	3	2	5	2	5	1	1	4	2	2	1	3	5	3	3	61	18	20	23	
58	4	2	3	5	5	2	3	1	4	4	4	2	2	2	3	1	2	3	4	2	5	3	3	5	74	25	22	27	
59	5	1	4	5	4	1	4	4	4	4	2	2	3	2	5	4	3	5	3	5	2	5	5	4	86	28	26	32	
60	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	5	2	2	4	2	3	4	5	2	71	22	25	24	
61	1	4	4	4	2	2	2	1	5	2	2	5	1	3	4	5	5	2	4	2	4	2	4	2	72	20	27	25	
62	1	3	1	3	4	2	3	2	5	1	1	4	3	4	5	3	4	2	2	1	5	1	1	1	62	19	26	17	
63	2	2	2	1	5	2	4	3	3	3	5	5	3	2	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	81	21	29	31	
64	5	2	4	3	3	5	3	5	1	2	5	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	2	2	5	86	30	28	28	
65	2	3	5	1	3	1	5	3	2	4	1	2	4	1	2	2	1	3											

71	4	4	4	2	1	4	5	4	5	3	4	5	4	1	3	4	4	2	3	5	5	1	4	5	86	28	29	29	
72	3	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	46	18	15	13	
73	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	52	15	16	21	
74	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	43	14	13	16	
75	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	50	13	18	19	
76	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	50	14	16	20
77	3	2	3	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	57	17	22	18	
78	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	95	32	30	33
79	5	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	4	3	5	3	5	4	91	31	28	32	
80	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	2	2	3	5	5	5	91	30	30	31
81	1	5	4	4	5	3	1	2	2	2	5	2	1	5	4	4	3	3	2	3	1	3	4	1	70	25	25	20	
82	3	1	3	2	2	1	5	1	1	3	2	5	2	5	1	1	4	2	2	1	3	5	3	3	61	18	20	23	
83	4	2	3	5	5	2	3	1	4	4	4	2	2	2	3	1	2	3	4	2	5	3	3	5	74	25	22	27	
84	5	1	4	5	4	1	4	4	4	4	2	2	3	2	5	4	3	5	3	5	2	5	5	4	86	28	26	32	
85	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	5	2	2	4	2	3	4	5	2	71	22	25	24	
86	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	3	3	1	2	1	3	1	2	3	3	2	3	48	13	17	18	
87	1	3	1	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	52	15	18	19	
88	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	55	16	18	21	
89	3	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	42	15	16	11	
90	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	47	16	18	13	
91	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	48	18	16	14	
92	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	49	21	13	15	
93	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	47	14	16	17	
94	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	57	17	23	17	
95	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	3	1	43	12	18	13	
96	1	1	3	1	2	3	3	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	46	15	14	17	
97	3	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	40	16	12	12	
98	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	3	57	21	20	16	
99	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	1	2	3	54	20	19	15	
100	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	1	3	2	1	2	1	3	49	18	17	14	
101	1	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	50	16	20	14		
102	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3	3	1	1	54	20	17	17	
103	1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	3	1	2	53	18	20	15	
104	3	1	1	1	3	3	2	3	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	48	17	14	17		
105	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	3	3	1	2	1	3	1	1	3	2	3	3	1	49	17	15	17	

1	23	28	18	28	28	21	14	24	25	25	21	18	20	19	16	20	9	18	16	22	17	17	20	28					
2	24	21	25	23	17	36	23	26	25	25	25	24	21	29	22	17	33	33	36	33	12	24	26	20					
3	26	27	35	22	28	27	39	22	36	32	24	39	44	29	30	28	33	29	26	26	43	40	20	28					
4	17	20	20	18	16	9	17	20	9	16	14	3	14	11	24	22	16	7	21	9	12	7	12	10					
5	15	9	7	14	16	12	12	13	10	7	21	21	6	17	13	18	14	18	6	15	21	17	27	19					
	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105					

Anexo 9

Resultados SPSS

Resultados Descriptivos

Tabla de frecuencia

Gestión administrativa (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	19	18,1	18,1	18,1
	Regular	55	52,4	52,4	70,5
	Óptima	31	29,5	29,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Planificación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	17	16,2	16,2	16,2
	Regular	51	48,6	48,6	64,8
	Óptima	37	35,2	35,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Organización (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	21,0	21,0	21,0
	Regular	49	46,7	46,7	67,6
	Óptima	34	32,4	32,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Dirección (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	15,2	15,2	15,2
	Regular	54	51,4	51,4	66,7
	Óptima	35	33,3	33,3	100,0

Control (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	22,9	22,9	22,9
	Regular	48	45,7	45,7	68,6
	Óptima	33	31,4	31,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Desempeño laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	20	19,0	19,0	19,0
	Regular	55	52,4	52,4	71,4
	Bueno	30	28,6	28,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Nivel de compromiso (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	23	21,9	21,9	21,9
	Regular	53	50,5	50,5	72,4
	Bueno	29	27,6	27,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Resolución de problemas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	17	16,2	16,2	16,2
	Regular	56	53,3	53,3	69,5
	Bueno	32	30,5	30,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Nivel de iniciativa (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	14,3	14,3	14,3
	Regular	62	59,0	59,0	73,3
	Bueno	28	26,7	26,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Resultados SPSS

Resultados Descriptivos

Tabla de Frecuencia

Gestión administrativa (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Deficiente	15	14.8	15.2	15.2
Regular	55	53.1	52.4	67.6
Buena	30	29.5	29.5	100.0
Total	100	100.0		

Planificación (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Deficiente	17	16.2	15.2	15.2
Regular	60	58.4	58.4	73.6
Buena	30	29.7	29.7	100.0
Total	107	100.0		

Organización (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Deficiente	22	21.8	21.8	21.8
Regular	60	59.7	59.7	81.5
Buena	34	33.4	33.4	100.0
Total	116	100.0		

Dirección (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Deficiente	16	15.2	15.2	15.2
Regular	54	51.7	51.7	66.9
Buena	36	33.9	33.9	100.0
Total	106	100.0		

Control (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Deficiente	24	22.4	22.4	22.4
Regular	60	57.7	57.7	80.1
Buena	23	21.4	21.4	100.0
Total	107	100.0		

Tabla de Frecuencia

Desempeño laboral (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Mala	20	19.2	19.2	19.2
Regular	66	63.6	63.6	82.8
Buena	20	19.4	19.4	100.0
Total	106	100.0		

Nivel de compromiso (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Mala	23	21.8	21.8	21.8
Regular	63	58.5	58.5	80.3
Buena	20	19.4	19.4	100.0
Total	106	100.0		

Resolución de problemas (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Mala	17	16.2	16.2	16.2
Regular	66	63.3	63.3	79.5
Buena	23	21.8	21.8	100.0
Total	106	100.0		

Nivel de iniciativa (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Mala	15	14.3	14.3	14.3
Regular	62	59.0	59.0	73.3
Buena	28	26.7	26.7	100.0
Total	105	100.0		

Anexo 11
Evidencia fotográfica





Anexo 12

Ecuación de poblaciones finitas

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

- N : Población (145)
Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
P : Probabilidad de éxito (0.5)
Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{145 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(145 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n= 105 personal de salud