



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Administración gerencial en el rendimiento laboral del
Hospital “San Bartolomé” 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Etelber Yuri Castro Rojas

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

PERÚ - 2017

Página del jurado

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza
Presidente

Dr. Alejandro Menacho Rivera
Secretario

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Vocal

Dedicatoria

A todos mis seres queridos por brindarme
su apoyo

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a mi asesor, mis docentes, integrantes de la institución donde laboro que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Etelber Yuri Castro Rojas, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Administración Gerencial En El Rendimiento Laboral Del Hospital “San Bartolomé” 2017”, presentada, en 86 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Setiembre de 2017

Br. ETELBER YURI CASTRO ROJAS

DNI: 43335144

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio tiene el propósito de dar a conocer la investigación sobre Administración gerencial en el rendimiento laboral del hospital “San Bartolomé” 2017”. Por ello se buscó describir a las variables de estudio, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública,

El estudio está compuesto por siete capítulos que constan de la siguiente manera, en el primer capítulo presenta la introducción, en el segundo capítulo expone el marco metodológico, en el tercer capítulo presenta los resultados, en el cuarto capítulo expone la discusión, en el quinto capítulo se expone las conclusiones, en el sexto capítulo las sugerencias y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	35
II. Método	37
2.1. Diseño de investigación	38
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	43
III. Resultados	44
IV. Discusión	54
V. Conclusiones	57
VI. Recomendaciones	59
VII. Referencias	61
Anexos	65
Matriz de consistencia	

Instrumentos

Base de datos

Certificados de validez

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Dimensiones e Indicadores de la variable administración gerencial	40
Tabla 2	Dimensiones e Indicadores de la Variable rendimiento laboral	41
Tabla 3	Juicio de expertos	42
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos	43
Tabla 5	Niveles de la administración gerencial	45
Tabla 6	Niveles de la administración gerencial por dimensiones	46
Tabla 7	Niveles rendimiento laboral	47
Tabla 8	Niveles rendimiento laboral por dimensiones	48
Tabla 9	Información de ajuste de los modelos	49
Tabla 10	Pseudo R cuadrado	50
Tabla 11	Información de ajuste de los modelos	51
Tabla 12	Pseudo R cuadrado	51
Tabla 13	Información de ajuste de los modelos	52
Tabla 14	Pseudo R cuadrado	52
Tabla 15	Información de ajuste de los modelos	53
Tabla 16	Pseudo R cuadrado	54

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Niveles de la administración gerencial	45
Figura 2 Niveles de la administración gerencial por dimensiones	46
Figura 3 Niveles rendimiento laboral	47
Figura 4 Niveles rendimiento laboral por dimensiones	48

Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la Influencia de la Administración gerencial en el rendimiento laboral del hospital “San Bartolomé” 2017.

Dicho estudio empleo el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los trabajadores administrativos del hospital “San Bartolomé” 2016. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la técnica de opinión de expertos y su instrumento es el informe de juicio de expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo escala de likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó alpha de cronbach. Las encuestas nos permitieron determinar la influencia de la administración gerencial en el rendimiento laboral del Hospital “San Bartolomé” 2016”.

En referencia al objetivo general, los resultados obtenidos indican que en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la administración gerencial en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del rendimiento laboral depende el 47,4% de la administración gerencial.

Palabras Claves: Administración Gerencial, Rendimiento Laboral

Abstract

The research presented as a purpose to determine the influence of the managerial administration on the work performance of the Hospital "San Bartolomé" 2017 "

This study used the deductive hypothetical method, of non-experimental, transversal design. The population was constituted by the students of the administrative workers of the Hospital "San Bartolomé" 2016. Non-probabilistic sampling of census character was used. In order to construct, validate and demonstrate the reliability of the instruments, the content validity has been considered by means of the Expert Opinion Technique and its instrument is the expert judgment report of the study variables; We used the survey technique and its instrument the questionnaire, with Likert scale questions. Alpha of Cronbach was used for the reliability of the instruments. The surveys allowed us to determine the influence of the management administration on the work performance of the Hospital "San Bartolomé" 2016.

In reference to the general objective, the results obtained indicate that as for the pseudo R-squared test, what would be presented is the percentage dependence of the managerial administration on the work performance in the Hospital "San Bartolomé" 2017, which has the Nagalkerke coefficient, implying that the variability of work performance depends on 47.4% of the management.

Keywords: Management, Labor Performance

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En esta investigación se ha podido observar que en el desarrollo de los países existen factores coyunturales como, problemas sociales, económicos y financieros, que han repercutido de una u otra manera en el sistema administrativo gerencial de los países, en especial en el Perú; los gobiernos locales de turno han desplegado esfuerzos para poder revertir esta situación, sin embargo no se ha logrado los objetivos deseados a lo largo de las décadas; en muchos casos las entidades públicas atraviesan por situaciones problemáticas, debido a la falta de planificación gerencial de no contar con planes de acción y de asignaciones de recursos suficientes por parte del ministerio de economía y finanzas.

Las instituciones públicas presentan deficiencias respecto a la administración gerencial de los recursos técnicos, humanos y financieros, la falta de una buena planificación, organización y dirección para la aplicación de los recursos y para alcanzar los objetivos y metas establecidas, obteniendo como resultado una productividad de bajo rendimiento laboral del personal acompañado de una baja motivación, entrenamiento y habilidades (capacidades) por parte de la administración gerencial hacia el personal del área administrativa hospitalaria.

En esa realidad, existen muchas deficiencias en el campo administrativo, en especial en la administración gerencial a pesar que el ministerio de economía y finanzas desarrolla programas y asigna recursos mediante la transferencia, sin embargo aún existen instituciones que presentan muchas limitaciones y carencias para brindar un buen servicio óptimo y alentar el desempeño laboral y como resultado lograr un buen rendimiento laboral del personal. Se percibe el malestar de los trabajadores por las deficiencias que se observa, en la competencia de los especialistas que desconocen sus funciones.

Las causas de los problemas son diversos, como el problema interno entre los especialistas de la administración gerencial; la falta de una gestión eficaz y eficiente que organice, planifique, dirija y promueva proyectos que sean

innovadores que permita brindar un mayor rendimiento laboral por parte del personal.

Frente a lo expuesto, nuestra investigación tiene por finalidad determinar la relación entre la gerencia administrativa y el rendimiento laboral en el hospital “San Bartolomé” 2017.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Flores (2015) en la tesis titulada: “*Procesos Administrativos y gestión empresarial en COPROABAS*”, tuvo como objetivo de analizar el proceso “Administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Productos de Alimentos Básicos RL, durante el periodo 2010-2013. Es descriptiva ya que se analizó el desempeño del Proceso Administrativo y Gestión Empresarial, por su longitud en el tiempo es de corte transversal, ya que se realizó durante el periodo 2010-2013, con enfoque cualitativo, con elementos cuantitativos. De acuerdo con el análisis y discusión de los resultados donde se midieron las variables en estudio, expresamos las principales conclusiones a las que arribamos tales como, se determina que: El proceso Administrativo y Gestión Empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se lleva acabo de forma parcial, ya que no hubo un buen funcionamiento de los proceso administrativo y la Gestión empresarial, esto se observó de manera limitada por los pobres conocimientos administrativos de los órganos directivos que trabajan y el poco compromiso de alguno de ellos, además, se realizó un planteamiento de alternativas de soluciones para mejorar el desempeño administrativo en la Cooperativa.”

Enríquez (2014) en la tesis titulada “*motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la Visión en México*”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre ambas variables, de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una

confiabilidad de .909. Como resultado se observó que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R² corregida fue igual a .414 De igual manera se obtuvo el valor F igual a 116.2 y el valor de p igual .00 permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa.

Paredes (2011) En la tesis "*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2011*", tuvo como objetivo un análisis de todos los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores, de Andelas Cía. Ltda., con la finalidad de proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores, y de esta manera incrementar su desempeño laboral. Como primer punto se definió el problema, es decir el objeto de estudio, que constituyó la razón de ser de la investigación. En el primer capítulo, se determina la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual permite conocer la realidad de la empresa y de esta manera guiar el trabajo de investigación, hacia el análisis de posibles alternativas, que permitan mejorar dichas variables. Se concluye que existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda. El mejoramiento del clima organizacional si incrementa el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. y se rechaza la hipótesis nula correspondiente."

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Huamán (2015) en la tesis titulada *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Transporte y Tránsito de la Municipalidad Provincial del Callao 2013-2014*, se determinó la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la Gerencia de Transporte y Tránsito de la Municipalidad Provincial del Callao, inquietud que surge al existir altibajos en el rendimiento de los colaboradores durante un periodo determinado,

el cual genera el continuo retraso en la atención de las solicitudes de la Institución mencionada. La investigación realizada fue de tipo básica sustantiva, utilizando un diseño no experimental, ya que la información se ha obtenido sin manipular las variables, además el estudio es de corte transversal. Las variables en estudio comprende a su vez dimensiones que son características que las hacen medibles, para la presente investigación la motivación según el autor escogido comprende las siguientes dimensiones: dirección del comportamiento, intensidad del esfuerzo y duración del esfuerzo. De igual forma la variable desempeño laboral según el autor escogido propone las siguientes dimensiones: desempeño contextual interpersonal, contextual sobre la tarea y contextual sobre la organización. Los resultados obtenidos señalan que existe una relación directa entre ambas variables ya que los resultados obtenidos señalan una correlación positiva entre ambas variables. El instrumento de medición aplicado es la encuesta y se usó en los colaboradores de la Gerencia de Transporte y Tránsito de la Municipalidad Provincial del Callao. Este estudio permitió la comparación de hipótesis planteadas, donde se obtuvieron resultados significativos con relación a las dos variables usadas, demostrando así que el colaborador motivado aumenta su desempeño laboral.

Alegre (2015) en la tesis titulada "*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Caja Metropolitana de Lima, 2014*", tuvo el propósito de describir el clima y el desempeño laboral en la institución mencionada, y determinar si existe relación entre ambas variables. Con el fin de tomar medidas correctivas en la organización, así como evaluar si las medidas tomadas por la gerencia de la entidad para mejorar el clima laboral a lo largo del año 2014, tienen algún tipo de relación con el desempeño laboral de los colaboradores. Bajo un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, se aplicó la Escala de Clima Organizacional EDCO y se solicitó al área de RRHH los resultados de desempeño de 50 colaboradores administrativos pertenecientes a las diversas áreas de la institución. Como resultado se obtuvo que el 88% de trabajadores logran tener un buen desempeño laboral, en cuanto al clima organizacional el 52% de los colaboradores opinó que existe un buen clima organizacional frente a un 40% que manifestó que este era regular, es decir que

aún habían aspectos por mejorar, por ejemplo: el estilo de dirección, nivel de retribución, estabilidad laboral y la claridad y coherencia en la dirección. En cuanto a la relación entre variables se encontró una relación débil, así como para cada uno de los componentes de la variable desempeño.”

Reynaga (2015) En la tesis *motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*, tuvo como determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral; es decir, la motivación es la iniciativa para el proceso de desempeño laboral del personal. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 100 personales entre hombres y mujeres, los cuales son médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería y especialista en laboratorio en el periodo 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario sobre las dos variables en general de 30 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0.635 % para la motivación y desempeño laboral de 0.55, por tanto los instrumentos son confiables y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de Spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada

Tenorio (2013) en la investigación *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en las Instituciones Educativas de Villa María Del Triunfo UGEL 01 -2012*, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en las Instituciones Educativas de Villa María Del Triunfo UGEL 01 -2012. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte

transversal. La población estuvo conformada por 235 participantes y la muestra fue probabilística resultando 146 padres de familia, Se utilizó como técnica de recopilación de datos: una encuesta, que hizo uso como instrumento un cuestionario, para obtener información respecto a la percepción de la Gestión Administrativa y otro para medir la Calidad de Servicio. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por medio del juicio de expertos con un resultado de 0.876 y su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0.925. Los resultados de la investigación demuestran que existe relación directa en el nivel correlación alta entre la Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en las Instituciones Educativas de Villa María Del Triunfo UGEL 01 -2012.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas de la administración gerencial

La administración gerencial

Bidegain (2001) definió la gestión como:

Un conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos. Gestionar es la capacidad para dirigir, conducir y delegar los procesos de planificación dirección y seguimiento vinculados en el ámbito institucional y administrativo de un centro (p. 18)

Se puede decir que, gestionar consiste en administrar no solo recursos materiales como: dinero, materiales y otros sino también personas, llevar a un grupo humanos hacia el logro de objetivos, lo cual implica la planificación de acciones, la distribución de tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar y evaluar procesos , dando a conocer los resultados y, a la vez, incluye actuaciones relativas a la toma de decisiones , a la resolución de conflictos y que, evidentemente podrían llevar al éxito a cualquier institución educativa

Es el conjunto de procesos de actividades de administrar los recursos (técnicos, humanos y financieros) mediante la planificación, organización y

dirección de la institución y aplicar a los recursos para alcanzar las metas establecidas aplicando las herramientas para lograr un fin determinado.

Según Jones (2010, p. 5) la administración gerencial “es la planeación, organización, dirección y control de los recursos humanos y de otra clase, para alcanzar con eficiencia y eficacia las metas de la organización”.

