



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro  
de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Davila Berruz, Elena Gardenia ([orcid.org/ 0000-0003-1777-665X](https://orcid.org/0000-0003-1777-665X))

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Olivos, Juan Jose ([orcid.org/ 0000-0001-8191-8988](https://orcid.org/0000-0001-8191-8988))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA — PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A Dios, por brindarme mucha fortaleza en la búsqueda de mejores perspectivas y en este trajinar que juega un rol determinante, a mi familia, esposo e hijos, quienes se encuentra en el primer peldaño de todos mis quehaceres, a ella con eterna lealtad.

Elena Gardenia

## **Agradecimiento**

A mis amigos del Perú quienes me han ofrecido su desinteresado apoyo y me han dado una mano cuando más lo he necesitado y con ellos, al Dr. Saavedra Olivos, Juan José, por mostrarme ese don de persona, y su profundo conocimiento de la realidad.

Elena Gardenia

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Métodos de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. REFERENCIAS	37

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral</i> .....	17
Tabla 2 <i>Relación entre planificación y desempeño laboral</i> .....	18
Tabla 3 <i>Relación entre organización y desempeño laboral</i> .....	19
Tabla 4 <i>Relación entre dirección y desempeño laboral</i> .....	20
Tabla 5 <i>Relación entre control y desempeño laboral</i> .....	21
Tabla 6 <i>Pruebas de normalidad</i> .....	22
Tabla 7 <i>Relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral</i>	23
Tabla 8 <i>Relación entre la planificación y el desempeño laboral en empleados</i> ....	24
Tabla 9 <i>Relación significativa entre organización y el desempeño laboral</i> .....	25
Tabla 10 <i>Relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral</i> .....	26
Tabla 11 <i>Relación significativa entre el control y el desempeño laboral</i> .....	27

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación existente entre Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. El estudio es de tipo básico, paradigma positivista, enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional; la muestra estuvo integrada por 140 trabajadores; se emplearon dos cuestionarios configurados en base a 20 ítems por variable, validados por juicio de expertos, alcanzando una confiabilidad de 0,991 y 0,993 de Alfa de Cronbach, respectivamente. Los resultados revelan que el 40% (56) de trabajadores aprecian con respecto a la relación de las variables Gestión administrativa y Desempeño laboral en el centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, en un nivel medio; el nivel de significancia encontrado  $p = 0,000$  es menor que  $\alpha = 0,05$ ; por tanto, se admite la hipótesis formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa alta, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,918$ , advirtiéndose un nivel de correlación fuerte entre las variables.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño laboral, centro de salud.

## **Abstract**

The objective of this research work was to determine the level of relationship between administrative management and work performance in a health center in Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. The study is of a basic type, positivist paradigm, quantitative approach, correlational non-experimental design; the sample consisted of 140 workers; Two questionnaires configured based on 20 items per variable were used, validated by expert judgment, reaching a reliability of 0.991 and 0.993 of Cronbach's Alpha, respectively. The results reveal that 40% (56) of workers appreciate with respect to the relationship of the variables administrative management and Work performance in the health center of Lomas de Sargentillo, Ecuador, at a medium level; the level of significance found  $p= 0.000$  is less than  $\alpha = 0.05$ ; therefore, the formulated hypothesis is accepted. It is concluded that the variables are highly directly related, as demonstrated by the Spearman Rho correlation coefficient = 0.918, noting a strong level of correlation between the variables.

**Keywords:** Administrative management, job performance, health center.

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la decadencia de la gestión administrativa es producto de: eludir actividades, ausencia de la realización de las metas, carencia de un razonamiento creativo e innovador y el poco interés por generar una intercomunicación positiva, y diversos factores colaterales, vigilando el rendimiento laboral individual y colectivo de los cooperadores. Conforme al estudio de Silvanio (2019), el cual describe deficiencias en la gestión administrativa en las organizaciones públicas, se observa una estructura organizativa obsoleta, además de la escasez de manuales organizacionales, lo que genera un bajo rendimiento de los colaboradores causando demora en el cumplimiento de metas, desazón entre los trabajadores y por lo tanto ambiente laboral (Mendivel et al; 2020). Desde la perspectiva del sector público, la adecuada gestión administrativa disminuye considerablemente el peligro que plantea una mala gestión. Esto se debe a que el propósito principal de todas las organizaciones es centrarse en satisfacer al usuario. El desempeño laboral del servidor también es una prioridad aquí, corresponde al desempeño del trabajo que representa o realiza el trabajador. (Park y Lee, 2020).

Además, las instituciones públicas del Perú poseen muchas deficiencias con respecto a la parte administrativa, dentro de las cuales encontramos: carencia de un régimen competente, inadecuada configuración de administración y labores; ocasionando contratiempos en el desempeño ocupacional en los cooperadores (Pashanasi et al; 2021). En los estudios ejecutados en más de 250 empresas peruanas, se observó que el 46 % de empresas dan mayor importancia en la medición de los indicadores de desempeño laboral, apoyándose de la examinación de sus recursos humanos, mientras que el 54 % no ha presentado interés en el rendimiento laboral en una corporación (Mendivel et al.2020). Del mismo modo, se expone que las entidades peruanas, mayormente emplean un 30% de presupuesto en la instrucción de sus colaboradores posterior a la ejecución de evaluaciones sobre el rendimiento laboral, con la finalidad prevenir costos, sin embargo, no comprenden que este tipo de inversiones ayudan a la obtención de mejores resultados, además de maximizar el proceso profesional de los trabajadores, lo que contribuiría al crecimiento de la entidad (Medina,2017).



En Ecuador, múltiples empresas confortan grandes reformas dentro del funcionamiento convencional del mercado, además las gestiones administrativas deben reformar y modificar la estructura de sus corporaciones con la finalidad de acoplarse a las novedosas reformas tecnológicas, destacando el uso de las redes sociales, plataformas de servicio, páginas webs, etc. (Baquero,2018, Solís,2018)

En base a lo anterior merece motivo para investigar la descripción de los problemas que existen en la gestión administrativa, siendo el inconveniente que en las organizaciones no basta con que los líderes de grupo conozcan el funcionamiento de la organización o el significado del trabajo de los mismos empleados, enfocándose no solo en los hallazgos, sino también en cómo se puede lograr el desarrollo de la meta, contribuyendo a la mejora y potenciación del desempeño laboral dentro de la entidad, es decir, el desempeño de sus empleados, a través de mecanismos normativos para lograr un efecto positivo en el centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador. Por lo tanto, se formuló como problema general. ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022? y como problemas específicos. ¿Cuál es el nivel de relación entre la planeación y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022? ¿Cuál es el nivel de relación entre organización y desempeño laboral en empleados? ¿Cuál es el nivel de relación entre dirección y desempeño laboral en empleados? ¿Cuál es el nivel de relación entre control y desempeño laboral?

La apología teórica de la investigación se basa en el aporte científico de la administración de Chiavenato, asimismo, aporta discernimiento probado en busca de la comprensión del problema, relacionado a las variables en estudio. Desde el contexto metodológico, el trabajo actual está orientada a brindar a futuros investigadores e interesados en el tema, técnicas, estrategias, métodos y hasta instrumentos, que voy a diseñar en mi trabajo de investigación para demostrar su confiabilidad y que servirán como modelo y ejemplo para aquellos que deseen utilizarlo en posteriores investigaciones; de esta manera, lo podrán replicar e incluso mejorarlo. A partir del aporte teórico, la importancia de mi trabajo de investigación radica en que de por medio está el análisis de los diversos enfoques y teorías, los cuales dan la fiabilidad correspondiente. Por ende, es fundamental establecer con exactitud qué factores son los causantes que lleva a esta

inestabilidad en la gestión administrativa y desempeño laboral, incluyendo los elementos que puedan realizar una mejora en este contexto y la calidad de los trabajadores que ofrece una entidad dirigida fundamentalmente a la salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador.

Con respecto al objetivo general se planteó. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022, y sobre los objetivos específicos se propone:

1. Determinar el nivel de relación entre planeación y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022.
2. Determinar el nivel de relación entre organización y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022.
3. Determinar el nivel de relación entre dirección y desempeño laboral en empleados de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022.
4. Determinar el nivel de relación entre control y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022.

Igualmente, como hipótesis general. H1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. H0. No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022, de la manera similar, tenemos las hipótesis específicas. Hay relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. Existe relación significativa entre organización y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la fundamentación del trabajo se tiene en cuenta los antecedentes internacionales como, Torres (2022). Estudio el régimen administrativo y el rendimiento de los colaboradores de la Universidad Nacional Autónoma Alto Amazonas Yurimagas. Este estudio fue básico, transversal y no experimental-correlacionado, con una población y muestra de 113 empleados. Como método de recopilación de datos se empleó la encuesta por cuestionario. Como resultado, podemos ver sobre el nivel de gestión administrativa regular es 47% y desempeño laboral regular es 40%, lo que nos indica una correlación positiva muy alta (0,973) y valor de  $p$  de 0,000 (valor de  $p \leq 0,01$ ).