Según Robbins y DeCenzo (2009, p. 6) el término de la administración “se refiere al proceso de conseguir que se da la cosa con eficiencia y eficacia mediante otras personas y juntas con ellas”.

Fundamentos de la administración Gerencial

La tarea fundamental de la administración gerencial consiste en la búsqueda de soluciones a través de métodos organizacionales compuestos por subsistemas que interactúan entre sí, por lo tanto a la gerencia administrativa le corresponde asegurar la continuidad de la Institución Municipal para así seguir atendiendo las necesidades y exigencias de la Provincia, ajustando el comportamiento de la misma a las nuevas oportunidades que ofrecen los cambios.

Ramos (2009) define la gestión como:

El proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, la forma como se realizarán estas acciones y los resultados que se lograrán (p. 99)

La gestión debe conducir a un Institución Educativa al logro de metas y objetivos fijados o propuestos por la institución, siendo esto responsabilidad de todos los actores vinculados a la educación; las acciones a seguir deben estar planificadas, en ellas se deben prever e identificar las estrategias necesarias para convertir lo deseado, valorado y pensado en realidades educativas. La gestión

administrativa se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica, para así tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades de la Institución educativa.

Sovero (2007) citando a Jiménez quien concibe la administración de la siguiente forma:

Es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible alcanzar (p. 24)

Tomando en cuenta la importancia de la administración para una organización, se define la misma según Robbins & Coulter (2000, p. 65) como “el proceso de llevar a cabo las actividades eficientemente con personas y por medios de ellas. Este proceso representa las funciones o actividades eficientemente con personas y por medio de ellas,...las funciones o actividades primarias del administrador, estas se clasifican en planeación, organización, liderazgo”.

Característica de la Administración Gerencial

La institución hospitalaria y los usuarios continuamente con el objeto de mantener en equilibrio dinámico con su medio, el flujo de información es esencial. Dicho proceso implica el conocer el pasado, estimar el futuro y retroalimentar periódicamente la relación con la actividad actual, la tarea del Gerente Administrativo es instrumentar este sistema de información-decisión para coordinar los esfuerzos y mantener un equilibrio dinámico, a través de sus elementos que lo caracterizan.

Abreu (2004) citando a Fayol, definió operativamente la gestión administrativa diciendo que la misma consiste en:

Prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, además consideró que era el arte de manejar a los hombres” del mismo modo cita a

Terry quien define “La gestión administrativa, es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos (p. 08)

Partiendo de los conceptos antes señalados se puede decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que utilizando adecuadamente los recursos y trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son: Planeación, ejecución, institución y control. (Abreu, 2004, p. 88)

Fayol (1916), citado por Abreu (2004), indicó que se pueden establecer 14 principios de la administración, basados en su experiencia:

- “1. División del trabajo. La especialización permite que el individuo acumule experiencia, y mejore continuamente sus habilidades. De tal modo pueda ser cada vez más productivo.
2. Autoridad. El derecho a dictar órdenes, junto con las cuales debe ir equilibrada la responsabilidad de su función.
3. Disciplina. Los empleados deben obedecer, pero este tema tiene dos caras: los empleados obedecerán solos, la gerencia hace su parte proporcionando una buena dirección.
4. Unidad de comando. Cada trabajador debe tener solamente un jefe sin otras líneas de mando en conflicto.
5. Unidad de dirección. La gente contratada para la misma clase de actividades debe tener los mismos objetivos en un solo plan. La unidad del comando no existe sin la unidad de la dirección, pero no fluye necesariamente de ella.
6. Subordinación del interés individual (al interés general). La Administración debe considerar que las metas de las instituciones educativas son siempre supremas.

7. Remuneración. El pago es un motivador importante pero cuando Fayol analiza un número de posibilidades, precisa que no existe un sistema de remuneración perfecto.
8. Centralización (Descentralización). Éste es un tema de grado dependiendo de la condición del negocio y de la calidad del personal.
9. Cadena escalonada (línea de autoridad). Una jerarquía es necesaria para la unidad de la dirección. Pero la comunicación lateral es también fundamental, mientras que los superiores sepan que está ocurriendo tal comunicación. No debe ser muy amplia o consistir en demasiados niveles. (Abreu, 2004, p. 110)
10. Orden. El orden material y el orden social son necesarios. El primero disminuye la pérdida de tiempo y la manipulación innecesaria de materiales. El segundo se logra con la institución educativa y la selección.
11. Acción. En el funcionamiento de un negocio es necesaria una “combinación de amabilidad y justicia”. Tratar bien a los empleados es importante lograr equidad. (Abreu, 2004, p. 69)
12. Estabilidad de la contratación del personal. Una contratación insegura y un alto índice de rotación de personal de forma contraria a la institución.
13. Iniciativa. Permitir que todo el personal muestre su iniciativa de cierta manera es una fuente de la fortaleza para la institución educativa. Aun cuando puede implicar un sacrificio de la “vanidad personal” de parte de muchos gerentes. (Abreu, 2004, p. 70)
14. Espíritu de cuerpo. La Administración debe fomentar la motivación moral de sus empleados. Fayol llega aún más lejos: “Es necesario un verdadero talento para coordinar esfuerzos, provocar el entusiasmo, utilizar las capacidades de cada persona, y recompensar a cada uno según sus méritos, sin despertar posibles celos y disturbar las relaciones armoniosas.” (Abreu, 2004, p. 78)”

Por otra parte (Abreu, 2004, p. 78) sostiene que Frederick Taylor (Principios de dirección científica Management 1891), presenta cinco principios de la administración:

1. Sustituir las reglas prácticas por la ciencia (conocimiento organizado).
2. Obtener armonía más que discordia en la acción del grupo.
3. Lograr cooperación entre los seres humanos, en vez de un individualismo caótico.
4. Trabajar en busca de una producción máxima en vez de una producción restringida.
5. Desarrollar a todos los trabajadores hasta el grado más alto posible para propio beneficio y la mayor prosperidad de la compañía.

Basados en estos principios, ambos, para Abreu, (2004) tanto “Fayol como Taylor coinciden en cuanto a que es importante la existencia de la armonía en una institución más que la discordia, de igual modo la cooperación, el buen trato y la equidad entre los empleados, de esta forma se hace posible el éxito de las instituciones (Abreu, 2004, p. 118)

Sovero (2007) concibe que la administración como

Un proceso social relacionado con la creación, mantenimiento, estímulo, control, supervisión y unificación de las energías humanas y materiales, organizadas formal o informalmente dentro de un sistema unificado, para cumplir objetivos predeterminados (Abreu, 2004, p. 134)

Esto, debe constituir un conjunto sistemático de órganos, funciones, procesos, acciones, técnicas y recursos necesarios para lograr la máxima eficiencia y eficacia, en la ejecución de las actividades programadas.

Dimensiones de la variable Administración Gerencial

Tratándose de un plan que incluye acciones, la investigación guarda una estrecha relación con los procedimientos administrativos, por cuanto encierra un conjunto de reglas, funciones, principios y casos lógicamente organizados e interrelacionados mediante los cuales se logran objetivos.

Según Robbins (2004, p. 5) se destaca entre los principios administrativos, “planeación, organización directa, ejecución y control”.

Dimensión 1: Planificación

Según Jones y George (2010, p. 5) define “metas, establece estrategias y elabora planes para coordinar actividades, es decir que hacer y cómo hacerlo implica priorizar y comprometerse el resultado de una planificación, de una estrategia (conglomerado de decisiones acerca de las metas que se deben perseguir en una organización que actividades emprender y como aprovechar los recursos para alcanzar esas metas)”.

La función de planificar “representa el coronamiento de la gestión, las actividades de planificar determinan los objetivos de una organización y establecen las estrategias adecuadas para su consecución, la calidad ha de ser un objetivo de alta prioridad en la planificación” (Ivancevich, 1996. p. 15).

Planear implica que el gerente y los funcionarios proyecten de antemano sus metas y acciones. Para poder realizar la planeación se debe tener la visión de la institución proyectada. Para proyectar las metas y acciones, hay que poseer un amplio conocimiento de la institución, de las actividades que se realizan de la competencia y del contexto en general.

El gerente debe estar muy consciente de todas las fuerzas externas a la organización que influyen en su correcto funcionamiento y, de esta manera, establecer las metas y objetivos.

Dentro de la planeación en general, es muy importante el concepto de la Planificación Estratégica, proceso en el que se toma un conjunto de decisiones interactivas y superpuestas que van a conducir al desarrollo de una estrategia eficaz a largo plazo.

Según Berghe y Vanden (2005, p. 5), la “institución se relaciona con u medio ambiente, la competencia, la comunidad, a través de unos pasos lógicos para llegar a un objetivo predeterminado”

Según Ivancevich (1996, p. 208) “el proceso de planificación consta de seis etapas que incluyen las siguientes acciones: Evaluar las condiciones actuales, determinar objetivos y metas, establecer un plan de acción, asignar recursos, ejecución y control.”

Este proceso de seis etapas no establece ninguna distinción entre los diferentes tipos de planes. Por el contrario, es aplicable por regla general, a todo tipo de proyectos, diferenciándose solamente por los asuntos considerados, así como por su especialidad, ámbito y marco temporal.

La planificación gerencial debe plasmar el logro de los objetivos y metas de la organización que se desea formar y respecto a los medios que deberán utilizarse para conseguirlo.

La planificación gerencial conduce a la formulación y elaboración proyectos y programas en el cual estén estructurados todos los elementos que intervienen en el proceso administrativo gerencial

Dimensión 2: Organización

Según León (1985, p. 68) una “organización es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad. Este acuerdo puede ser informal ya que constituye una sociedad con base en la ley establecida formalmente objetivo estatutos funciones y el número de sus directivos.”

Una vez elaborado la estrategia, los objetivos y los planes de acción para el logro de los objetivos y metas, los gerentes deberán diseñar y desarrollar una estructura orgánica (organigrama) para su cumplimiento de los objetivos propuestos. Así entonces, la función de organizar consiste en la creación de una estructura de relaciones de trabajo y de autoridad en pos de los objetivos.

Por otro lado la institución elabora instrumentos de gestión para ser empleado en la gestión administrativa, herramientas que sirve para identificar qué órganos de la entidad son los responsables de cumplir con las metas establecidas.

Dimensión 3: Dirección

Broadbent (2004) y David (2003) coinciden con la idea de que el proceso de dirección es dinámico y continuo pues el entorno exige estar a la expectativa de cualquier cambio por lo tanto, las actividades de formulación, implantación y evaluación de estrategias deben de llevarse a cabo.

La función gerencial de la dirección gerencial comprende al proceso que permita influir en las personas para que contribuyan a las metas del equipo de trabajo y ende, de la organización. Es la forma como la dirección y los gerentes administrativos lideran e influyen en sus subordinados (empleados y obreros), haciendo que se efectúen las tareas asignadas dentro de la municipalidad

Adicionalmente, la dirección gerencial debe promover la creación de una atmosfera adecuada y de esta forma ayudar a que el personal logre una mayor productividad (rendimiento laboral) en la realización de sus actividades.

Se debe dirigir al personal buscando rendimiento laboral para ello los diferentes grupos de la población laboral deben ser administrados de modos diferentes e inclusive, un mismo grupo dentro de dicha población tiene que actuar modo diferente en diferentes momentos. Cada vez más, a los empleados, hay que administrarlos como a socios y en una sociedad todos los socios son iguales. Y no hay que darles órdenes, hay que persuadirlos

1.3.2. Bases teóricas del rendimiento laboral

El rendimiento laboral

Faria (1995), citado por Pedraza, Amaya y Conde (2010):

Considera el rendimiento laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar.(p. 5)

Según Chiavenato (2004) es la:

...eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos (p. 96)

Según Vargas (2012, p. 15), “el concepto ha sido tomado del inglés “performance” o de “perform”. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas).” Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño.

Asimismo Bohórquez y Vázquez (2002, p. 30) lo define como: “El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”.

Sin embargo, otro concepto fundamental es la que utilizan Milkovich y Boudreau, citado por Alles (2006) mencionan que:

...algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables. (p. 220)

Brech, citado por Reyes (2004, p. 33), con referencia al concepto "Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado."

Evaluación del rendimiento

Para Wayne & Noe (2005, p. 261), La evaluación del rendimiento es: "Un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Aunque la evaluación del desempeño de fundamental cuando estos existen en una organización, el enfoque se centra en el empleado individual".

Para Palaci (2005, p. 155) plantea que: "Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo".

Chiavenato (2004, p. 359), plantea: "Es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados".

Asimismo, "se puede decir, que son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos."

Bretel (2002) sostiene que la mayor parte del personal administrativo son esencialmente servidores públicos. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al personal administrativo puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Por ello la evaluación del rendimiento nos permitirá la mejora en su trabajo. Para Guerra-López (2007) definen a la “mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas” (p. 206).

Según Corona (2000) “se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización” (p. 22).

Dimensiones del rendimiento laboral

Para Valdez (2006) el “sistema de evaluación es el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que se ponen en marcha y contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos.” Para el ámbito laboral administrativa comprenden:

Dimensión 1: capacidad administrativa

La capacidad es la habilidad general que se utiliza para lograr nuestros objetivos y que esta se descompone en destrezas y la destreza se define como una habilidad específica que se utiliza para aprender.

Las capacidades no se pueden trabajar de una manera directa, es necesario trabajar sus destrezas respectivas.

Según Irigoín & Vargas (2002), indicó que “es necesario formar para las competencias en la búsqueda de una combinación de estrategias variadas, con

mucho aprendizaje colaborativo y con una facilitación de uno o más personal administrativo”.

Si se parte de tomar las capacidades como el conjunto de conocimientos y habilidades que todos los sujetos necesitan para ejercer alguna actividad, en este caso el personal administrativo, se requiere pensar no solo en las capacidades y habilidades disciplinares en sus diferentes niveles, sino además en las referidas al comportamiento profesional y social, a las actitudes y a la capacidad de innovar.

Se basa fundamentalmente en centrar la atención en las capacidades que tienen personal administrativo, al respecto Valdez (2006) señala los siguientes indicadores:

- Tenga una buena calidad de su comunicación verbal y no verbal
- Tenga la capacidad para planificar adecuadamente el proceso administrativo.
- Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo.
- Capacidad por identificar, comprender la situación en su trabajo.
- Capacidad para crear un ambiente favorable para conocer sus derechos y responsabilidades y aprenda a ejercerlos.
- Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica laboral.
- La satisfacción en su labor dentro de las instituciones.
- Manejo de situación problemática. (p. 123)

Según por IICA, (Instituto Interamericano de Cooperación) BID, Honduras (2000) menciona:

La capacidad administrativa de la habilidad de éste para llevar a cabo un proyecto u otro trabajo definitivo según un plan, tomando en cuenta las limitaciones financieras y personales. El control interno de

la organización es uno de los factores más importantes en la determinación de la capacidad administrativa. El control interno es la habilidad de determinar donde está todo el equipo y personal y que está haciendo. Hay dos sistemas de control interno uno es actualizado y el otro es pasado, o sea un sistema de chequeo de los trabajadores del personal a todos los niveles. (p. 56)

En realidad “un sistema de control interno es un sistema interno de comunicación entre el personal trabajando en el campo y los directores. Sin un sistema de control interno, los directores de la organización no puede manejar su institución en la forma más eficiente porque ellos no saben que ésta haciendo su personal.”

Dimensión 2. Las Cualidades Personales

Viene a ser la preocupación del personal administrativos con respecto a la mejora o capacitación permanente que le permita asumir nuevos retos y lograr mejores aprendizajes, los principales indicadores son:

En los dos últimos años se capacitó en seminarios y cursos de perfeccionamiento. Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en las prácticas de su quehacer administrativo. Domina las herramientas de administración. Maneja adecuadamente las herramientas tecnológicas. (TIC) Muestra cariño y firmeza hacia las personas que presta servicio. Se integra al equipo de trabajo para cumplir la comisión a la que fue designada, participando activamente en ella. Demuestra proactividad.

Según Molini (2006) en sus publicaciones indicó las características de una persona proactiva, siendo las características principales las siguientes:

El objetivo principal del personal administrativo es brindar un buen servicio. Permite explorar lo desconocido buscando generar oportunidades, en un proceso de permanente reformulación en el

que personal de la Instituciones Educativas. Fomenta la creatividad y la crítica, se forma en el debate colectivo expresado de forma respetuosa y en el sincero agradecimiento de la crítica. Fomenta el proceso deductivo de establecimiento de hipótesis. Presenta proyectos creativos que permita la mejora de sus servicios. Desarrolla de forma constante una autocrítica de su labor administrativa. Demuestra que tiene habilidad y destreza para la conducción de un grupo. Identifica, entiende y maneja sus emociones y el de los demás en forma afectiva. De vuelta iniciativa para actualizarse y adquirir nuevos conocimientos. (p. 165)

Dimensión 3. Ámbito Laboral

En necesario la evaluación del desempeño laboral del personal administrativo de toda empresa para ver el sistema de evaluación del desempeño tiene como objetivo medir, analizar y desarrollar las habilidades, conocimientos y comportamientos estratégicamente requeridos por la organización. Es la piedra angular de los sistemas de gestión de las personas que brinda tanto un beneficio para la organización como para los colaboradores.

La evaluación del desempeño hace énfasis específicamente en las variables que se van a medir, cómo medirlas, cómo desarrollarlas y potenciarlas; cómo impulsarlas desde una perspectiva organizacional.

Para Werther y Keith (2008) opina que la evaluación del desempeño es: “el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado y constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna” (p. 45)

En toda organización el desempeño del personal es importante porque nos ayudará a que nos evaluemos como nos encontramos y poder mejor en muchos aspectos.

Ventajas de la evaluación del desempeño: mejora el desempeño, políticas de compensación, decisiones de ubicación, necesidades de capacitación y desarrollo, planeación y desarrollo de la carrera profesional, imprecisión de la información, errores en el diseño de puestos y desafíos externos. (Werther y Keith 2008, p. 77)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye la administración gerencial en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye la administración gerencial en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017?

Problema específico 2

Cómo influye la administración gerencial en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017?

Problema específico 3

¿Cómo influye la administración gerencial en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación teórica

Desde esta perspectiva la investigación aportará con una serie de teorías que sirva de soporte y se profundice sobre la Administración Gerencial y el Rendimiento laboral. Asimismo, en la investigación sobre la administración gerencial y el rendimiento laboral contribuirá al conocimiento profundo de las teorías de la administración, administración gerencial, rendimiento, rendimiento Laboral; que son importantes en el análisis de las variables de estudio.

1.5.2. Justificación práctica:

La mejora de la administración gerencial es uno de los retos más importantes que actualmente debe afrontar todas las organizaciones públicas implicadas por la falta de planificación, organización y dirección. Los objetivos propuestos en este proyecto de investigación surge a raíz de la preocupación por el desconocimiento de estas variables y su relación con la administración gerencial y el rendimiento laboral, la realización del presente proyecto de investigación permitirá dar a conocer la realidad y su comportamiento ante estas variables.

1.5.3. Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente en la medida que permitirá ser modelo de establecimiento de correlaciones causales, y su respectiva aplicación. Asimismo, se pretende ver los niveles de dependencia de una variable con respecto a la otra que nos permitan comprender el y solucionar el problema de estudio.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La administración gerencial influye positivamente en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La administración gerencial influye en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017.

Hipótesis específica 2

La administración gerencial influye en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017.

Hipótesis específica 3

La administración gerencial influye en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar como la administración gerencial influye positivamente en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la administración gerencial en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la administración gerencial en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la administración gerencial en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Diseño no experimental

Por el diseño la investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.”

Diseño transversal

Asimismo, es transversal porque su propósito es describir las variables: administración gerencial y el rendimiento laboral en un momento dado. Asimismo Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que los diseños transaccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único.

Diseño correlacional causal

El presente estudio, es de nivel correlacional causal, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que la investigación correlacional causal asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Este estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación o influencia que exista entre las variables: administración gerencial y el rendimiento laboral.

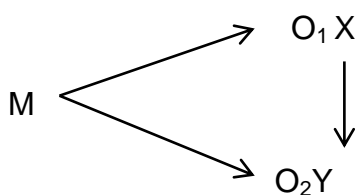


Figura 1. Esquema de diseño de investigación

Donde:

M: Muestra

O₁; O₂; Observaciones de las variables

X: Administración gerencial (Independiente)

Y: Rendimiento laboral (dependiente)

Tipo de estudio

La investigación realizada es básica, que de acuerdo a Tamayo (2010):

Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (p. 8)

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Para este estudio se identificaron las siguientes variables:

Definición conceptual de la variable administración gerencial

Robbins & Coulter (2000, p. 65) como “el proceso de llevar a cabo las actividades eficientemente con personas y por medios de ellas,...las funciones o actividades primarias del administrador, estas se clasifican en planeación, organización, dirección (liderazgo)”

Definición operacional de la variable administración gerencial

De acuerdo a Robbins & Coulter (2000, p. 65) este proceso está conformado por la planificación, organización y dirección, para nuestro caso el área hospitalaria, conformado por indicadores y 19 ítem, cuya medición se realiza a través de la escala Likert de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, no opino, de acuerdo y totalmente de acuerdo. También se ha baremado con los siguientes niveles: inadecuada (19 - 44), poco adecuada (45 - 69) y adecuada (70 - 95).

Definición conceptual de la variable rendimiento laboral

Faria (1995), citado por Pedraza, Amaya y Conde (2010):

Considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la

empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar.(p. 5)

Definición operacional de la variable desempeño laboral

Siguiendo a Valdez (2006) este proceso está conformado por capacidad administrativa, cualidades personales y ámbito laboral, para nuestro caso el área hospitalaria, conformado por indicadores y 28 ítem, cuya medición se realiza a través de la escala Likert de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, no opino, de acuerdo y totalmente de acuerdo. También se ha baremado con los siguientes niveles: inadecuada (28 - 64), poco adecuada (65 - 101) y adecuada (102 - 140).

2.2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable administración gerencial.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) Plan Operativo Institucional (POI) Plan estratégico Institucional (PEI) Plan de Desarrollo Concertado (PDC) 	Del 1 al 7	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. No opino 4. De acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo	Inadecuada (20 - 46) Poco adecuada (47 - 73) Adecuada (74 - 100)
	<ul style="list-style-type: none"> Organigrama Estructural Reglamento de Organización y Funciones (ROF) 	Del 8 al 15		
Organización	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento de Manual y Funciones (MOF) Texto único de Procedimientos Administrativos (TUPA) 	Del 16 al 20		
	<ul style="list-style-type: none"> Motivación a los Miembros Comunicación con efectividad Influencia de liderazgo 			

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Independiente rendimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Capacidad administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de su área. • Satisfacción • Estrategias 	Del 1 al 10		
	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de situación problemática. 			
Cualidades Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Concepto de sí mismo 	Del 11 al 20		
	<ul style="list-style-type: none"> • Valores y actitudes • Perfeccionamiento • Capacitación 			
Ámbito Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas 	Del 21 al 28		
	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra afectividad 			

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

La población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 174). El marco poblacional está constituido por 74 trabajadores del área administrativa del Hospital San Bartolomé

2.3.2 Muestra

La muestra es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 173).

En la presente investigación la muestra estuvo constituida por 74 trabajadores administrativos del Hospital San Bartolomé.

Criterios de inclusión

Se han considerado a los trabajadores que voluntariamente desearon participar en este estudio, proporcionado la información solicitada por el investigador.

Criterios de exclusión

Se excluyeron de en este estudio a los trabajadores administrativos que por alguna razón no estuvieron dispuestos a colaborar, proporcionando la información solicitada.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnica

La técnica utilizada en este estudio es la encuesta. Al respecto, Bernal (2010) refiriéndose a la encuesta afirmó que:

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. (p. 194)

Instrumento

Grinnell, Williams y Unrau (2009), citados por Hernández *et al* (2014), afirmaron que: “Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente “(p. 199).

En esta investigación para el recojo de la información de la muestra de 75 trabajadores administrativos del Hospital San Bartolomé, se utilizaron dos cuestionarios. Uno para medir la variable administración gerencial y el otro para medir la variable rendimiento laboral.

Ficha técnica del instrumento que mide la variable Administración gerencial

Denominación	: Evaluación administración gerencial
Origen	: Robbins & Coulter (2000)
Adaptado	: Castro, Etelber.
Objetivo	: Evaluar la administración gerencial
Administración	: Grupal y/o individual
Tiempo	: 15 minutos
Estructura	: 20 ítems
Nivel de medición	: escala politómica

Ficha técnica del instrumento que mide la variable rendimiento laboral

Denominación	: Desempeño Laboral
Origen	: Valdez, H. (2006)
Adaptación	: Castro, Etelber.
Objetivo	: Evaluar el desempeño laboral
Administración	: grupal y/o individual
Tiempo	: 15 minutos
Estructura	: 28 ítems
Nivel de medición	: escala politómica

Validez

En referencia a la validez de los instrumentos de medición de las variables de estudio, se utilizó el criterio de juicio de expertos, los mismos que son docentes especialistas de la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Según Hernandez, et al (2014), “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

En este estudio se realizó la validez de contenido, donde se han tenido en cuenta tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 3

Resultados de las opiniones del Juicio de expertos

Expertos	Especialidad	Opinión
Dr. Luis Alberto Nuñez Lira	Metodólogo	Aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	Metodólogo	Aplicable

Confiabilidad del Instrumento.

La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios. O como afirman McDaniel y Gates (1992), citados por Hernández et al (2014), en el sentido que la fiabilidad “es la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan parecidas como sea posible” (p. 302).

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la técnica de prueba previa o conocida como prueba piloto. En los resultados de la prueba piloto, se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach

Tabla 4

Resultados de la análisis de Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Administración gerencial	0.918	20
Rendimiento laboral	0.926	30

En la tabla 4, se observa el estadístico Alfa de Cronbach para el instrumento que mide la variable administración gerencial, presentando una confiabilidad muy alta, al igual que el instrumento de medición de la variable rendimiento laboral. Por lo tanto se puede afirmar que ambos instrumentos son confiables.