Ríos (2022). El objetivo de este estudio, que se considera metodológicamente estudio básico, de método cuantitativo, de diseño no experimental y altamente correlacionado, es mejorar la gestión administrativa de servidores públicos en las aldeas infantiles de la región Lambayeque, para establecer una relación con el desempeño laboral. La muestra está representada por 21 empleados. Las encuestas y cuestionarios se incluyen como herramientas en esta metodología, con una confiabilidad con 0,966 para la gestión administrativa y de 0,979 para los cuestionarios de desempeño laboral utilizando el alfa de Cronbach. El 47,6% de los empleados tiene una calificación de gestión administrativa de nivel regular y el 66,7% de los empleados tiene un rendimiento laboral elevado. correspondiendo moderadamente positiva en la asociación entre la entidad y desempeño laboral ( $\rho = 0.699$ ; sig. = 0.000), entre la dirección y desempeño laboral (0.621), con el control y desempeño laboral. relación de (0.559). En los servidores de Aldea Infantil de la región Lambayeque se infiere que la gestión administrativa y el desempeño laboral se encuentran en un nivel regular y alto. Además, hay una relación muy positiva con la gestión administrativa y el desempeño laboral ( $\rho = 0,716$ ; sig. = 0,000).

Armijos (2022) En su estudio de gestión administrativa y desempeño laboral debido a que los empleados no comprenden los procedimientos administrativos, toman posiciones sin conocer sus cargos y carecen de desempeño y habilidad para realizar el trabajo. Hay una buena razón para realizar este estudio, y el objetivo común es comprobar la correlación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal del servicio hospitalario Instituto Piura, tipo de

estudio aplicado con diseño no experimental, enviado a una muestra de 117 empleados aplicados para la recolección de información relacionada con el estudio de gestión administrativa y el desempeño laboral. Los resultados se correlacionan altamente positivamente, aceptando la relación hipótesis-variable propuesta, e infiriendo del mismo modo una correlación muy positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de servicio de la empresa Hospital Santa Rosa II-2 Piura en el año 2021. Por tanto, si el control administrativo es eficaz, también lo es con desempeño laboral.

Asimismo, Ramírez (2021) investigó las variables referidas anteriormente, pero en el sector hotelero entrevistó a 25 empleados a través de un estudio de correlación. Los hallazgos, con valores del 80% y 90% respectivamente, indican un nivel medio de gestión administrativa y rendimiento laboral. Confirmó correspondencias moderadas entre variables mediante la prueba de Pearson. Jabbar et al. (2020) investigaron el impacto de los enfoques de gestión con desempeño laboral en Pakistán. La población son trabajadores de universidades del Estado, y seleccionamos una muestra de 180 personas, utilizan instrumentos, la compensación, la capacitación y el desarrollo, la planificación y la selección de carreras son aspectos de particularidad del trabajo, la productividad, el conocimiento del trabajo y las relaciones son una dimensión del desempeño laboral. Evidenció la conexión respecto a prácticas administrativas y el rendimiento de los cooperadores a nivel universitario.

Asiri y Sharqi (2020) La finalidad trascendental de este estudio fue instituir el efecto de la autorización administrativa en el desempeño hospitalario en La Meca, Arabia Saudita. En un estudio analítico de 330 individuos, los empleados confirmaron el efecto de la empoderación administrativa en el desempeño, específicamente el impacto de los grupos con desempeños calificados en su trabajo. Por lo que, las dimensiones de conocimiento, autorización y grupo de trabajo tienen un impacto positivo en el rendimiento.

En una investigación realizada tomando en cuenta a Guartan et al (2019), el cual es un estudio no experimental, la población y la muestra estuvo compuesta por 67 empleados, a quienes se le aplicó el cuestionario como método de recolección de datos. Los primeros elementos que colaboraron con una valoración del desempeño fueron la resolución de conflictos de imagen personal, protocolo y datos, resaltados

en diversas partes de Latinoamérica, y los instrumentos administrativos en el proceso de la gestión de recursos humanos, además de la puntualidad, por lo que se infirió que evidencia apertura de un recurso que describe su importancia y las conexiones entre ellas.

A nivel nacional, Morales (2021) Los objetivos generales de la encuesta son: Comprobar la relación entre la gestión de los empleados y el desempeño laboral en Dvsantos, empresa constructora de Guayaquil, Ecuador. Se aplican encuestas, se correlacionan, se crea una tabla de cantidades y se tabulan los resultados. Las variables independientes son: gerencia Administrativa, con la dimensión de: Mejora con infraestructura, implementación de maquinaria, estructura organizativa y planificación. La variable dependiente es el desempeño laboral, cuyas dimensiones son la calidad del trabajo, la responsabilidad, el compromiso organizacional y el liderazgo. Posterior a la aplicación de la herramienta de la encuesta, la cual consiste en realizar un formulario con 150 empleados de la empresa Dvsantos de la ciudad de Guayaquil, y procesar los datos con el programa estadístico spss, se obtiene un coeficiente de Pearson de 0.985 a un nivel de significancia de 0.01. La prueba de confianza alfa de Cronbach es 0,978. En otras palabras, la gestión administrativa reside estrechamente relacionada con el desempeño laboral de los empleados. La hipótesis general: La gestión de administración tiene mucho que ver en desempeño de los empleados de Disantos, una empresa constructora de Guayaquil, en 2021. Del mismo modo, se tomó en cuenta a Asca et al. (2021) formuló un tipo de disertación básica, no experimental, la muestra y población formada por 4 personas, considerando una guía de entrevista para la recopilación de datos, además determinó que las etapas de la gestión deben conectarse, verificando las jerarquías, los plazos, observar las pautas o normas y obtener el personal oportuno para lograr las metas trazadas tomando en cuenta a la entidad con eficiencia y potencial. La potestad que posee el cliente en la corporación debe ejecutar el transcurso de adquisición de acuerdo con un plan que anteriormente pasó por la aprobación, monitoreo y la corrección adecuada de los defectos.

Ramírez (2020). estudio los procesos de gestión y desempeño laboral del GADM en Gonzalo Pizarro, Ecuador. Las variables que están directa o positivamente asociadas tienen una estrecha relación, como exterioriza el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,886. Se concluyó una relación positiva entre los

procesos de gestión y el desempeño laboral refiriendo a los empleados de la ciudad de Gonzalo Pizarro, Ecuador. Los hallazgos incluyen el análisis de un conjunto de variables, dimensiones y métricas que reflejan las relaciones existentes. Luego del procedimiento se analizaron, interpretaron y discutieron los resultados, concluyendo que consta la necesidad de incrementar el nivel de gestión de procesos y eficiencia laboral en los servicios del GADM Gonzalo Pizarro, Ecuador. Continuamente, Álvarez et al. (2017) relata en su estudio un tipo descriptivo, diseño no experimental, población que constó de 34 individuos, utilizando la herramienta de encuesta como cuestionarios, concluyó que, en centros universitarios del Estado, la manera y el modo deliberado de los tomadores de decisiones radican en sus labores, por no colaborar a su liderazgo en sus organizaciones, por lo que se cumplirán activamente sus tareas sociales. En Ecuador, corresponde regular las reglas jurídicas de acuerdo a la realidad social, los centros públicos y privados muestran una justa y equitativa retribución por sueldos adecuados, lo cual debe ser destacado en la Constitución, y por esa razón, las investigaciones se esfuerzan por asegurar el bien, mejorar la reflexión por parte de los colaboradores, las comodidades que brinda, la capacitación, las recompensas laborales, entre otros; abren una mejor productividad laboral.

Las teorías que sustentan el trabajo se tienen en cuenta a la teoría clásica y la teoría científica. Teoría clásica: De acuerdo con González et al. (2020) argumentan que la teoría clásica, representada por Henri Fayol en 1916, representa una visión estructural con énfasis en la organización, enfocándose completamente en la organización formal, con estándares y reglas. Teoría Científica: Por otro lado, según Masaquiza et al. (2020) argumentan que la teoría científica fue tipificada por Fredrick Taylor en 1903. Sus puntos de vista enfatizan tareas y enfoques de organización que se enfocan en la división de partes.

Fayol (2016), en su estudio se refiere al administrador como la persona quien debe colaborar a la reforma mental del colaborador. El efecto final está relacionado a la realización de acciones innovadoras. Es el administrador quien permite que la entidad sea eficiente, ya que conduce a las entidades nacionales como particulares al éxito en escenarios complejos y transformadores (Jordán,2022).

Majad (2016) sostiene que la gestión administrativa se basa en la filosofía gerencial que reconoce las habilidades personales, creencias y valores, para adoptar un rol en pro de la institución. (p.146), en consecuencia, la institución interpreta que un pensamiento revolucionario acompañado al gestor indicado, provoca un inminente éxito laboral.