2.8. Método de análisis de datos

En este estudio se aplicó el método científico como método general y unitario, dado que tiene un conjunto de procedimientos, en los cuales se utiliza la estadística como una de sus herramientas.

Asimismo, para la contrastación de las hipótesis, se utilizó el método hipotético deductivo. Al respecto Bernal (2010), afirmó que el método hipotético deductivo “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

Se procedió a la clasificación de los datos que servirán para los fines de la investigación, se pasará luego a la codificación de la información seleccionada para facilitar el manejo de la misma, se procederá luego a la tabulación de los datos para elaborar las correspondientes tablas estadísticas y para finalizar se realizará el análisis e interpretación de la información obtenida siguiendo la secuencia.

- a. Obtención de frecuencias y porcentajes.
- b. Obtención de medias.
- c. Representación de datos descriptivos tablas y figuras.
- d. Elección de la prueba de regresión logística ordinal, para determinar la influencia de la variable 1 sobre la 2.

2.9 Aspectos éticos

Para implementar el estudio ha sido necesario contar con la autorización de la jefatura, así como el consentimiento informado del personal expresándoles que es de carácter anónimo y confidencial de uso solo para los fines de estudio. Está basado en el respeto del anonimato de los participantes en la investigación, es decir las encuestas son anónimas y con consentimiento previo del encuestado.

III. Resultados

3.1 Resultados Descriptivos De La Variable

3.1.1 Variable Administración Gerencial

Tabla 5

Niveles de la administración gerencial

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Inadecuada	0	0.0
Poco adecuada	56	75.7
Adecuada	18	24.3
Total	74	100.0

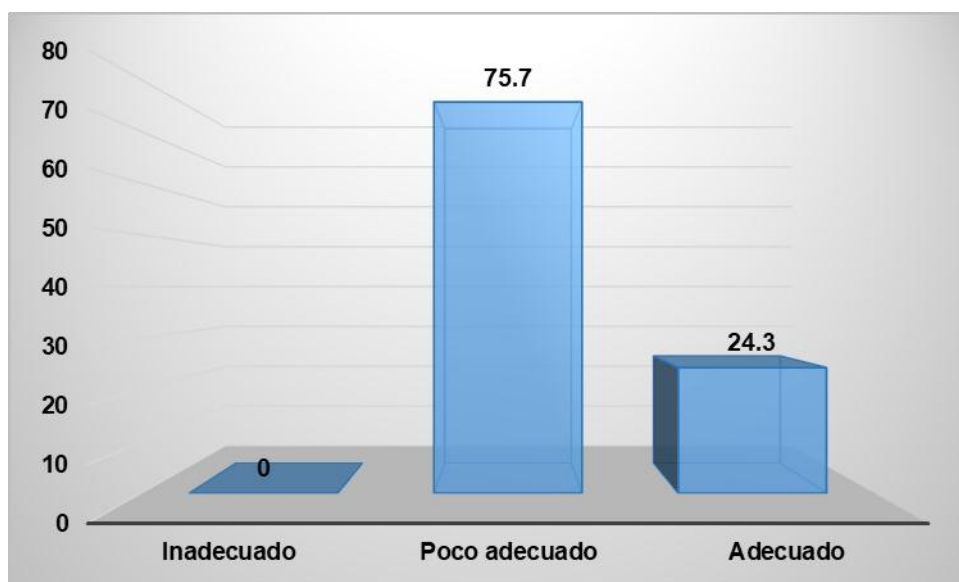


Figura 1. Niveles de la administración gerencial

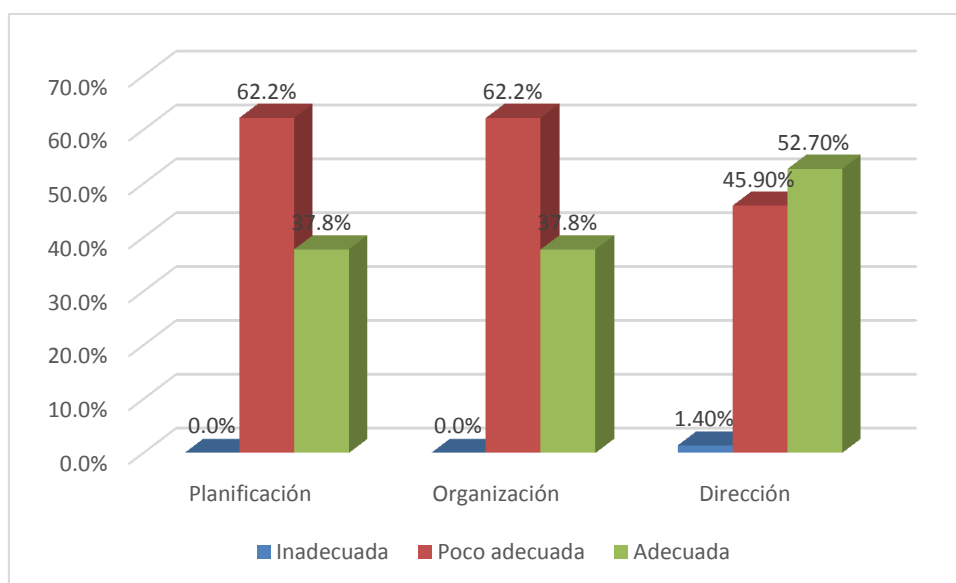
En la tabla 5 y figura 1 se muestran los resultados de la variable administración gerencial en el Hospital “San Bartolomé” 2017. El 75,7% opina que presenta un nivel poco adecuado y el 24.3% opina que presenta un nivel adecuado.

Podemos concluir que la variable administración gerencial en el Hospital “San Bartolomé, presenta una tendencia de nivel poco adecuado.

Tabla 6

Niveles de la administración gerencial por dimensiones

Niveles	Planificación		Organización		Dirección	
	f	%	F	%	f	%
Inadecuada	0	0.0	0	0.0	1	1.4
Poco adecuada	46	62.2	46	62.2	34	45.9
Adecuada	28	37.8	28	37.8	39	52.7
Total	74	100.0	74	100.0	74	100.0

*Figura 2. Niveles de la administración gerencial por dimensiones*

En la tabla 6 y figura 2 se muestran los resultados de la variable administración gerencial en el Hospital “San Bartolomé” 2017. En la planificación, el 62,2% opina que presenta un nivel poco adecuado y el 37,8% opina que presenta un nivel adecuado; en la organización, el 62,2% opina que presenta un nivel poco adecuado y el 37,8% opina que presenta un nivel adecuado y en la dirección, el 1,4% opina que presenta un nivel inadecuado, 45,9% opina que presenta un nivel poco adecuado y el 52,7% opina que presenta un nivel adecuado

3.1.2 Variable Rendimiento Laboral

En la tabla 7 y figura 3 se muestran los resultados de la variable rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017. El 64,9% opina que presenta un nivel poco adecuado y el 35.1% opina que presenta un nivel adecuado.

Podemos concluir que la variable administración gerencial en el Hospital “San Bartolomé, presenta una tendencia de nivel poco adecuado.

Tabla 7

Descripción de los niveles rendimiento laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Inadecuado	0	0.0
Poco adecuado	48	64.9
Adecuado	26	35.1
Total	74	100.0

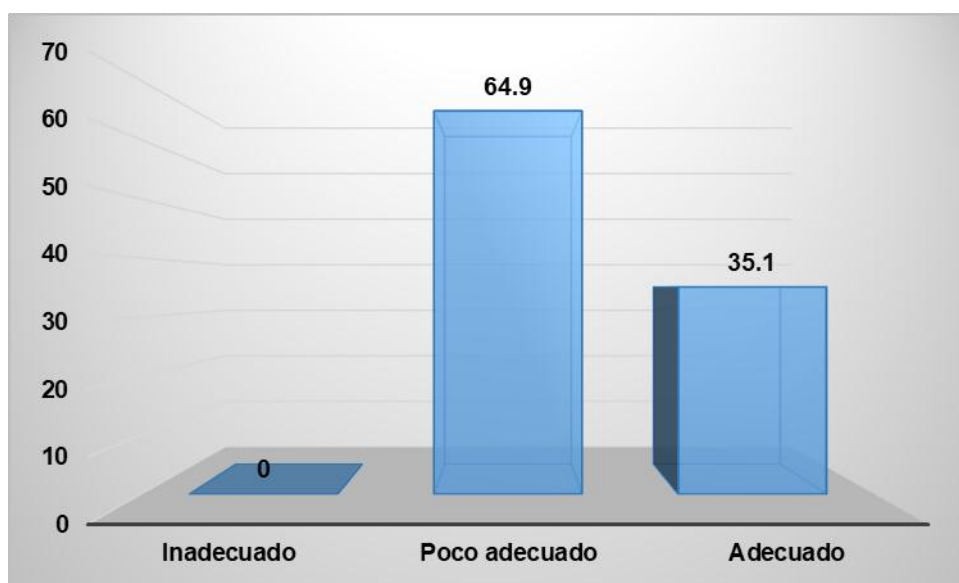


Figura 3. Niveles rendimiento laboral

Tabla 8

Niveles rendimiento laboral por dimensiones

Niveles	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3	
	f	%	F	%	f	%
Inadecuada	0	0.0	1	1.4	1	1.4
Poco adecuada	48	64.9	57	77.0	37	50.0
Adecuada	26	35.1	16	21.6	37	50.0
Total	74	100.0	74	100.0	74	100.0

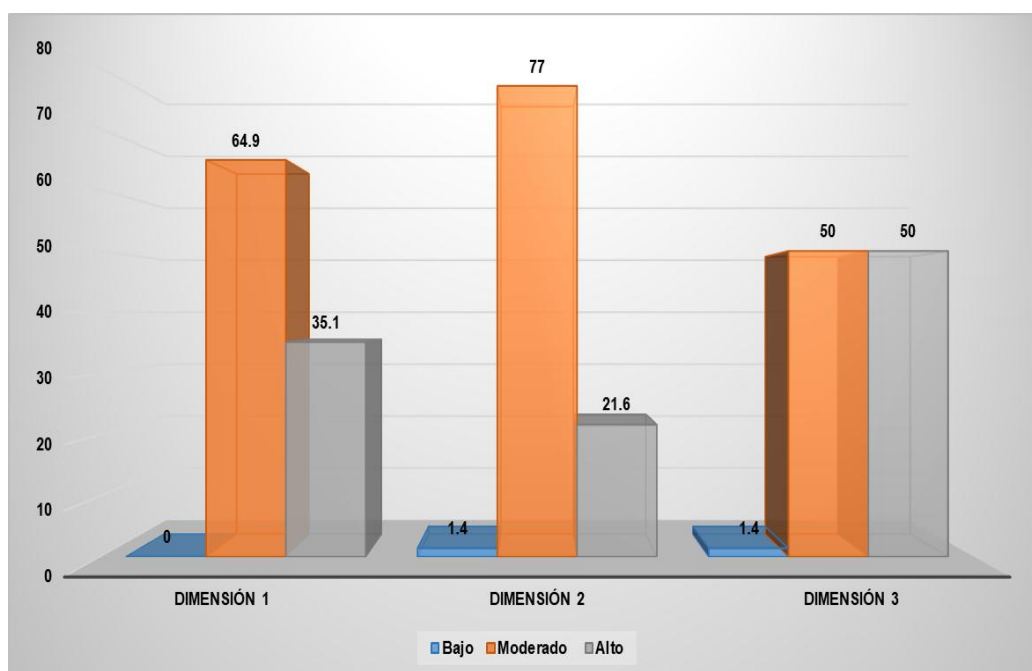


Figura 4. Niveles rendimiento laboral por dimensiones

En la tabla 8 y figura 4 se muestran los resultados de la variable rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017. En la dimensión 1, el 64,9% opina que presenta un nivel poco adecuado y el 35,1% opina que presenta un nivel adecuado. En la dimensión 2, el 77,0% opina que presenta un nivel poco adecuado y el 21,6% opina que presenta un nivel adecuado y en la dimensión 3, el 50,0% opina que presenta un nivel poco adecuado y el 50,06% opina que presenta un nivel adecuado

3.2 Prueba De Hipótesis

Prueba De Hipótesis General

Ho: La administración gerencial no influye positivamente en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017

Ha: La administración gerencial influye positivamente en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017

Tabla 9

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,453			
Final	51,947	7,507	1	,006

Función de enlace: Logit.

La tabla 9, de bondad de ajuste, el ratio de probabilidad chi-cuadrado de 59,453 con un valor de $p=0,006$ y un grado de libertad, nos indica que el modelo utilizado se ajusta significativamente mejor que un modelo vacío (es decir, un modelo sin predictores).

Tabla 10

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,390	,474	,328

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la administración gerencial en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del rendimiento laboral depende el 47,4% de la administración gerencial.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La administración gerencial no influye en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017.

Ha: La administración gerencial influye en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017

Tabla 11

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	39,036			
Final	37,994	1,043	1	,307

Función de enlace: Logit.

La tabla 11, de bondad de ajuste, el ratio de probabilidad chi-cuadrado de 39,036 con un valor de $p = 0,307$ y un grado de libertad, nos indica que el modelo utilizado no se ajusta significativamente mejor que un modelo vacío (es decir, un modelo sin predictores).

Tabla 12

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R cuadrado

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,014	,019	,011

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que indica que no existen evidencias suficientes, para afirmar la presencia de la dependencia porcentual de la administración gerencial en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando la

variabilidad no significativa de la Capacidad administrativa del 1,9% con respecto a la administración gerencial. Por lo tanto se concluye que la administración gerencial no influye positivamente en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017, lo cual se complementa con la significancia estadística de $0,307 > 0.05$.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La administración gerencial no influye en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017.

Ha: La administración gerencial influye en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017.

Tabla 13

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	48,896			
Final	39,196	9,700	1	,002

Función de enlace: Logit.

En La tabla 13, de bondad de ajuste, el ratio de probabilidad chi-cuadrado de 48,896 con un valor de $p= 0,002$ y un grado de libertad, nos indica que el modelo utilizado se ajusta significativamente mejor que un modelo vacío (es decir, un modelo sin predictores).

Tabla 14

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,314	,392	,281

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la administración gerencial en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de las Cualidades Personales depende el 39,2% de la administración gerencial. Por lo tanto se concluye que la administración gerencial influye positivamente en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La administración gerencial no influye en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017.

Ha: La administración gerencial influye en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017.

Tabla 15

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32,697			
Final	31,688	28,225	1	,001

Función de enlace: Logit.

La tabla 15, de bondad de ajuste, el ratio de probabilidad chi-cuadrado de 28,225 con un valor de $p = 0,001$ y un grado de libertad, nos indica que el modelo

utilizado se ajusta significativamente mejor que un modelo vacío (es decir, un modelo sin predictores).

Tabla 16

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,412	,491	,327

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la administración gerencial en el Ámbito Laboral del Hospital "San Bartolomé" 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del Ámbito Laboral depende el 49,1% de la administración gerencial. Por lo tanto se concluye que la administración gerencial influye positivamente en el Ámbito Laboral del Hospital "San Bartolomé" 2017.

IV. Discusión

En referencia al objetivo general, los resultados obtenidos indican que en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la administración gerencial en el rendimiento laboral en el hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del rendimiento laboral depende el 47,4% de la administración gerencial. Estos hallazgos concuerdan con Tenorio (2013) en la investigación Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en las Instituciones Educativas de Villa María Del Triunfo UGEL 01 -2012, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en las Instituciones Educativas de Villa María Del Triunfo UGEL 01 -2012. Los resultados de la investigación demuestran que existe relación directa en el nivel correlación alta entre la Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en las Instituciones Educativas de Villa María Del Triunfo UGEL 01 -2012.

También concuerdan con Alegre (2015) en la tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Caja Metropolitana de Lima, 2014, donde se encontró la relación entre débil, así como para cada uno de los componentes de la variable desempeño.”

En relación al primer objetivo general, los resultados obtenidos con la prueba del pseudo R cuadrado indican que no existen evidencias suficientes, para afirmar la presencia de la dependencia porcentual de la administración gerencial en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando la variabilidad no significativa de la Capacidad administrativa del 1,9% con respecto a la administración gerencial. Por lo tanto se concluye que la administración gerencial no influye positivamente en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017, lo cual se complementa con la significancia estadística de $0,307 > 0.05$. Estos hallazgos concuerdan con Paredes (2011) En la tesis “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2011, tuvo como objetivo un análisis de todos los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores, de Andelas Cía. Ltda., donde se concluye que existe inconformidad

por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda. El mejoramiento del clima organizacional si incrementa el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. y se rechaza la hipótesis nula correspondiente

En referencia al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos con la prueba del pseudo R cuadrado, indican que se estarían presentando la dependencia porcentual de la administración gerencial en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de las Cualidades Personales depende el 47,4% de la administración gerencial. Por lo tanto se concluye que la administración gerencial influye positivamente en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017. Estos resultados coinciden con Huamán (2015) en la tesis titulada La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Transporte y Tránsito de la Municipalidad Provincial del Callao 2013-2014. Los resultados obtenidos señalan que existe una relación directa entre ambas variables ya que los resultados obtenidos señalan una correlación positiva entre ambas variables. El instrumento de medición aplicado es la encuesta y se usó en los colaboradores de la Gerencia de Transporte y Tránsito de la Municipalidad Provincial del Callao. Este estudio permitió la comparación de hipótesis planteadas, donde se obtuvieron resultados significativos con relación a las dos variables usadas, demostrando así que el colaborador motivado aumenta su desempeño laboral.

Sobre el tercer objetivo específico, los resultados obtenidos con la prueba del pseudo R cuadrado, indican que se estaría presentando la dependencia porcentual de la administración gerencial en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del Ámbito Laboral depende el 49,1% de la administración gerencial. Por lo tanto se concluye que la administración gerencial influye positivamente en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017. Estos resultados son similares a los obtenidos por Enríquez (2014), Quien sostuvo que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el

análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R^2 corregida fue igual a .414 De igual manera se obtuvo el valor F igual a 116.2 y el valor de p igual .00 permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa.

V. Conclusiones

- Primera: En referencia al objetivo general, los resultado obtenidos indican que en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la administración gerencial en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del rendimiento laboral depende el 47,4% de la administración gerencial.
- Segunda: En relación al primer objetivo general, los resultados obtenidos con la prueba del pseudo R cuadrado indican que no existen evidencias suficientes, para afirmar la presencia de la dependencia porcentual de la administración gerencial en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando la variabilidad no significativa de la Capacidad administrativa del 1,9% con respecto a la administración gerencial.
- Tercera: Sobre el segundo objetivo específico, los resultados obtenidos con la prueba del pseudo R cuadrado, indican que se estaría presentando la dependencia porcentual de la administración gerencial en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de las Cualidades Personales depende el 39,2% de la administración gerencial.
- Cuarta: Sobre el tercer objetivo específico, los resultados obtenidos con la prueba del pseudo R cuadrado, indican que se estaría presentando la dependencia porcentual de la administración gerencial en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del Ámbito Laboral depende el 49,1% de la administración gerencial.

VI. Recomendaciones

- Primera: A los directivos del hospital tomando como base el análisis de las condiciones en las que se desarrolla la gestión administrativa, que ha permitido reconocer deficiencias en algunos de los aspectos referidos, se recomienda, evaluar los procesos y a los responsables en cada área, a partir de la información contenida en el presente informe como paso previo al establecimiento de los mecanismos que garantizarán una atención eficiente
- Segunda: A los directivos del hospital que existiendo actividades para organizar diligente y oportunamente los requerimientos de los trabajadores de su sector, se recomienda tener horarios de atención que se adecuen a las jornadas laborales de los usuarios.
- Tercera: A todos los trabajadores en la administración, fomentar el buen trato, la atención oportuna y la agilización del trámite dado que en este estudio se ha probado la relación que existe entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral
- Cuarta: A todos los estudiantes de postgrado en gestión y administración se recomienda investigar estas variables en otros contextos, dado que es de vital importancia para el crecimiento institucional así como para el desarrollo personal de los trabajadores y de los usuarios de los servicios hospitalarios

VI. Referencias

- Abreu S. (2004) *Logística Institución educativa. Control y Planificación*. Madrid Editorial Díaz de Santos, S.A.
- Alegre, J. (2015) *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Caja Metropolitana de Lima, 2014*. Tesis de grado de la Universidad César Vallejo, Lima.
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos (Gestión por competencia)*. España. Ediciones Granica.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (2da edición). México: Pearson Prentice Hall.
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial presentada en el Taller Internacional sobre Carrera Magisterial "Educación para la democracia. Lineamientos de Política Educativa 2001 – 2006"*, Lima, P
- Bohórquez, B. y Vázquez, D. (2002): *Estudio comparativo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de Recursos Humanos en dos empresas de trabajo temporal, ubicadas en el área metropolitana de Caracas*. Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas
- Bidegain, L. (2001) *El Rol Directivo. Gestión, administración, organización y dirección*. En <<http://www.uned.es/catedraunesco-ead/educacion.html>>
- Broadbent (2004) y David (2003) en *Marco Teórico*. Universidad de las Américas. Puebla, México. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/arenas_z_ca/capitulo_2.pdf
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional. La dinámica de las organizaciones*. México: Thomson.
- Corona, T. (2000) *La Gestión del Director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica*. Trabajo de Postgrado. Universidad "Rafael María Baralt". Maracaibo- Venezuela.

- Enríquez (2014) *motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la Visión en México*. Universidad de Montemorelos
- Flores (2015) *Procesos Administrativo y gestión empresarial en COPROABAS*. Universidad Nacional Nutonoma de Nicaragua.
- Guerra-López I. (2007) *Evaluación y Mejora Continua, Conceptos y Herramientas para la Medición y Mejora del Desempeño*, Estados Unidos de América, publicado por Author House, ITSON Global Business Press.
- Huamán, K. (2015) *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Transporte y Tránsito de la Municipalidad Provincial del Callao 2013-2014*, tesis de grado de la Universidad César Vallejo, Lima.
- IICA, BID, Honduras (2000) *Evaluación de proyectos de desarrollo agrícola*. Tomo I
- Ivanceceovich, J. (1996) *Gestión, calidad y competitividad*. Mc. Graw Hill Interamericana
- Jones, G. (2010) *Administración contemporánea*, 6ta Edición. México: Mc Graw Hill
- León, A. (1985). *Organización y administración: un enfoque de sistemas*. Ed. Norma.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de investigación*. Sexta edición, México, Mc Graw Hill.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. España: Pearson Prentice Hall
- Paredes, G. (2011) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2011*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Pedraza, E. Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. 15 (3); 493 – 505. Recuperado desde <http://www.redalyc.org/html/280/28016320010/>

- Ramos B. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Editorial Interamericana McGraw Hill. México
- Reyes, A. (2004) *Administración de Personal*. México. Editorial LIMUSA.
- Reynaga (2015) *motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009) *Fundamentos de la administración. Conceptos y aplicaciones*. 6ta edición. Pearson Educación.
- Sovero F. (2007) *CRM como herramienta para la e-Institución educativa*. [Página Web en línea]. Disponible: <http://www.netmedia.info/netmedia/articulos>.
- Tamayo, M. (2010) *Metodología de investigación*. La Muralla, España
- Tenorio, M. (2013) *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en las Instituciones Educativas de Villa María Del Triunfo UGEL 01 -2012*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo. Lima
- Vargas, F. (2012) *La formación basada en competencias en América Latina*. CINTERFOR/OIT. Uruguay; http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for_com/index.ht
- Valdez, H. (2006) *manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima, Consejo Nacional de Educación.
- .

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables																																															
<p>Problema general ¿Cómo influye la administración gerencial en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cómo influye la administración gerencial en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017?</p> <p>Problema específico 2 Cómo influye la administración gerencial en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cómo influye la administración gerencial en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de la administración gerencial influye positivamente en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la influencia de la administración gerencial en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la influencia de la administración gerencial en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la influencia de la administración gerencial en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017.</p>	<p>Hipótesis general La administración gerencial influye positivamente en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017.</p> <p>Hipótesis específica 1 La administración gerencial influye en la Capacidad administrativa del Hospital “San Bartolomé” 2017.</p> <p>Hipótesis específica 2 La administración gerencial influye en las Cualidades Personales del Hospital “San Bartolomé” 2017.</p> <p>Hipótesis específica 3 La administración gerencial influye en el Ámbito Laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017.</p>	<p>Tabla 1 <i>Dimensiones e Indicadores de la variable administración gerencial.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Planificación</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) Plan Operativo Institucional (POI) Plan estratégico Institucional (PEI) Plan de Desarrollo Concertado (PDC) </td> <td rowspan="2">Del 1 al 7</td> <td rowspan="2">1.</td> <td rowspan="2">Totalmente en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Organigrama Estructural Reglamento de Organización y Funciones (ROF) </td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Organización</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Reglamento de Manual y Funciones (MOF) Texto único de Procedimientos Administrativos (TUPA) </td> <td rowspan="2">Del 8 al 15</td> <td rowspan="2">2.</td> <td rowspan="2">En desacuerdo</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Motivación a los Miembros Comunicación con efectividad Influencia de liderazgo </td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> <td></td> <td>Del 16 al 20</td> <td>3.</td> <td>No opino</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>4.</td> <td>De acuerdo</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>5.</td> <td>Totalmente de Acuerdo</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Inadecuada (20 - 46)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Poco adecuada (47 - 73)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Adecuada (74 - 100)</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) Plan Operativo Institucional (POI) Plan estratégico Institucional (PEI) Plan de Desarrollo Concertado (PDC) 	Del 1 al 7	1.	Totalmente en desacuerdo	<ul style="list-style-type: none"> Organigrama Estructural Reglamento de Organización y Funciones (ROF) 	Organización	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento de Manual y Funciones (MOF) Texto único de Procedimientos Administrativos (TUPA) 	Del 8 al 15	2.	En desacuerdo	<ul style="list-style-type: none"> Motivación a los Miembros Comunicación con efectividad Influencia de liderazgo 	Dirección		Del 16 al 20	3.	No opino				4.	De acuerdo				5.	Totalmente de Acuerdo					Inadecuada (20 - 46)					Poco adecuada (47 - 73)					Adecuada (74 - 100)
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																																														
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) Plan Operativo Institucional (POI) Plan estratégico Institucional (PEI) Plan de Desarrollo Concertado (PDC) 	Del 1 al 7	1.	Totalmente en desacuerdo																																														
	<ul style="list-style-type: none"> Organigrama Estructural Reglamento de Organización y Funciones (ROF) 																																																	
Organización	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento de Manual y Funciones (MOF) Texto único de Procedimientos Administrativos (TUPA) 	Del 8 al 15	2.	En desacuerdo																																														
	<ul style="list-style-type: none"> Motivación a los Miembros Comunicación con efectividad Influencia de liderazgo 																																																	
Dirección		Del 16 al 20	3.	No opino																																														
			4.	De acuerdo																																														
			5.	Totalmente de Acuerdo																																														
				Inadecuada (20 - 46)																																														
				Poco adecuada (47 - 73)																																														
				Adecuada (74 - 100)																																														