Robbins y Judge (2014) mencionaron la importancia de la administración, destacando valores que fomenten un crecimiento en el ambiente de trabajo, es decir, mediante un trabajo colaborativo llegar a las metas propuestas de manera exitosa. El segundo enfoque es acerca de la gestión, descrito como la herramienta útil para la obtención de un resultado en base al conocimiento. (Morillo et al; 2020). La gestión administrativa juega importante papel para el desarrollo y potenciamiento de los organismos del estado. Además, funciona como monitor regulador de modo que las tareas se desarrollen eficientemente, de acuerdo a la disposición y capacidad que presente el personal de una institución para con los objetivos planteados. (Robbins & Coulter, 2009).

Por ello, la teoría estructuralista de Chiavenato (2009) busca entender el nivel de relación de la gestión administrativa con el éxito en los objetivos planteados por una institución. Para ello se necesita del poder, manejo y liderato como componentes clave. La etapa de control busca reafirmar el proceso operacional con la planificación para que los resultados sean efectivos (Falconi et al; 2019).

Chiavenato (2009) a través de su teoría acerca de la administración basada en la ciencia busca la satisfacción social como meta común, empleando planes previamente elaborados. El proceso administrativo consta de asignar roles a miembros para completar el trabajo eficientemente. En consecuencia, hablamos de la etapa de control cuando se logra la adaptación a un objetivo en concreto (Pacheco et al; 2018).

Las bases teóricas del proceso administrativo, planteadas por el autor, revelan que la gestión administrativa es una virtud que se adquiere al comprender y perfeccionar el uso de materiales y recursos para desarrollar las tareas documentadas en la gestión organizacional (Farro, 2012, citado por Jama et al; 2018). Se comprende como gestión administrativa al uso de herramientas fijando un límite financiero y especializados específicos en base a la tipología, sin dejar de lado el modelo de la gestión. Se debe tomar en cuenta las ideas de los beneficiarios al momento de

proponer estrategias innovadoras, El rol de la gestión administrativa es establecer el dinamismo, la metodología y el adecuado juicio para efectuar las maniobras de planificación, estructuración, control y rumbo de los cargos y métodos para conseguir el éxito de los asistentes y obtener dichos objetivos. (Mendoza et al, 2022).

Chiavenato (2014) menciona los cuatro componentes que conforman la parte de administración, estos son la planificación, organización, control y liderazgo. Planificación de oportunidades y habilidades. Tomar las decisiones correctas en el momento pertinente dentro de su organización puede tener un impacto positivo. Se necesitan sinergias continuas para seleccionar las mejores opciones con el objetivo de asegurar el uso correcto de los recursos. Los procesos de gestión deben ser efectivos para que una empresa logre un desarrollo sostenible para su éxito. Mendoza y Villafuerte (2021). Destacan que la planificación establece aspectos comunes y estándares que guían todo lo que una organización necesita. Un plan eficaz es aquel que sienta las bases para la acción futura. Esta organización es definida por Barreno (2019) como una serie de reglas, posiciones y comportamientos que todos en la empresa deben respetar. El control es definido por Bastidas (2018) como un control que ayuda a monitorear completamente un proceso. Según Martín (2019), los controles son los encargados de evaluar el desarrollo integral de la entidad.

Teoría de McClelland: Según López et. al (2021), Brinham quien propuso esta teoría en 1976, enfatiza el liderazgo, el poder y la aflicción. Que son 3 requisitos esenciales a ellos como: requerimiento de liderazgo, poder y aflicción. La teoría de Herzberg: de Quintana y Tarqui (2021). La contribución de Herzberg data de 1968, lo que demuestra que un factor que contribuye al bienestar de los empleados es la motivación que dan los trabajadores.

Teoría de las necesidades de Maslow: Según Guanoluisa (2018). Indica Chiavenato, diciendo que la motivación es jerárquica, categorizada por etapas, y las acciones determinan las decisiones de cada persona. Asimismo, el rendimiento en el trabajo inicia con la ejecución del mismo y finaliza con la obtención de los resultados, que sirve como medida de rendimiento. (Chiavenato, 2011). En consecuencia, podemos afirmar que la gestión administrativa presenta una importante relación con el rendimiento en el trabajo, debido a que este último va



determinar los resultados que representan el beneficio de la institución. El éxito en la obtención de resultados no se basa únicamente en la personalidad del trabajador, sino que se adiciona factores externos a su oficio. (Rojas,2020).

El entorno representa una importante influencia para el rendimiento laboral. Es por ello que suele ser cambiante de acuerdo al contexto de cada trabajador, cada uno de ellos está expuesto a distintos factores y situaciones. Chiavenato (2018) determina que el rendimiento de un trabajador se forma a lo largo de su carrera profesional a través de decisiones acertadas, adaptación a la variabilidad, el impulso de habilidades como trabajo en grupo y actitudes pragmáticas (Robins, 2010).

El rendimiento de los empleados va permitir obtener los resultados que tengan relación con los objetivos propuestos, un factor determinante para ello será el nivel de esfuerzo en el trabajo. (Damián et al; 2021). Asimismo, el concepto de rendimiento hace referencia a la habilidad de un trabajador para elaborar una actividad empleando el mínimo esfuerzo, economizando el tiempo y consiguiendo el mejor resultado posible (Bohórquez et al; 2020). (Sánchez, 2021).

Para desarrollar un buen rendimiento laboral es necesario participar activamente en las actividades y potenciar las ventajas de la institución. El rendimiento se calcula siguiendo tres indicadores: el objetivo, la planificación y el control, además se deben tener en cuenta las habilidades sociales, mentales y cognoscitivas de los trabajadores. El rendimiento del contexto, tiene como concepto la realización de actividades mediante la cooperación, tolerancia y tenacidad como indicadores. Mientras que el desempeño individual, tiene como concepto la realización del volumen establecido como objetivo para cada empleado, acatando las normas, procesos y admitiendo propósitos organizacionales. (Achoma, 2020).

Como Campbell et al, (1990), el rendimiento es la actuación resaltante de los trabajadores que permite el desarrollo de un emprendimiento a través de la realización de los objetivos planteados por la entidad. Del mismo modo, Carrillo, (2020) plantea la inclusión del concepto de éxito laboral, enumerando un grupo de caracteres que deben estar presentes en la conducta del trabajador. Debido a esto, Milkovich & Boudreau (1994) citado en Corea et al. (2020). Mencionan el enfoque que se le da actualmente al rendimiento, como un grupo de caracteres unipersonales como habilidades propias del trabajo que son necesarias para

establecer relaciones laborales correctamente. Debido a que las conductas pueden modificar los resultados y la volatilidad encascada que sucede hoy en día en las instituciones.

El rendimiento laboral es un proceso de retroalimentación. Es decir, identifica a los trabajadores que ameritan un ascenso en sus remuneraciones. La prueba representa la elección de puesto, reubicar de plaza o el despido.

Capacitación y desarrollo, necesario para lograr una labor eficiente de los trabajadores. Planificación profesional y mejora. Representa la elección de progresar unos escalones en su trabajo. Resultado efectivo contradictorio de los recursos humanos; el fallo en el diseño de la ubicación es el entendimiento de la gestión ejecutable. Situación externa difícil (Henríquez y Loor,2020) da vía libre al rumbo de los recursos humanos para asuntos privados o familiares. También se define como el grado de desempeño de un empleado en los resultados obtenidos durante un periodo de tiempo laboral (Solís ,2021). Sostiene que el rendimiento laboral se logra gracias a una buena gestión del trabajo realizado y se caracteriza fundamentalmente por la calidad del trabajo realizado, la responsabilidad de los colaboradores, el compromiso organizacional y la competencia de liderazgo y trabajo en equipo.

El rendimiento dentro del trabajo es el logro de objetivos y una disciplina con respecto a las habilidades sociales y cognitivas que son necesarias para cada ocupación laboral, y que beneficia de manera directa o indirecta a la entidad. De ese modo, Bolander indica que la eficacia que presenta un trabajador al desempeñar su labor dentro de una entidad se mide dentro de su rendimiento laboral, en resumen, todo dependerá de la predisposición del trabajador para cumplir sus labores dentro de la entidad y en beneficio de esta (Chiang & San Martín ,2015).

Desempeño Situacional: Son actos fraudulentos que voluntariamente aparecen para dañar, influenciar u ofender a una organización en beneficio propio, o en este caso, en beneficio de otros (Bautista et al; 2020). De manera similar, Bravo (2019) describe el comportamiento improductivo como un plan manifestado voluntariamente para dañar a una organización o individuo que se convierte en una

situación peligrosa tanto para la productividad organizacional como para el bienestar de los empleados, definido como comportamiento.