Datos	Variables																																								
Diseño: No experimental, transversal	Tabla 2																																								
Tipo: Básica sustantiva	<i>Dimensiones e Indicadores de la Variable dependiente rendimiento laboral</i>																																								
Nivel Descriptivo, explicativo	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #a0c0e0;">Dimensiones</th> <th style="background-color: #a0c0e0;">Indicadores</th> <th style="background-color: #a0c0e0;">Ítems</th> <th style="background-color: #a0c0e0;">Escala de medición</th> <th style="background-color: #a0c0e0;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Capacidad administrativa</td> <td>• Dominio de su área.</td> <td rowspan="3">Del 1 al 10</td> <td rowspan="3">1. Nunca 2. De Vez En 3. Por Lo General 4. Casi Siempre 5. Siempre</td> <td rowspan="3">Inadecuado (28 - 64)</td> </tr> <tr> <td>• Satisfacción</td> </tr> <tr> <td>• Estrategias</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Cualidades Personales</td> <td>• Manejo de situación problemática.</td> <td rowspan="3">Del 11 al 20</td> <td rowspan="3"></td> <td rowspan="3">Poco adecuado (64 -101)</td> </tr> <tr> <td>• Comunicación asertiva</td> </tr> <tr> <td>• Concepto de sí mismo</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Ámbito Laboral</td> <td>• Valores y actitudes</td> <td rowspan="3">Del 21 al 28</td> <td rowspan="3"></td> <td rowspan="3">Adecuado (102 - 140)</td> </tr> <tr> <td>• Perfeccionamiento</td> </tr> <tr> <td>• Capacitación</td> </tr> <tr> <td></td> <td>• Manejo de herramientas</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>• Muestra afectividad</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Capacidad administrativa	• Dominio de su área.	Del 1 al 10	1. Nunca 2. De Vez En 3. Por Lo General 4. Casi Siempre 5. Siempre	Inadecuado (28 - 64)	• Satisfacción	• Estrategias	Cualidades Personales	• Manejo de situación problemática.	Del 11 al 20		Poco adecuado (64 -101)	• Comunicación asertiva	• Concepto de sí mismo	Ámbito Laboral	• Valores y actitudes	Del 21 al 28		Adecuado (102 - 140)	• Perfeccionamiento	• Capacitación		• Manejo de herramientas					• Muestra afectividad			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																																					
Capacidad administrativa	• Dominio de su área.	Del 1 al 10	1. Nunca 2. De Vez En 3. Por Lo General 4. Casi Siempre 5. Siempre	Inadecuado (28 - 64)																																					
	• Satisfacción																																								
	• Estrategias																																								
Cualidades Personales	• Manejo de situación problemática.	Del 11 al 20		Poco adecuado (64 -101)																																					
	• Comunicación asertiva																																								
	• Concepto de sí mismo																																								
Ámbito Laboral	• Valores y actitudes	Del 21 al 28		Adecuado (102 - 140)																																					
	• Perfeccionamiento																																								
	• Capacitación																																								
	• Manejo de herramientas																																								
	• Muestra afectividad																																								
Muestra: Se realizó un censo																																									
Confiabilidad: Alpha de Cronbach																																									
Validez: juicio de expertos																																									
Análisis estadístico: Regresión nominal.																																									

Instrumento 1

Administración gerencial

El presente instrumento ha sido elaborado con el fin de tener una percepción sobre la gestión administrativa. Agradeciendo su valioso aporte al responder con objetividad todas las preguntas en aras de proporcionar información confiable

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. No opino
4. De acuerdo
5. Totalmente de Acuerdo

	Ítems	5	4	3	2	1
1.	La administración Gerencial participa en la Planificación de la meta y los objetivos centrales.					
2.	La Administración Gerencial propone el Desarrollo de proyectos administrativos innovadores y que estos articulan las diferentes Gerencias y Áreas.					
3.	El área de Planificación de la Administración Gerencial hace partícipe a los estamentos de la institución para Planificar anualmente.					
4.	El área de Planificación de la administración Gerencial Planifica en forma Objetiva al PEI.					
5.	El área de Planificación de la Administración Gerencial hace partícipe en la elaboración del PDC					
6.	El presupuesto institucional de apertura (PIA) es elaborado por la oficina de presupuesto y planificación					
7.	La Administración Gerencial en coordinación con Planificación elabora la Programación del PIA para el año siguiente.					
8.	El personal administrativo tiene pleno conocimiento del					

	ROF y lo Aplica en la Administración Gerencial.					
9.	El ROF contribuye a una Buena Administración Gerencial en la Municipalidad					
10.	El ROF como documento de Gestión del Municipio debe ser de aplicación en el cumplimiento de las funciones administrativas					
11.	La Efectividad de la Administración Gerencial está relacionado con la Aplicación del ROF					
12.	El personal administrativo tiene pleno conocimiento del MOF y lo Aplica en la Administración Gerencial.					
13.	El MOF contribuye a una Buena Administración Gerencial en la Municipalidad.					
14.	El MOF como documento de gestión interna de la Municipalidad debe ser debidamente aplicado en la desagregación de las funciones dentro de la administración gerencial.					
15.	La Administración Gerencial ejecuta y dirige estrategias que le permita atender eficazmente a los funcionarios y trabajadores					
16.	La Administración Gerencial ejecuta y dirige estrategias que le permita atender eficazmente a los funcionarios y trabajadores					
17.	La Administración Gerencial está dispuesta a dirigir, a los funcionarios y Trabajadores cuando piden su apoyo en alguna tarea o trabajo de gestión.					
18.	La Administración Gerencial pone en marcha dirige todos los proyectos innovadores que se plasmó en el PEI.					
19.	La Dirección Gerencial está dispuesta a motivar al personal.					
20.	La Administración Gerencial dirige las actividades de acuerdo al cronograma establecido durante la Planificación					

Instrumento 2

Instrumento para medir el rendimiento laboral del personal administrativo

El presente instrumento ha sido elaborado con el fin de tener una percepción sobre el rendimiento laboral. Agradeciendo su valioso aporte al responder con objetividad todas las preguntas en aras de proporcionar información confiable

	Ítems	5	4	3	2	1
1.	Tiene dominio en su área que desempeña.					
2.	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.					
3.	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.					
4.	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución.					
5.	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa					
6.	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.					
7.	Maneja conocimientos administrativos					
8.	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral.					
9.	Es competente en su labor que desempeña					
10.	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.					
11.	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor.					
12.	Se muestra confiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.					
13.	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.					
14.	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.					
15.	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.					
16.	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.					

17.	Asiste puntualmente a la institución durante su jornada laboral.					
18.	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás.					
19.	Demuestra vocación de servicio hacia la institución y comunidad.					
20.	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.					
21.	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo.					
22.	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.					
23.	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.					
24.	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC).					
25.	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.					
26.	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.					
27.	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones.					
28.	Es capacitado permanente en su labor					
29.	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral					
30.	Es empático con las personas de su entorno.					

Datos

	Dimensión 1							Dimensión 2								Dimensión 3				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	21
encuestado 1	2	3	5	2	5	5	4	4	4	4	1	3	5	3	5	2	5	4	1	5
encuestado 2	3	3	5	2	4	3	3	2	3	3	5	2	5	5	5	3	4	5	3	5
encuestado 3	3	2	5	1	5	5	5	1	5	5	1	4	5	5	3	2	5	5	1	5
encuestado 4	2	2	5	2	5	5	3	2	5	5	1	2	5	5	5	2	5	5	1	5
encuestado 5	2	1	4	1	5	5	3	2	5	4	1	3	3	4	5	2	5	5	1	4
encuestado 6	3	1	5	1	5	4	1	3	3	5	1	2	5	5	5	3	5	5	3	4
encuestado 7	3	1	5	1	5	5	3	2	3	5	1	2	5	4	5	2	5	5	1	3
encuestado 8	4	2	5	3	5	4	5	1	4	5	1	2	4	5	5	5	5	5	1	4
encuestado 9	3	3	5	3	5	3	5	1	2	2	1	2	3	5	3	3	4	5	1	3
encuestado 10	2	2	3	2	5	5	3	2	4	2	2	3	5	4	5	2	5	5	4	3
encuestado 11	3	3	5	2	5	5	4	2	2	5	1	3	5	5	2	5	3	2	5	5
encuestado 12	2	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	5	3	2
encuestado 13	5	1	5	2	5	5	3	5	1	3	1	2	5	5	1	1	5	5	3	3
encuestado 14	5	1	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	1	3
encuestado 15	2	3	5	4	5	2	2	3	5	2	1	3	5	3	4	3	2	5	2	3
encuestado 16	5	3	4	3	5	5	2	4	4	3	2	3	5	3	5	3	2	4	2	3
encuestado 17	3	2	5	4	5	4	3	4	2	3	1	3	3	4	4	2	2	5	1	3
encuestado 18	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	3	2	5	5	5	3	5	5	1	4
encuestado 19	3	2	5	1	5	3	2	3	3	5	2	3	3	4	5	2	3	5	2	4
encuestado 20	5	3	5	4	5	5	1	1	2	5	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5
encuestado 21	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	2	4
encuestado 22	3	3	5	4	3	3	1	5	1	1	3	4	5	2	5	1	5	5	2	5
encuestado 23	4	1	5	1	5	5	3	3	2	2	4	4	2	5	5	4	4	5	1	1
encuestado 24	2	4	4	5	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4
encuestado 25	5	2	5	3	5	4	2	3	5	5	2	5	4	4	5	3	5	5	3	5
encuestado 26	3	2	5	2	4	2	3	4	3	4	2	2	4	2	4	4	5	5	3	4
encuestado 27	5	2	3	2	5	5	5	3	3	5	1	1	5	3	3	5	5	5	1	3
encuestado 28	5	3	5	3	5	5	5	2	5	5	1	2	5	4	5	4	5	5	1	5
encuestado 29	4	1	4	3	5	5	2	5	3	5	1	3	5	4	3	3	2	5	1	5
encuestado 30	3	3	5	1	4	3	2	2	3	4	3	2	5	5	5	2	3	5	1	4
encuestado 31	3	4	5	1	5	3	4	3	4	5	5	5	1	5	3	3	4	5	1	2
encuestado 32	5	2	5	4	5	5	2	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	2	4
encuestado 33	5	2	5	3	5	3	1	2	2	1	3	1	3	3	5	3	1	2	1	3
encuestado 34	3	2	5	1	5	3	4	5	4	3	2	4	2	3	5	5	3	5	1	4
encuestado 35	4	3	5	1	5	3	2	5	3	3	3	5	4	2	5	5	4	5	1	3
encuestado 36	3	4	5	5	5	5	4	2	5	5	1	4	5	5	4	2	5	5	4	3
encuestado 37	3	2	5	1	5	5	3	5	1	3	1	2	4	4	3	5	5	2	2	5
encuestado 38	4	3	3	1	2	2	1	2	1	3	2	3	5	4	1	2	4	5	2	3
encuestado 39	2	2	4	3	4	4	2	3	1	4	1	2	4	4	4	2	3	4	1	4
encuestado 40	4	2	3	2	3	5	1	2	4	5	2	2	4	5	5	2	3	5	1	4
encuestado 41	1	2	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	1	5
encuestado 42	4	3	5	1	5	4	2	2	5	3	1	4	3	2	5	4	3	4	4	5
encuestado 43	5	2	5	4	5	1	1	5	2	1	3	1	1	1	5	5	2	5	1	4
encuestado 44	3	3	5	3	5	5	3	1	3	5	2	2	3	3	5	4	5	4	3	5
encuestado 45	5	1	5	5	3	4	2	5	5	3	1	5	3	3	5	4	5	3	1	2
encuestado 46	5	5	5	3	5	1	5	1	5	5	3	2	5	5	4	3	1	5	3	5
encuestado 47	3	2	4	3	4	5	3	1	3	2	1	3	3	4	3	5	5	5	1	4
encuestado 48	5	2	5	5	1	2	4	5	5	1	1	1	1	5	5	4	5	3	2	1
encuestado 49	5	2	1	5	1	3	5	3	1	1	5	1	3	5	5	3	4	2	2	1
encuestado 50	3	2	5	1	5	5	3	4	3	2	1	2	3	2	5	1	2	5	1	3
encuestado 51	3	2	2	4	5	5	2	2	5	3	1	3	5	3	5	5	5	5	2	5
encuestado 52	1	3	5	3	5	4	3	4	4	5	1	4	4	5	5	3	5	5	1	4
encuestado 53	4	5	5	3	4	3	4	5	3	1	1	4	2	2	5	4	3	4	1	3
encuestado 54	3	2	3	4	5	5	2	2	5	3	2	3	4	3	5	5	5	5	2	4
encuestado 55	4	2	3	4	5	5	2	5	4	4	5	3	3	1	5	5	2	4	1	3
encuestado 56	1	4	1	5	5	2	3	4	4	1	5	4	5	5	4	4	5	1	3	2
encuestado 57	4	1	4	1	4	5	2	3	4	3	1	2	4	4	5	3	5	5	3	4
encuestado 58	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	1	2	4	5	5	4	5	5	1	5
encuestado 59	5	3	4	1	5	5	3	2	5	3	2	2	3	4	5	1	5	4	1	4
encuestado 60	2	4	5	3	5	5	4	3	4	3	1	2	4	3	5	4	5	4	1	3
encuestado 61	5	1	5	3	5	5	2	1	5	5	1	2	5	5	5	2	5	5	4	5
encuestado 62	5	1	5	4	5	5	2	1	5	4	1	3	5	5	5	3	5	5	1	5
encuestado 63	5	3	5	5	5	5	2	5	4	5	1	5	5	3	4	5	3	5	1	3
encuestado 64	2	1	5	1	5	2	2	2	5	5	1	2	5	5	5	3	5	2	1	5
encuestado 65	2	1	5	1	5	5	1	3	4	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	3
encuestado 66	3	1	4	2	4	3	4	2	4	5	4	1	5	5	5	4	5	5	2	3
encuestado 67	4	1	5	4	5	2	1	5	4	5	1	1	4	3	5	4	3	4	2	5
encuestado 68	3	2	4	2	4	5	4	5	3	5	2	2	5	4	4	4	5	5	3	4
encuestado 69	3	5	3	1	3	2	3	5	5	5	1	2	5	5	5	2	5	5	3	3
encuestado 70	2	5	3	5	5	3	5	5	5	2	2	5	5	5	3	4	5	2	3	3
encuestado 71	3	4	3	2	3	5	4	2	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	1	4
encuestado 72	2	3	4	4	5	5	3	2	1	2	1	3	5	4	5	5	4	4	4	2
encuestado 73	1	1	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	2	3	3	1	5
encuestado 74	3	5	5	2	5	2	1	2	2	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3

	desempeño laboral																											
	dimensión 1										dimensión 2										dimensión 3							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
encuestado 1	2	2	4	3	4	4	2	3	1	4	1	5	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	2	4	2	2	
encuestado 2	4	2	3	2	3	5	1	2	4	5	2	5	2	4	3	3	4	3	2	4	5	5	1	4	4	2	3	3
encuestado 3	1	2	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	2	5	4	4	5	4	4	4	5	5	1	5	5	1	5	5
encuestado 4	4	3	5	1	5	4	2	2	5	3	1	4	5	3	5	3	4	1	4	3	2	5	3	5	5	5	2	3
encuestado 5	5	2	5	4	5	1	1	5	2	1	3	1	2	1	1	2	5	4	1	1	1	5	3	2	5	1	1	3
encuestado 6	3	3	5	3	5	5	3	1	3	5	2	5	5	2	3	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	4	5
encuestado 7	5	1	5	5	3	4	2	5	5	3	1	2	4	3	4	5	2	4	5	3	3	5	5	5	4	2	3	1
encuestado 8	5	5	5	3	5	1	5	1	5	5	3	1	5	4	1	2	5	1	2	5	5	4	4	2	5	5	2	1
encuestado 9	3	2	4	3	4	5	3	1	3	2	1	2	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	1	4	5
encuestado 10	5	2	5	5	1	2	4	5	5	1	1	5	3	5	1	2	5	2	1	1	5	5	4	3	2	1	2	3
encuestado 11	5	2	1	5	1	3	5	3	1	1	5	2	1	5	5	4	3	2	1	3	5	5	5	5	3	2	1	2
encuestado 12	3	2	5	1	5	5	3	4	3	2	1	1	3	4	3	2	2	3	2	3	2	5	2	3	4	3	2	3
encuestado 13	3	2	2	4	5	5	2	2	5	3	1	1	2	3	5	3	2	3	3	5	3	5	5	5	3	1	5	1
encuestado 14	1	3	5	3	5	4	3	4	4	5	1	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	1	4	4
encuestado 15	4	5	5	3	4	3	4	5	3	1	1	1	3	3	1	1	4	3	4	2	2	5	2	5	3	5	5	2
encuestado 16	3	2	3	4	5	5	2	2	5	3	2	1	3	3	5	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	2	5	1
encuestado 17	4	2	3	4	5	5	2	5	4	4	5	1	3	2	1	5	2	3	3	1	5	4	5	5	2	4	1	1
encuestado 18	1	4	1	5	5	2	3	4	4	1	5	4	4	5	1	3	5	2	4	5	5	4	3	4	1	2	3	2
encuestado 19	4	1	4	1	4	5	2	3	4	3	1	5	3	4	4	2	5	3	2	4	4	5	2	5	5	3	3	2
encuestado 20	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	1	1	2	5	5	5	4	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5
encuestado 21	5	3	4	1	5	5	3	2	5	3	2	5	3	5	5	2	3	3	2	3	4	5	1	5	4	3	2	2
encuestado 22	2	4	5	3	5	5	4	3	4	3	1	5	3	4	5	2	5	4	2	4	3	5	1	5	5	4	3	5
encuestado 23	5	1	5	3	5	5	2	1	5	5	1	1	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	4	3	5
encuestado 24	5	1	5	4	5	5	2	1	5	4	1	1	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2	5	5	1	4	5
encuestado 25	5	3	5	5	5	5	2	5	4	5	1	1	3	5	1	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	2	4
encuestado 26	2	1	5	1	5	2	2	2	5	5	1	1	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	3
encuestado 27	2	1	5	1	5	5	1	3	4	5	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	2	3
encuestado 28	3	1	4	2	4	3	4	2	4	5	4	5	3	4	3	2	5	5	1	5	5	5	3	3	5	3	4	4
encuestado 29	4	1	5	4	5	2	1	5	4	5	1	5	2	2	3	4	3	1	1	4	3	5	3	4	5	4	4	2
encuestado 30	3	2	4	2	4	5	4	5	3	5	2	5	2	5	4	4	5	5	2	5	4	4	2	5	5	2	4	4
encuestado 31	3	5	3	1	3	2	3	5	5	5	1	1	3	5	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3
encuestado 32	2	5	3	5	5	3	5	3	5	5	2	1	3	5	1	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	3	5	2
encuestado 33	3	4	3	2	3	5	4	2	5	5	2	1	3	5	4	3	4	3	2	5	5	5	3	5	4	1	4	5
encuestado 34	2	3	4	4	5	5	3	2	1	2	1	1	2	3	4	3	4	3	3	5	4	5	1	5	2	3	4	4
encuestado 35	1	1	5	3	5	5	4	5	5	5	5	1	2	3	5	2	5	5	5	3	5	5	1	5	5	2	4	1
encuestado 36	3	5	5	2	5	2	1	2	2	5	3	5	5	4	1	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2
encuestado 37	1	2	5	3	5	3	2	2	3	2	1	5	2	5	3	5	3	3	1	5	5	5	2	3	5	3	5	3
encuestado 38	3	2	5	1	5	5	3	4	3	2	3	1	3	5	4	3	4	5	2	5	5	3	2	5	5	2	3	5
encuestado 39	2	1	5	2	5	3	1	3	4	5	2	5	2	3	3	5	4	4	3	5	5	5	1	3	5	1	5	2
encuestado 40	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	1	5	1	5	1	3	5	3	3	5	5	5	1	5	5	3	2	5
encuestado 41	1	3	5	3	5	5	1	2	4	5	3	5	2	4	4	2	5	4	3	4	5	5	1	5	3	1	5	4
encuestado 42	4	2	5	1	5	2	2	4	5	5	1	5	5	4	3	1	3	5	4	5	5	5	1	5	5	3	5	3
encuestado 43	1	3	5	3	5	2	2	5	5	5	5	1	2	2	3	2	5	5	1	5	4	5	1	4	4	1	4	4
encuestado 44	5	2	5	2	5	4	2	3	3	4	2	1	1	4	4	3	4	4	3	3	5	5	1	5	5	3	2	2
encuestado 45	3	2	5	1	5	4	2	3	4	1	4	1	3	1	2	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3	5	4	5
encuestado 46	2	3	5	2	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	5	4	2	4	3
encuestado 47	3	3	5	2	4	3	3	2	3	3	5	5	2	3	5	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	4
encuestado 48	3	2	5	1	5	5	5	1	5	5	1	1	5	3	1	3	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5
encuestado 49	2	2	5	2	5	5	3	2	5	5	1	3	1	5	3	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	1	5	5
encuestado 50	2	1	4	1	5	5	3	2	5	4	1	5	3	5	5	5	4	5	3	3	4	5	1	5	4	1	4	4
encuestado 51	3	1	5	1	5	4	1	3	3	5	1	5	4	3	3	2	3	3	2	5	5	5	1	5	3	1	3	4
encuestado 52	3	1	5	1	5	5	3	2	3	5	1	5	3	5	3	2	5	5	2	5	4	5	3	5	5	1	5	3
encuestado 53	4	2	5	3	5	4	5	1	4	5	1	5	1	5	5	2	4	5	2	4	5	5	1	5	2	2	4	5
encuestado 54	3	3	5	3	5	3	5	1	2	2	1	5	1	1	2	2	5	5	2	3	5	3	3	5	3	2	2	5
encuestado 55	2	2	3	2	5	5	3	2	4	2	2	1	2	3	5	2	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4
encuestado 56	3	3	5	2	5	5	4	2	2	5	1	3	4	5	4	4	3	2	3	5	5	2	4	5	5	2	3	3
encuestado 57	2	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	4	2	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4
encuestado 58	5	1	5	2	5	5	3	5	1	3	1	2	5	5	1	3	1	5	2	5	5	1	3	5	5	1	3	5
encuestado 59	5	1	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3
encuestado 60	2	3	5	4	5	2	2	3	5	2	1	2	4	2	1	4	2	1	3	5	3	4	1	1	3	2	4	1
encuestado 61	5	3	4	3	5	5	2	4	4	3	2	1	2	4	5	3	2	4	3	5	3	5	2	5	4	5	4	2
encuestado 62	3	2	5	4	5	4	3	4	2	3	1	1	3	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	5	4	3	3	1
encuestado 63	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	3	1	3	3	3	1	2	4	2	5	5	5	2	5	5	4	4	3
encuestado 64	3	2	5	1	5	3	2	3	3	5	2	1	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	1	5	3	4	4	4
encuestado 65	5	3	5	4	5	5	1	1	2	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5
encuestado 66	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	5																

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la administración gerencial

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La administración Gerencial participa en la Planificación de la meta y los objetivos centrales.	✓		✓		✓		
2	La Administración Gerencial propone el Desarrollo de proyectos administrativos innovadores y que estos articulan las diferentes Gerencias y Áreas.	✓		✓		✓		
3	El área de Planificación de la Administración Gerencial hace partícipe a los estamentos de la institución para Planificar anualmente.	✓		✓		✓		
4	El área de Planificación de la administración Gerencial Planifica en forma Objetiva al PEI.	✓		✓		✓		
5	El área de Planificación de la Administración Gerencial hace partícipe en la elaboración del PDC	✓		✓		✓		
6	El presupuesto institucional de apertura (PIA) es elaborado por la oficina de presupuesto y planificación	✓		✓		✓		
7	La Administración Gerencial en coordinación con Planificación elaboran la Programación del PIA para el año siguiente	✓		✓		✓		
9	El personal administrativo tiene pleno conocimiento del ROF y lo Aplica en la Administración Gerencial	✓		✓		✓		

10	El ROF contribuye a una Buena Administración Gerencial en la Municipalidad	/		/		/	
11	El ROF como documento de Gestión del Municipio debe ser de aplicación en el cumplimiento de las funciones administrativas	/		/		/	
12	La Efectividad de la Administración Gerencial está relacionado con la Aplicación del ROF	/		/		/	
13	El personal administrativo tiene pleno conocimiento del MOF y lo Aplica en la Administración Gerencial.	✓		✓		✓	
14	El MOF contribuye a una Buena Administración Gerencial en la Municipalidad.	/		/		/	
15	El MOF como documento de gestión interna de la Municipalidad debe ser debidamente aplicado en la desagregación de las funciones dentro de la administración gerencial.	/		/		/	
16	La Administración Gerencial ejecuta y dirige estrategias que le permita atender eficazmente a los funcionarios y trabajadores	/		/		/	
17	La Administración Gerencial está dispuesto a dirigir, a los funcionarios y Trabajadores cuando piden su apoyo en alguna tarea o trabajo de gestión.	/		/		/	
18	La Administración Gerencial pone en marcha dirige todos los proyectos innovadores que se plasmó en el PEI.	/		/		/	

18	La Administración Gerencial pone en marcha dirige todos los proyectos innovadores que se plasmó en el PEI.	✓		✓		✓	
19	La Dirección Gerencial está dispuesto a motivar al personal.	✓		✓		✓	
20	La Administración Gerencial dirige las actividades de acuerdo al cronograma establecido durante la Planificación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
de.....del 20.....