Trabajo en equipo: Representa un pilar dentro de una empresa, debido a que se forma un ambiente armónico facilitando el trabajo individual de cada trabajador (Maisy, 2019). Es decir, un mejor entorno va impulsar la conducta laboral del trabajador, permitiendo que este obtenga una mayor motivación y ponga mayor esfuerzo para adaptarse al ritmo del grupo. (Rodríguez & Lechuga,2019).

Iniciativa: Se refiere a la habilidad profesional para proponer, desarrollar o diseñar sus propios proyectos. Esta es una cualidad esencial para este trabajo, ya que le permite anticipar eventos y desarrollar ideas creativas (Rivero,019).

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

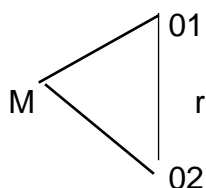
Se trabajó mediante un estudio básico, ya que fue la mejor manera de profundizar su conocimiento sin resolver un problema (CONCYTEC, 2020).

##### 3.1.2. Enfoque de investigación

La presente investigación se sustentó bajo el enfoque cuantitativo, con un procedimiento reestructurado y específico destinado a producir resultados objetivos (Manterola et al; 2019).

##### 3.1.3. Diseño de investigación

No experimental, transversal y correlacional, de acuerdo con Hurtado (2020), la investigación no experimental domina las observaciones de los investigadores e indica un control bajo sobre la manipulación de variables, transversal hace referencia al hecho de que la recolección es instantánea. Correlación para comprobar la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral sin demostrar dependencias de variables o relaciones causales.



**Donde:**

**M:** Empleados de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador

**O1:** Gestión administrativa

**O2:** Desempeño laboral

**r:** Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

En su estudio, Guillin et al. (2022) explica que se cuenta con un registro sistemático a través del cumplimiento de la gestión en los procesos de administración que incluyen planificar, organizar, direccionar y gestionar para el logro de los objetivos a través de acciones estratégicas.

Definición Operacional

Por medio de un cuestionario que mide qué tan bien la gestión administrativa facilita la gestión según sus dimensiones.: Planeación, organización, dirección y control.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Ríos (2022) considera el desempeño laboral óptimo en la realización de actividades clave de acuerdo con las funciones del puesto y la demostración de los talentos de los empleados. Incluye todas las habilidades, conocimientos, experiencia y actitudes para lograr el producto buscado de acuerdo con la prestación de servicio, el enfoque al detalle y los requisitos de la entidad.

Definición operacional, se desarrolló a través un cuestionario que medio el desempeño de la tarea, situacional, trabajo en equipo e iniciativa.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población estuvo compuesta por los colaboradores de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022, que quedó compuesto por 140 trabajadores (Manterola et al; 2019). Se trabajó con toda la población, por lo tanto, no se considera muestra.

Unidad de análisis se consideraron todos los empleados de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

Gallardo (2017). El método de investigación es la encuesta. Siendo procedimientos teóricos necesarias para la investigación.

#### **3.4.2. Instrumento**

Se trabajó con el instrumento llamado cuestionario de desempeño laboral, también fue propio. El Cuestionario de Gestión administrativo y consta de 20 preguntas: Planificación (1 - 5), Organización (6 - 10), dirección (11 - 15), control (16 - 20). Empleando escala Likert del 1 al 5. La verificación se realizó por juicio de expertos y la confianza se calculó por medio el alfa de Cronbach.

#### **3.4.3. Validez.**

La validez de contenido, se realizó mediante una evaluación metodológica de 3 profesionales conocedor del tema (Mg. Rolando Martín Brenis Díaz; Mg. Vanessa Isabel Flores Montero; Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis); cuentan con un alto grado de experiencia en el ámbito de gestión pública, portando el nivel de doctorado o maestría, lo que garantizo que la medición mediante las encuestas para ambas variables constriñan el objeto que se buscó medir, enunciando su opinión en relación a la ajuste de los instrumentos, de la misma forma se garantizó la coherencia de los objetivos planteados en base al juicio de profesionales especializados.

#### **3.4.4. Confiabilidad**

Para el apartado de confiabilidad se realizó la prueba alfa de cronbach; donde fue necesario emplear el Software Estadístico SPSS, en el cual alcanzó como resultado un índice superior a 0,8 puntos. Esto demostró el elevado nivel de confiabilidad de la investigación, posteriormente se sometió a los instrumentos diseñados para este fin. (Martínez et al; 2009). Referente a los resultados de confiabilidad por variable fueron los siguientes: Gestión administrativa un valor de 0.889 y desempeño laboral = 0.879

### **3.5. Procedimientos**

Bajo el consentimiento del director de la organización del centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, se creó la herramienta en formulario de Google con. Se hizo entrega de un enlace de formulario y base de datos descargada.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El programa se ejecutó en SPSS versión 25 a través de una presentación de tablas de frecuencias y análisis bivariados que permitieron contrastar las hipótesis propuestas. Prueba de correlación de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación consideró los aspectos de confidencialidad: No se solicitaron datos como el nombre o la identidad de los encuestados, y únicamente se hizo una enumeración de los participantes hasta que la muestra llegó a la totalidad. Justicia, todos los participantes son tratados indistintamente de su sexo, edad o color de piel. Se respetó las ideas ajenas.

#### IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022.

**Tabla 1**

*Gestión administrativa y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión Administrativa	Malo	13 9,3%	28 20,0%	1 0,7%	42 30,0%
	Regular	3 2,1%	39 27,9%	14 10,0%	56 40,0%
	Bueno	10 7,1%	6 4,3%	26 18,6%	42 30,0%
Total		26 18,6%	73 52,1%	41 29,3%	140 100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La tabla 1 demuestra que alrededor del 40% (56) de trabajadores obtuvieron un puntaje regular con respecto a la relación de las variables Gestión administrativa y Desempeño laboral en el centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador. Tan solo el 30% (42) obtuvieron un mal puntaje en la relación de estas variables, mientras que el 30% restante un buen puntaje en la relación de estas variables. Revelando que al tener un nivel regular en gestión administrativa por resultados aún debe mejorar el desempeño laboral.



Objetivos específicos 1: Determinar el nivel de relación entre planificación y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022.

**Tabla 2**

*Planificación y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Planificación	Malo	13 9,3%	28 20,0%	1 0,7%	42 30,0%
	Regular	3 2,1%	41 29,3%	26 18,6%	70 50,0%
	Bueno	10 7,1%	4 2,9%	14 10,0%	28 20,0%
Total		26 18,6%	73 52,1%	41 29,3%	140 100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 2, se describe que, en la dimensión planificación se obtuvo un total de 30% en el nivel malo, 50% en un nivel regular y 20% (28) en un nivel bueno. Para la variable desempeño laboral se obtuvieron 18,6 % en el nivel malo, 52,1% en un nivel regular y 29,3% en un nivel bueno. Del total de encuestados, la mayor cantidad de resultados para ambas variables se dio en el nivel regular con 29,3% (41). Mientras que tan solo el 9,3% (13) obtuvieron un nivel malo para ambas variables. Asimismo, el 10% (14) obtuvieron un nivel bueno para ambas variables.

Objetivos específicos 2: Determinar el nivel de relación entre organización y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022.

**Tabla 3**

*Organización y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Organización	Malo	13 9,3%	28 20,0%	1 0,7%	42 30,0%
	Regular	3 2,1%	39 27,9%	14 10,0%	56 40,0%
	Bueno	10 7,1%	6 4,3%	26 18,6%	42 30,0%
Total		26 18,6%	73 52,1%	41 29,3%	140 100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 3, se describe que, en la dimensión organización se obtuvo un total de 30% (42) en el nivel malo, 40% (56) en un nivel regular y 30% (42) en un nivel bueno. Para la variable desempeño laboral se obtuvieron 18,6 % (26) en el nivel malo, 52,1% (73) en un nivel regular y 29,3% (41) en un nivel bueno. Del total de encuestados, la mayor cantidad de resultados para ambas variables se dio en el nivel regular con 29,3% (41). Mientras que tan solo el 9,3% (13) obtuvieron un nivel malo para ambas variables. Asimismo, el 18,6% (26) obtuvieron un nivel bueno para ambas variables.

Objetivos específicos 3: Determinar el nivel de relación entre dirección y desempeño laboral en empleados de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022

**Tabla 4**

*Dirección y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Dirección	Malo	13 9,3%	41 29,3%	2 1,4%	56 40,0%
	Regular	3 2,1%	28 20,0%	25 17,9%	56 40,0%
	Bueno	10 7,1%	4 2,9%	14 10,0%	28 20,0%
Total		26 18,6%	73 52,1%	41 29,3%	140 100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 4, se describe que, en la dimensión dirección se obtuvo un total de 40% (56) en el nivel malo, 40% (56) en un nivel regular y 20% (28) en un nivel bueno. Para la variable desempeño laboral se obtuvieron 18,6 % (26) en el nivel malo, 52,1% (73) en un nivel regular y 29,3% (41) en un nivel bueno. Del total de encuestados, el 20% (28) obtuvieron un nivel regular para ambas variables. Mientras que tan solo el 9,3% (13) obtuvieron un nivel malo para ambas variables. Asimismo, el 10% (14) obtuvieron un nivel bueno para ambas variables.

Objetivos específicos 4: Determinar el nivel de relación entre control y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022.

**Tabla 5**

*Relación entre control y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Control	Malo	13 9,3%	28 20,0%	1 0,7%	42 30,0%
	Regular	3 2,1%	41 29,3%	26 18,6%	70 50,0%
	Bueno	10 7,1%	4 2,9%	14 10,0%	28 20,0%
Total		26 18,6%	73 52,1%	41 29,3%	140 100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 5, se describe que, en la dimensión control se obtuvo un total de 30% (42) en el nivel malo, 50% (70) en un nivel regular y 20% (28) en un nivel bueno. Para la variable desempeño laboral se obtuvieron 18,6 % (26) en el nivel malo, 52,1% (73) en un nivel regular y 29,3% (41) en un nivel bueno. Del total de encuestados, la mayor cantidad, el 29,3% (41) presentan un nivel regular para ambas variables. Mientras que tan solo el 9,3% (13) obtuvieron un nivel malo para ambas variables. Asimismo, el 10% (14) obtuvieron un nivel bueno para ambas variables.

Tabla 6

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,111	140	,000
Desempeño laboral	,124	140	,000

**Decisión estadística**

Para la prueba de normalidad se consideró utilizar la Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra contaba con un total de 140 encuestados, un valor mayor a 50. Al realizar la prueba de normalidad se obtuvo una distribución no normal (Sig.< 0,05) para ambas variables, por lo tanto, se hizo uso del método no paramétrico Rho de Spearman para confirmar las hipótesis planteadas inicialmente.

## Estadística inferencial

Hipótesis general:

Hi. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022.

Ho. No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022

**Tabla 7**

*Relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral*

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,918**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Los valores arrojados en la tabla 7 describen un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,918\*\* entre las dos variables, por lo que podemos interpretarlo como una correlación positiva muy alta, además la correlación es significativa bilateralmente ya que es de ,000<0,01. Por los resultados que se obtuvieron se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva.

Hipótesis específicas 1

**Tabla 8**

*Relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral*

			Planificación	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,918**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Los valores arrojados en la tabla 8 describen un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,918\*\* entre las dos variables, por lo que podemos interpretarlo como una correlación positiva muy alta, además la correlación es significativa bilateralmente ya que es de ,000<0,01. Con los resultados obtenidos se descarta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis positiva.

Hipótesis específicas 2

**Tabla 9**

Relación significativa entre organización y el desempeño laboral

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Los valores arrojados en la tabla 9 describen un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,900\*\* entre las dos variables, por lo que podemos interpretarlo como una correlación positiva muy alta, además la correlación es significativa bilateralmente ya que es de ,000<0,01. Con los resultados obtenidos se desaprueba la hipótesis nula y se considera la hipótesis positiva.



Hipótesis específicas 3

**Tabla 10**

*Relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral*

			Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,913**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,913**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Los valores arrojados en la tabla 10 describen un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,913\*\* entre las dos variables, por lo que podemos interpretarlo como una correlación positiva muy alta, además la correlación es significativa bilateralmente ya que es de ,000<0,01. Con los resultados obtenidos se descarta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis positiva.

Hipótesis específicas 4

**Tabla 11**

*Relación significativa entre el control y el desempeño laboral*

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,918**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Los valores arrojados en la tabla 11 describen un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,918\*\* entre las dos variables, por lo que podemos interpretarlo como una correlación positiva muy alta, además la correlación es significativa bilateralmente ya que es de ,000<0,01. Con los resultados que se consiguieron se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva.

## IV.DISCUSIÓN

De los resultados alcanzados respecto a la gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo ,Ecuador, conforme como se distingue, con respecto al objetivo general que fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022, manifiesta según la percepción de los trabajadores que alrededor del 40% (56) señalaron un nivel regular, evidenciando que al tener un nivel regular en ambas variables aún debe perfeccionar la gestión administrativa y el desempeño laboral.

De la misma manera se alcanzó una correlación positiva muy alta (0.918), además la correlación es significativa bilateralmente. Por los resultados que se obtuvieron se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, se corrobora con los manifestaciones de Silvanio (2019), el cual describe deficiencias en la gestión administrativa en las organizaciones públicas, se observa una estructura organizativa obsoleta, además de la escasez de manuales organizacionales, lo que genera un bajo rendimiento de los colaboradores causando demora en el cumplimiento de metas, desazón entre los trabajadores y por lo tanto ambiente laboral (Mendivel et al; 2020). Desde la perspectiva del sector público, la adecuada gestión administrativa disminuye considerablemente el peligro que plantea una mala gestión. Esto se debe a que el propósito principal de todas las organizaciones es centrarse en satisfacer al usuario. El desempeño laboral del servidor también es una prioridad aquí, corresponde al desempeño del trabajo que representa o realiza el trabajador. (Park y Lee, 2020).

Se concierne con las teorías de teoría clásica y la teoría científica. Teoría clásica: De acuerdo con González et al. (2020) argumentan el enfoque clásico, representada por Henri Fayol en 1916, representa una visión estructural con énfasis en la organización, enfocándose completamente en la organización formal, con estándares y reglas. Teoría Científica: Por otro lado, según Masaquiza et al. (2020) argumentan que la teoría científica fue tipificada por Fredrick Taylor en 1903. Sus puntos de vista enfatizan tareas y enfoques de organización que se enfocan en la división de partes.

Fayol (2016), en su estudio se refiere al administrador como la persona quien debe colaborar a la reforma mental del colaborador. El efecto final está relacionado a la realización de acciones innovadoras. En concordancia del objetivo específico 1 fue comprobar la planeación y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. en la dimensión planificación según la percepción de los trabajadores se obtuvo un total de del 50% en un nivel regular y también en el mismo nivel la variable desempeño laboral en 52,1%.

De la misma forma, describió una correlación positiva muy alta (0.918), además la correlación es significativa bilateralmente ya que es de,  $000 < 0,01$ . Con los resultados obtenidos afirmando la hipótesis positiva. Estos resultados se apoyaron con los aportes de Pashanasi et al. (2021) donde señala que las instituciones públicas del Perú poseen muchas deficiencias con respecto a la parte administrativa, dentro de las cuales encontramos: carencia de un régimen competente, inadecuada configuración de administración y labores; ocasionando contratiempos en el desempeño ocupacional en los cooperadores. En correspondencia con Mendivel et al. (2020) comenta que en los estudios ejecutados en más de 250 empresas peruanas, se observó que el 46 % de empresas dan mayor importancia en la medición de los indicadores de desempeño laboral, apoyándose de la examinación de sus recursos humanos, mientras que el 54 % no ha presentado interés en el rendimiento laboral en una corporación. Del mismo modo, se expone que las entidades peruanas, mayormente emplean un 30% de presupuesto en la instrucción de sus colaboradores posterior a la ejecución de evaluaciones sobre el rendimiento laboral, con la finalidad prevenir costos, sin embargo, no comprenden que este tipo de inversiones ayudan a la obtención de mejores resultados, además de maximizar el proceso profesional de los trabajadores, lo que contribuiría al crecimiento de la entidad (Medina, 2017).

Correspondiente al objetivo específico 2 fue comprobar el nivel de relación entre organización y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. se describe que, en la dimensión organización se percibe en mayor proporción según la percepción de los trabajadores en un nivel regular al 40% (56), señalando también en sus resultados del análisis de hipótesis, por lo que podemos interpretarlo como una correlación positiva muy alta (0,900)

entre las dos variables, además la correlación es significativa bilateralmente ya que es de  $,000 < 0,01$ . Con los resultados obtenidos se considera la hipótesis del estudio.

Aportando Baquero (2018) y de Solís (2018), señalando en estudio de Ecuador, múltiples empresas confortan grandes reformas dentro del funcionamiento convencional del mercado, además las gestiones administrativas deben reformar y modificar la estructura de sus corporaciones con la finalidad de acoplarse a las novedosas reformas tecnológicas, destacando el uso de las redes sociales, plataformas de servicio, páginas webs, etc. En base a lo anterior merece motivo para investigar la descripción de los problemas que existen en la gestión administrativa, siendo el inconveniente que en las organizaciones no basta con que los líderes de grupo conozcan el funcionamiento de la organización o el significado del trabajo de los mismos empleados, enfocándose no solo en los hallazgos, sino también en cómo se puede lograr el desarrollo de la meta, contribuyendo a la mejora y potenciación del desempeño laboral dentro de la entidad, es decir, el desempeño de sus empleados, a través de mecanismos normativos para lograr un efecto positivo en el centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador.