Apellidos y Nombres del juez evaluador: ALIAS ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del evaluador: Metodólogo

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide rendimiento laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene dominio en su área que desempeña.	✓		✓		✓		
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.	✓		✓		✓		
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución.	✓		✓		✓		
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa	✓		✓		✓		
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Maneja conocimientos administrativos	✓		✓		✓		
8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral.	✓		✓		✓		
9	Es competente en su labor que desempeña	✓		✓		✓		
10	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.	✓		✓		✓		
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor.	✓		✓		✓		
12	Se muestra confiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los	✓		✓		✓		

	prejuicios.						
13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.	✓		✓		✓	
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.	✓		✓		✓	
15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.	✓		✓		✓	
17	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.	✓		✓		✓	
18	Asiste puntualmente a la I.E. durante su jornada laboral.	✓		✓		✓	
19	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás.	✓		✓		✓	
20	Demuestra vocación de servicio hacia la I.E. y Comunidad.	✓		✓		✓	
21	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
22	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo..	✓		✓		✓	
23	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.	✓		✓		✓	
24	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.	✓		✓		✓	
25	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC).	✓		✓		✓	
26	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.	✓		✓		✓	
27	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.	✓		✓		✓	
28	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones.	✓		✓		✓	
29	Es capacitado permanente en su labor	✓		✓		✓	

30	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

06.09 de del 20*17*

Apellidos y Nombres del juez evaluador: *ARCAR ZAPATA NOEL* DNI: *06167282*

Especialidad del evaluador: *Método de logs*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la administración gerencial

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La administración Gerencial participa en la Planificación de la meta y los objetivos centrales.	✓		✓		✓		
2	La Administración Gerencial propone el Desarrollo de proyectos administrativos innovadores y que estos articulan las diferentes Gerencias y Áreas.	✓		✓		✓		
3	El área de Planificación de la Administración Gerencial hace partícipe a los estamentos de la institución para Planificar anualmente.	✓		✓		✓		
4	El área de Planificación de la administración Gerencial Planifica en forma Objetiva al PEI.	✓		✓		✓		
5	El área de Planificación de la Administración Gerencial hace partícipe en la elaboración del PDC	✓		✓		✓		
6	El presupuesto institucional de apertura (PIA) es elaborado por la oficina de presupuesto y planificación	✓		✓		✓		
7	La Administración Gerencial en coordinación con Planificación elaboran la Programación del PIA para el año siguiente	✓		✓		✓		
9	El personal administrativo tiene pleno conocimiento del ROF y lo Aplica en la Administración Gerencial	✓		✓		✓		

10	El ROF contribuye a una Buena Administración Gerencial en la Municipalidad	✓		✓		✓	
11	El ROF como documento de Gestión del Municipio debe ser de aplicación en el cumplimiento de las funciones administrativas	✓		✓		✓	
12	La Efectividad de la Administración Gerencial está relacionado con la Aplicación del ROF	✓		✓		✓	
13	El personal administrativo tiene pleno conocimiento del MOF y lo Aplica en la Administración Gerencial.	✓		✓		✓	
14	El MOF contribuye a una Buena Administración Gerencial en la Municipalidad.	✓		✓		✓	
15	El MOF como documento de gestión interna de la Municipalidad debe ser debidamente aplicado en la desagregación de las funciones dentro de la administración gerencial.	✓		✓		✓	
16	La Administración Gerencial ejecuta y dirige estrategias que le permita atender eficazmente a los funcionarios y trabajadores	✓		✓		✓	
17	La Administración Gerencial está dispuesto a dirigir, a los funcionarios y Trabajadores cuando piden su apoyo en alguna tarea o trabajo de gestión.	✓		✓		✓	
18	La Administración Gerencial pone en marcha dirige todos los proyectos innovadores que se plasmó en el PEI.	✓		✓		✓	

18	La Administración Gerencial pone en marcha dirige todos los proyectos innovadores que se plasmó en el PEI.	✓		✓		✓	
19	La Dirección Gerencial está dispuesto a motivar al personal.	✓		✓		✓	
20	La Administración Gerencial dirige las actividades de acuerdo al cronograma establecido durante la Planificación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

05 de *09* del 20*17*

Apellidos y Nombres del juez evaluador:

Núñez Lira Luis

DNI:

0802101

Especialidad del evaluador:

Metodólogo

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

[Signature]

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide rendimiento laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene dominio en su área que desempeña.	✓		✓		✓		
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.	✓		✓		✓		
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución.	✓		✓		✓		
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa	✓		✓		✓		
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Maneja conocimientos administrativos	✓		✓		✓		
8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral.	✓		✓		✓		
9	Es competente en su labor que desempeña	✓		✓		✓		
10	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.	✓		✓		✓		
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor.	✓		✓		✓		
12	Se muestra confiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.	✓		✓		✓		

13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.	✓		✓		✓	
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.	✓		✓		✓	
15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.	✓		✓		✓	
17	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.	✓		✓		✓	
18	Asiste puntualmente a la I.E. durante su jornada laboral.	✓		✓		✓	
19	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás.	✓		✓		✓	
20	Demuestra vocación de servicio hacia la I.E. y Comunidad.	✓		✓		✓	
21	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
22	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo..	✓		✓		✓	
23	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.	✓		✓		✓	
24	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.	✓		✓		✓	
25	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC).	✓		✓		✓	
26	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.	✓		✓		✓	
27	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.	✓		✓		✓	
28	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones.	✓		✓		✓	
29	Es capacitado permanente en su labor	✓		✓		✓	
30	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Nemes Lora Loy 09 de 09 del 2017

DNI: 08012101

Especialidad del evaluador: Metodología 

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

Resultado7.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- PLUM - Regresión c
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p
 - Información de
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R cuad
 - Estimaciones d
- Registro
- PLUM - Regresión c
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p
 - Información de
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R cuad
 - Estimaciones d
- Registro
- PLUM - Regresión c
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p
 - Información de
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R cuad
 - Estimaciones d
- Registro
- PLUM - Regresión c
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p
 - Información de
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R cuad
 - Estimaciones d

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2	59,453		
Final	-2	7,507	1	,006

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	24,318	24	,444
Desviación	30,898	24	,157

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,096
Nagelkerke	,133
McFadden	,078

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | 12:49 p.m. | 26/07/2017

Resultado7.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- PLUM - Regresión c
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p
 - Información de
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R cuad
 - Estimaciones d
- Registro
- PLUM - Regresión c
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p
 - Información de
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R cuad
 - Estimaciones d
- Registro
- PLUM - Regresión c
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p
 - Información de
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R cuad
 - Estimaciones d
- Registro
- PLUM - Regresión c
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p
 - Información de
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R cuad
 - Estimaciones d

Válidos	74	100,0%
Perdidos	0	
Total	74	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2	39,036		
Final	-2	1,043	1	,307

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	14,102	13	,367
Desviación	17,042	13	,197

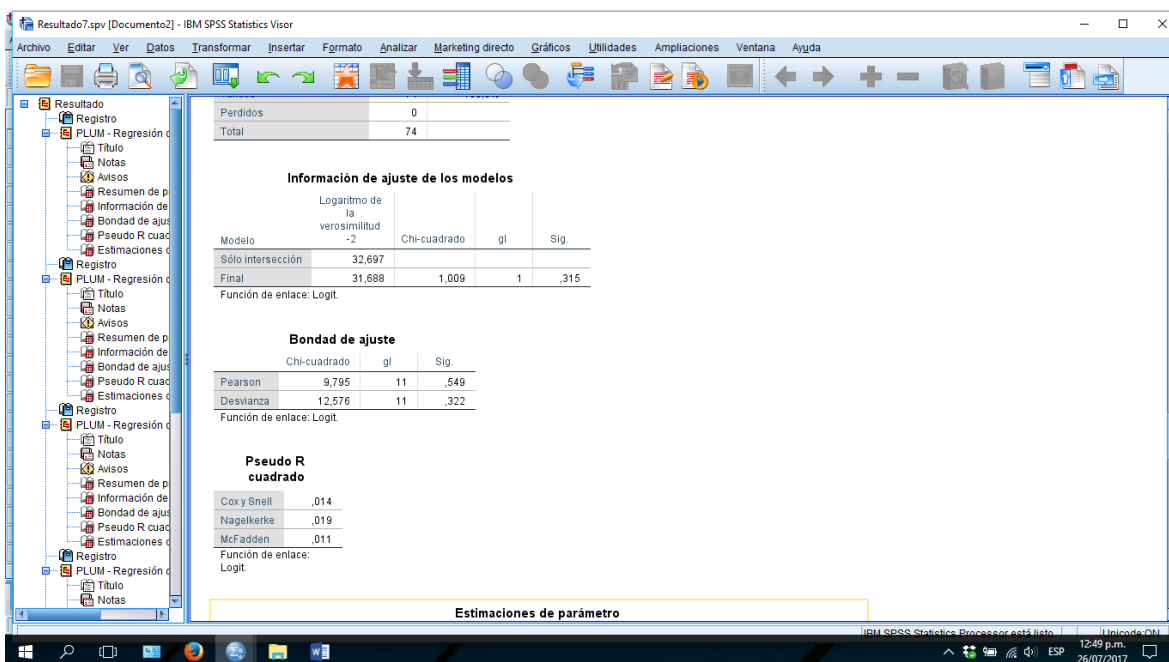
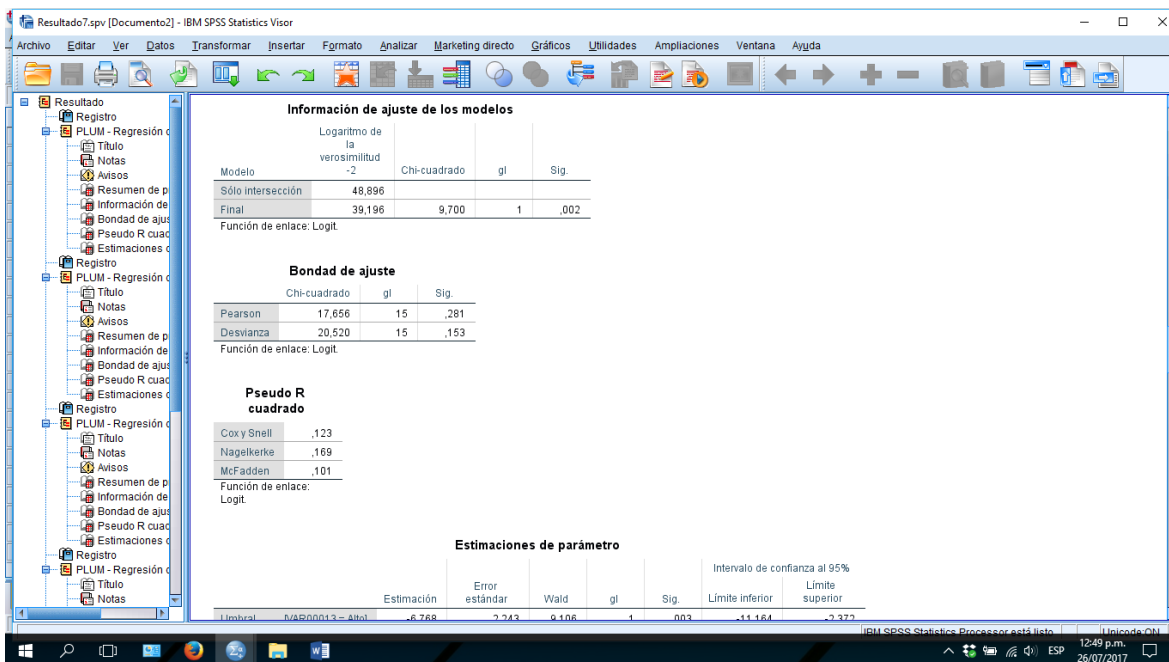
Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,014
Nagelkerke	,019
McFadden	,011

Función de enlace: Logit.

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | 12:49 p.m. | 26/07/2017



Administración gerencial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	18	24,3	24,3	24,3
	Medio	56	75,7	75,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Dimensión 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	28	37,8	37,8	37,8
	Medio	46	62,2	62,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Dimensión 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	28	37,8	37,8	37,8
	Medio	46	62,2	62,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Dimensión 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	39	52,7	52,7	52,7
	Bajo	1	1,4	1,4	54,1

Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	26	35,1	35,1	35,1
	Medio	48	64,9	64,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Dimensión 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	26	35,1	35,1	35,1
	Medio	48	64,9	64,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Dimensión 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	16	21,6	21,6	21,6
	Bajo	1	1,4	1,4	23,0
	Medio	57	77,0	77,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Dimensión 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	37	50,0	50,0	50,0