Fundamentando con la teoría de Robbins y Judge (2014) mencionaron la importancia de la administración, destacando valores que fomenten un crecimiento en el ambiente de trabajo, es decir, mediante un trabajo colaborativo llegar a las metas propuestas de manera exitosa. El segundo enfoque es acerca de la gestión, descrito como la herramienta útil para la obtención de un resultado en base al conocimiento. (Morillo et al; 2020). También manifiestan en cuanto a la gestión administrativa juega un papel importante para el desarrollo y potenciamiento de los organismos del estado. Además, funciona como monitor regulador de modo que las tareas se desarrollen eficientemente, de acuerdo a la disposición y capacidad que presente el personal de una institución para con los objetivos planteados. (Robbins & Coulter, 2009).

En definitiva, al objetivo 3 fue establecer el nivel de relación entre dirección y desempeño laboral en empleados de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022, se llegó para ambas en un nivel malo y regular en un se obtuvo un total de 40%(56), describen un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $0,913^{**}$  entre las dos variables, por lo que podemos interpretarlo como una

correlación positiva muy alta, además la correlación es significativa bilateralmente ya que es de  $,000 < 0,01$ . Con los resultados obtenidos se aprueba la hipótesis de estudio. Destacando como sustento los aportes Chiavenato (2014) menciona los cuatro componentes que conforman la gestión administrativa, además tomar las decisiones correctas en el momento pertinente dentro de su organización puede tener un impacto positivo. Se necesitan sinergias continuas para seleccionar las mejores opciones con el objetivo de asegurar el uso correcto de los recursos. Los procesos de gestión deben ser efectivos para que una empresa logre un desarrollo sostenible para su éxito. Mendoza y Villafuerte (2021).

Destacan que la planificación establece aspectos comunes y estándares que guían todo lo que una organización necesita. Un plan eficaz es aquel que sienta las bases para la acción futura. Esta organización es definida por Barreno (2019) como una serie de reglas, posiciones y comportamientos que todos en la empresa deben respetar. El control es definido por Bastidas (2018) como un control que ayuda a monitorear completamente un proceso. Según Martín (2019), los controles son los encargados de evaluar el desarrollo integral de la entidad de las bases teóricas del proceso administrativo, planteadas por el autor, revelan que la gestión administrativa es una virtud que se adquiere al comprender y perfeccionar el uso de materiales y recursos para desarrollar las tareas documentadas en la gestión organizacional (Farro, 2012, citado por Jama et al; 2018). Se comprende como gestión administrativa al uso de herramientas fijando un límite financiero y especializados específicos en base a la tipología, sin dejar de lado el modelo de la gestión. Se debe tomar en cuenta las ideas de los beneficiarios al momento de proponer estrategias innovadoras, El rol de la gestión administrativa es establecer el dinamismo, la metodología y el adecuado juicio para efectuar las maniobras de planificación, estructuración, control y rumbo de los cargos y métodos para conseguir el éxito de los asistentes y obtener dichos objetivos. (Mendoza et al; 2022).

Concluyendo con el objetivo específico 4, se describe que, en la dimensión control alcanzando un mayor porcentaje en el nivel malo, 50% (70), señalando un valor de 0,918\*\* entre las dos variables, por lo que podemos interpretarlo como una correlación positiva muy alta, además la correlación es significativa bilateralmente

ya que es de  $,000 < 0,01$ . Con los resultados que se consiguieron admitiendo la hipótesis de estudio. Aporte el enfoque científico de Teoría de McClelland: Según López et. al (2021), Brinham quien propuso esta teoría en 1976, enfatiza el liderazgo, el poder y la aflicción. Que son 3 requisitos esenciales a ellos como: requerimiento de liderazgo, poder y aflicción. La teoría de Herzberg: de Quintana y Tarqui (2021). La contribución de Herzberg data de 1968, lo que demuestra que un factor que contribuye al bienestar de los empleados es la motivación que dan los trabajadores.

Definitivamente la teoría de las necesidades de Maslow: Según Guanoluisa (2018). Indica Chiavenato, diciendo que la motivación es jerárquica, categorizada por etapas, y las acciones determinan las decisiones de cada persona. Asimismo, el rendimiento en el trabajo inicia con la ejecución del mismo y finaliza con la obtención de los resultados, que sirve como medida de rendimiento. (Chiavenato, 2011). En consecuencia, podemos afirmar que la gestión administrativa presenta una importante relación con el rendimiento en el trabajo, debido a que este último va determinar los resultados que representan el beneficio de la institución. El éxito en la obtención de resultados no se basa únicamente en la personalidad del trabajador, sino que se adiciona factores externos a su oficio. (Rojas, 2020). De la misma forma, Campbell et al, (1990), es importante la actuación resaltante de los trabajadores que permite el desarrollo de un emprendimiento a través de la realización de los objetivos planteados por la entidad. Del mismo modo, Carrillo, (2020) plantea la inclusión del concepto de éxito laboral, enumerando un grupo de caracteres que deben estar presentes en la conducta del trabajador. Debido a esto, Milkovich & Boudreau (1994) citado en Corea et al. (2020). Mencionan el enfoque que se le da actualmente al rendimiento, como un grupo de caracteres unipersonales como habilidades propias del trabajo que son necesarias para establecer relaciones laborales correctamente. Debido a que las conductas pueden modificar los resultados y la volatilidad encascada que sucede hoy en día en las instituciones.

## V.CONCLUSIONES

1. Fue definido a detalle la gestión administrativa y el desempeño laboral, misma que se basó en un nivel medio (40%) conforme a la valoración de los colaboradores; por lo cual se puntualiza que un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, identificándose también una correlación positiva alta (0,918), por la cual se fomente el perfeccionamiento a la planificación de actividades, compromisos, reconocimiento de logros ,evaluaciones objetivas con el acatamiento de rectitud los horarios y las situaciones vaticinadas.
2. Se estableció que la planificación y la otra variable de los que desempeñan laboralmente se exhibe en un nivel medio (50%) tal como lo perciben los participantes; entre las dos variables, una correlación positiva muy alta (0,918), por lo cual los beneficios que concede se adapten a la planificación y ejecución de actividades para lograr metas, obteniendo con aptitud el plan logrando resultados.
3. Se señala que la organización y el desempeño laboral de los trabajadores se percibe en un nivel regulara (40%) se ostenta correspondencia positiva alta distinguiéndose una analogía  $Rho=0,900$ ; en división del trabajo y jerarquía, correspondientemente.
4. Con relación a la dirección y el desempeño laboral, la percepción de los trabajadores se llegó a un nivel medio de (40%) develando deducciones directas alta entre las variables de estudio como se corrobora con  $Rho Spearman= 0,913$ , lo que, a mayor grado de dirección, mayor el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador.
5. Referente a la dimensión control con el desempeño laboral, la percepción de los trabajadores se llegó a un nivel regular de (50%). El análisis declara una reciprocidad directa alta entre las variables de estudio como se corrobora con  $Rho Spearman= 0,918$ , lo que, a mayor grado de control, mayor el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador.



## **VI.RECOMENDACIONES**

1. Al director general de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, se exhorta lograr aplicar estrategias en un programa de acción trascendental en la cual se atice una gestión administrativa adecuada y por ende un buen desempeño laboral de los trabajadores con el propósito de condescender un beneficio que cumpla con las expectativas de los colaboradores.
2. Al director responsable de gobierno, controlar el desempeño de las acciones proyectadas, conjuntamente de monitorear la realización de cada actividad, con el propósito generar un afable uso a los recursos públicos y se establezcan acorde a lo planeado.
3. Al personal del centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, se exhorta que perpetúen desempeñándose con altura en el eminente trabajo de efectuar con el compromiso en la entidad, tomando en cuenta los anhelos de los involucrados, concediendo un tributo honesto, con aptitud competitiva que involucre una valía adherida para el centro de salud.
4. A los jefes respectivos del centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, se confía el impulso del buen ejercicio del trabajador con el fin de que se ofrezca una verdadera planificación, organización, dirección y control otorgándole empoderamiento a fin de que los trabajadores se consideren importantes en dicho centro de salud
5. Al responsable de gobierno, atizar la elaboración de talleres y retroalimentaciones al personal, con el fin de referir con personal competente e idóneo y experto de sus cargos que proporcionen resultados de todas las actividades programas se efectúen en su conjunto.

## REFERENCIAS

- Álvarez, B; Indacochea, B; Álvarez, A; Yoza, N. & Figueroa, M. (2017). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Revista científica dominios de las ciencias. Ecuador.* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313254.pdf>
- Anchelia, V; Inga, M; Olivares, P; & Escalante, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, e899-e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Asca, P; Solis, M; Ramos, O. & Espinoza, R. (2021). Gestión administrativa análisis del proceso de adquisiciones en el Instituto Nacional de Estadística e Informática período 2013-2018. *Revista académica de la Universidad Cesar Vallejo.* <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1581>
- Asiri A. A. I; & Sharqi, O. A. (2020). The Impact of Administrative Empowerment on the Performance of King Abdul-Aziz Hospital in Makkah City (An Applied Study). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8(2), 157- 184. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82010>
- Armijos, L. A. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura.* (Tesis Maestría). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77899/Armijos\\_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77899/Armijos_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista, R; Cienfuegos, R; & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.
- Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12 (3): [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es)
- Bravo, T; Valenzuela, S; (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. Centro Medición MIDE UC, (Chile) e Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), México. Cuadernillo técnico de evaluación

educativa, 1(1), 1- 39.  
<https://www.inee.edu.mx/wpcontent/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

Carrillo, B. (2020). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. Tesis de Maestría. Universidad UNEMI. Ecuador.  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5155/1/Bolivar%20Carrillo%20ACTUALIZADO.pdf>

Corrêa, I; Camões, M; Meyer-Sahling, J; Mikkelsen, K; & Schuster, C. (2020). Distorções de incentivo ao desempenho e redução de motivação no serviço público federal no Brasil. *Revista Do Serviço Público (Civil Service Review)*, 71(3), 297–329. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3408>.

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D). <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/24968/n/r.p.-097-2020-concytec-p-anexo-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyectos>.

Chiang, M. M; & San Martín, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000300001](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001)

Chiavenato I. C. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.  
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial McGraw-Hill.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración (2º ed.)*. McGraw Hill Interamericana.  
[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiav](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiav)

enato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>.

Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño*. McGraw-Hill. [http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414\\_01.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Estudios Superiores de Monterrey. <https://docer.com.ar/doc/xssnve5>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.era edición). Editorial McGraw-Hill. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Choi, J. Y; Miao, C; Oh, I. S; Berry, C. M; & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377– 389. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1495>

Damián, J. L, Castillo, E. F; Reyes, C. E; Salas, R. M, & Ayala, C.I. (2021). Internal communication and job performance in Peruvian health professionals during the COVID-19 pandemic. *MediSur*, 19(4), 624-632. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=en).

Díaz, E. G. y Lozano, P. (2018). *Sistema de control interno y gestión administrativa de la unidad de gestión educativa local – Bagua*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio académico UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26511>

- Fayol, H. (2016). *Administración industrial y general*. Paris: El Ateneo.  
[https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n\\_ind\\_y\\_general001.pdf](https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf)
- Falconi, J. F; Luna, K. A; Sarmiento, W. H; & Andrade, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169.  
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- García, F. & Huamán, F. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio académico UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26327/garcia\\_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26327/garcia_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Guanoluisa, M. (2018). La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018. Riobamba-Ecuador:  
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5804/1/UNACH-EC-FCP-INGCOM-2019-0026.pdf>.
- González, S. S; Viteri, D. A; Izquierdo, A. M; & Verdezoto, G. O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es).
- Guartan, A; Torres, K; Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf>
- Guillin, X. M ; Mosquera, A. P; & Pérez, I. C. (2022). Gestión administrativa de la unidad nacional de almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los

Ríos. Revista Universidad y Sociedad, 14(1), 333-338.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000100333&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100333&lng=es&tlng=es).

Henríquez-, N. & Loor, G. (2020). Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS), provincia de Manabí, Ecuador. *Fipcaec.5 (19), Edición Especial, 151-185*. DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.226>

Hernández, R, y Mendoza, C.P. (2018). Metodología de La Investigación: Las Tres Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. 1 Mc Graw Hill

Hurtado, F. J. (2020). "Fundamentos Metodológicos de La Investigación: El Génesis Del Nuevo Conocimiento." Revista Scientific 5: 99– 119.  
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/563662985006.pdf>.

Jabbar M; Hussin, F; Muhammad, A; & Muahmmad, I. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. 1-4.

Jama, V. R; Zambrano, K. G; &Párraga, L. A. (2018). Gestión administrativa en las extensiones universitarias de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento, 3(3), 3-21*.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/441>

Jordán, B. J. (2022). *El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021*. (Tesis Maestría).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n\\_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López, B. E; Aragón, J; Muñoz, M; Madrid, S, & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(2), 316-325*.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext)

- Maíz, M. (2019). El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del Capital Humano. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEYN%202019%20MM.pdf>
- Manterola, C; Quiroz, G; Salazar, P. & García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. *Las Condes Clinical Medical Journal*, 30(1) 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Martínez, R; Tuya, L; Martínez, M; Pérez, A; & Canovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Masaquiza, T. A; Palacios, A. M, & Moreno, K. A. (2020). Administrative management and budget execution of the Zonal Education Coordination - Zone 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51-65. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862020000300051](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862020000300051)
- Mendivel, R. K; Lavado, C. S; & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es).
- Mendoza, V. M.; Moreira, J. S.; & Mera, C. L. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301>
- Mendoza, M; y Villafuerte, J. S. (2021). Evaluation of human resources administration systems: Chiavenato model in productive organizations of Manabi, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11 (3), 467-478. <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v11n3/2389-9417-ridi-11-03-467.pdf>

- Morales, O. J. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil - Ecuador, 2021.* (Tesis Maestría).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69605/Morales\\_DLAOJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69605/Morales_DLAOJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morillo, J; Shardin, L; Uribe, J. & Mesia, E. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(1), 503-511.  
<https://doi.org/10.9756/INTJECSE/V12I1.201031>
- Park, J; & Lee, K.-H. (2020). Organizational politics, work attitudes and performance: The moderating role of age and public service motivation (PSM). *International Review of Public Administration*, 25(2), 85-105.  
<https://doi.org/10.1080/12294659.2020.1750755>
- Pashanasi, B; Gárate, J. & Palomino, G. P. (2021). Job performance in higher education institutions. *A Latin American literature review*, 12(3), 163-174.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext)
- Pacheco, R; Robles n, C; & Ospino, A. (2018). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 259-266.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Quintana, D.y Tarqui, C. (2021). The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Peru. *Archivos de Medicina (Col)*, 20(1), 123-132. *Universidad de Manizales.*  
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Rios, K. I. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de una aldea infantil en la región Lambayeque.* (Tesis maestría).



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92945/Rios\\_DK I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92945/Rios_DK I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, L. X. (2020). *Gestión administrativa y desarrollo institucional en los gobiernos parroquiales de Babahoyo, Ecuador, 2013– 2016*. (Tesis Doctoral). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2875995>

Ramírez L. A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Hotel San Marino, Tarapoto—2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56164>

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. AMC Abr [citado 2022 ago. 07] ; 23( 2 ): 159-164. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es).

Ríos, K.I. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de una aldea infantil en la región Lambayeque*. (Tesis Maestría). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92945/Rios\\_DK I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92945/Rios_DK I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robbins (2010). *Administración* (Décima ed). Pearson. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins%2C%2010a.%20ed..pdf>

Robbins, S; & Coulter, M. (2014). *Administración* (12va ed.) Pearson. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0451.%20Administracion.%20Robins.%2012a.%20ed..pdf>

Robbins, S; & Judge, R. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson educación. [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

- Rodríguez, K. P; & Lechuga, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas, S. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco.): *Revista Peruana de Ciencias de la Salud (oct-dic)*. 1 (4).  
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e>
- Shiguango, M. D. C. (2022). *Procesos administrativos y desempeño laboral en colaboradores de los servicios del municipio de Gonzalo Pizarro, Ecuador, 2021*. (Tesis Maestría).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80461/Shiguango\\_RMDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80461/Shiguango_RMDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, G. M. (2021). *Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021*. (Tesis Maestría).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67680/S%c3%a1nchez\\_ZGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67680/S%c3%a1nchez_ZGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silvanio, M. (2019): Desempeño laboral <https://www.diarioconcepcion.cl/economia-y-negocios/2019/04/05/chile-20-de-trabajadores-no-recibe-feedback-sobre-desempeno.html>.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81777/Torres\\_YH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81777/Torres_YH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Solís, V. J. (2018) *La gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes formales del sector manufacturero de la provincia de Manabí – República de Ecuador*. (Tesis Doctoral).  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2871699>

Solís, F. A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa " Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador,* (Tesis Maestría).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57096/Sol%  
%ads\\_GFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57096/Sol%c3%ads_GFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres, H. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la universidad nacional Autónoma de alto Amazonas, Yurimaguas – 2021.* (Tesis Maestría).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81777/Torres\\_  
YH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81777/Torres_YH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título:</b> Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022							
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Variable 1. Gestión administrativa</b>				
¿Cuál es el nivel de relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022?	Determinar el nivel de relación entre clima y desempeño laborales en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022.	<p>H1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022.</p> <p>H0. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022.</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Planificación	Planificar actividades Ejecutar actividades Alcanzar metas	1,2,3,4 ,5	Ordinal  (1) Nunca  (2) Casi nunca (3) A veces  (4) Casi siempre  (5) Siempre	Bajo (24-56) Medio (57-88) Alto (89-120)
			Organización	División del trabajo  Departamentalización  Jerarquía	6,7,8,9 ,10		
			Dirección	Reconocimiento de logros y compromiso  Liderazgo  Toma de decisiones	11,12, 13,14, 15		
			Control	Normas y políticas de control	16,17, 18,19, 20		
Procesos de control							

				Normas y políticas de control			
			<b>Variable 2. Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	Desempeño en las tareas	Cumplimiento de las tareas asignadas Orientación a los resultados Priorización del trabajo Eficiencia laboral	1,2,3,4,5	Ordinal Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre	Malo (26-61) Regular (62-95) Bueno: (96-130)
			Desempeño en el contexto	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos laborales Soluciones creativas Responsabilidad del personal.	6,7,8,9,10	(5) Siempre	

<p>¿Cuál es el nivel de relación entre la planeación y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre planeación y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022.</p>	<p>Iniciativa</p>	<p>Crecimiento personal Funciones establecidas Imagen personal</p>	<p>11,12,13,14,15</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre organización y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre organización y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre organización y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Rendimiento laboral Tareas Idoneidad</p>	<p>16,17,18,19,20</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre dirección y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre dirección y desempeño laboral en empleados de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en empleados en un</p>					
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre control y desempeño laboral en empleados en un</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre control y desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en empleados en un</p>					

centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022?		centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022.  Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en empleados en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador,2022.				
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica- nivel correlacional Método: Cuantitativo, hipotético deductivo Diseño: No experimental-correlacional		Población: 140 Muestra: Censal, se trabajará con toda la población.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Se realizará con la estadística descriptiva para la variabilidad de los datos Inferencial: Se realizará la prueba de hipótesis mediante el estadístico p_ valor en relación con el nivel de significación de 5%	

ANEXO 2.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b>  Gestión administrativa	Guillin et al. (2022) explica que se cuenta con un registro sistemático a través del cumplimiento de la gestión en los procesos de administración que incluyen la planificación, organización, dirección y gestión para el logro de los objetivos a través de acciones estratégicas.	La variable gestión administrativa esta operacionalizada con cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Planificar actividades Ejecutar actividades Alcanzar metas	Ordinal  (1) Nunca  (2) Casi nunca  (3) A veces  (4) Casi siempre  (5) Siempre
			Organización	División del trabajo Departamentalización Jerarquía	
			Dirección	Reconocimiento de logros y compromiso Liderazgo Toma de decisiones	
			Control	Normas y políticas de control Procesos de control Normas y políticas de control	



<b>Variable 2</b>  Desempeño laboral	Ríos (2022) considera el desempeño laboral óptimo en la realización de actividades clave de acuerdo con las funciones del puesto y la demostración de los talentos de los empleados. Incluye todas las habilidades, conocimientos, experiencia y actitudes que permitan alcanzar los resultados deseados de acuerdo con los servicios prestados, la atención al detalle y los requisitos de la entidad.	La variable desempeño laboral esta operacionalizada con cuatro dimensiones: desempeño en las tareas, desempeño en el contexto, iniciativa y trabajo en equipo.	Desempeño en las tareas	Cumplimiento de las tareas asignadas Orientación a los resultados Priorización del trabajo Eficiencia laboral	Ordinal  (1) Nunca  (2) Casi nunca  (3) A veces  (4) Casi siempre  (5) Siempre
			Desempeño en el contexto	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos laborales Soluciones creativas Responsabilidad del personal.	
			Iniciativa	Crecimiento personal Funciones establecidas Imagen personal	
			Trabajo en equipo	Rendimiento laboral Tareas Idoneidad	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario: Gestión administrativa

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca de la Gestión administrativa en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem, seleccionando una de las alternativas del 1 a 5, la que sea más apropiada para usted, marcando con un aspa la alternativa elegida. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, marque todos los ítems, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará absoluta confidencialidad.

ESCALA DE MEDICIÓN						
(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) siempre		
N.º	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Planificación</b>						
1	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, diseña estrategias adecuadas para el logro de objetivos institucionales.					
2	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, planifica acciones concretas para el cumplimiento de metas institucionales.					
3	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, identifica oportunamente las necesidades de los usuarios					
4	La entidad planifica acciones en función de sus necesidades operativas					
5	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, identifica oportunamente las necesidades de la institución en función de sus metas					
<b>Dimensión Organización</b>						
6	Los servicios que brinda un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, responden a las necesidades del cliente.					
7	Los colaboradores de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, brindan orientación al usuario de acuerdo a su necesidad.					

8	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, ejecuta sus procedimientos según lo establecido					
9	Los colaboradores de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, son distribuidos adecuadamente para atender las necesidades de los usuarios					
10	Los colaboradores de un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, cumplen con sus funciones y atribuciones.					
<b>Dimensión Dirección</b>						
11	La organización de las oficinas es adecuada para una buena atención a los clientes					
12	Existe un proceso eficaz y eficiente de comunicación entre los jefes y colaboradores del área.					
13	La entidad promueve al personal que cumple sus funciones a través de incentivos					
14	Los colaboradores tienen un amplio conocimiento de sus funciones					
15	Los responsables de cada oficina cuentan con un buen liderazgo					
<b>Dimensión Control</b>						
16	La entidad supervisa y controla el buen funcionamiento de los servicios públicos					
17	Los responsables de cada oficina supervisan a los colaboradores en las jornadas laborales					
18	La entidad realiza mejoras en los procesos administrativos para alcanzar los objetivos.					
19	La entidad controla el cumplimiento de los objetivos institucionales					
20	La entidad establece mejoras en las oficinas para su mejor funcionamiento.					

## Cuestionario: Desempeño laboral

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem, seleccionando una de las alternativas del 1 a 5, la que sea más apropiada para usted, marcando con un aspa la alternativa elegida. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, marque todos los ítems, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará absoluta confidencialidad.

ESCALA DE MEDICIÓN						
(1) Siempre	(2) Casi siempre	(3) A veces	(4) Casi nunca	(5) Nunca		
N.º	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Desempeño en las tareas</b>						
1	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, los trabajadores planifican su trabajo en tiempo y forma antes de realizarlo.					
2	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, priorizan las actividades según el grado de importancia					
3	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, cuando terminan con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidieran					
4	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, cumplen con sus tareas concentrándome en mi capacidad sin que se vea afectadas por problemas personales.					
5	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, sus actividades se realizan basándome en el conocimiento científico estudiado					
<b>DIMENSION Desempeño en el contexto</b>						
6	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, tienen la iniciativa de gestionar procesos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales					

7	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, aplican sus conocimientos frente a situaciones desafiantes dentro de mis funciones					
8	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, están en constantes capacitaciones para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
9	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, participan activamente de las reuniones laborales, aportando con soluciones creativas					
10	En un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, el ambiente es el más adecuado por el cumplimiento de sus funciones					
<b>Dimensión Iniciativa</b>						
11	Se tiene iniciativa de crecimiento laboral en los servicios del centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador.					
12	Se tiene iniciativa propia laboral en ausencia del gerente y/o supervisor.					
13	Se tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada					
14	Se tiene iniciativas de en las funciones que desempeña fuera del horario establecido.					
15	Se tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal					
<b>Dimensión Trabajo en equipo</b>						
16	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral					
17	Te sientes satisfecho con tu trabajo y con tus compañeros					
18	Disponen de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tus actividades del día					
19	Realizan sus trabajos durante el día al día con total seguridad					
20	Considera que su equipo de trabajo desempeña de manera correcta sus trabajos					

## Anexo. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Variable: Gestión Administrativa

Instrumento	Ítems	Resultados
Cuestionario	20	Alfa de Cronbach:

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	59,2000	335,067	,950	,990
P02	59,4000	333,378	,921	,990
P03	59,2000	350,622	,872	,991
P04	58,3000	341,567	,943	,990
P05	59,4000	330,711	,909	,990
P06	58,6000	329,600	,907	,990
P07	58,1000	342,100	,926	,990
P08	58,6000	345,822	,839	,991
P09	59,2000	343,733	,940	,990
P10	60,1000	337,211	,949	,990
P11	59,2000	318,622	,977	,990
P12	59,2000	329,067	,933	,990
P13	59,1000	333,433	,950	,990
P14	58,6000	338,267	,947	,990
P15	59,8000	333,956	,960	,990
P16	59,5000	343,833	,928	,990
P17	59,3000	335,122	,906	,990
P18	59,7000	331,567	,929	,990
P19	58,9000	338,989	,943	,990
P20	58,4000	340,489	,929	,990

### Estadísticas de fiabilidad de Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,991	20

Variable: Desempeño Laboral

Instrumento	Ítems	Resultados
Cuestionario	20	Alfa de Cronbach:

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	61,0000	413,556	,977	,992
P02	60,8000	422,622	,925	,992
P03	60,8000	453,067	,820	,994
P04	60,4000	422,711	,937	,992
P05	61,0000	424,444	,960	,992
P06	60,7000	428,678	,920	,992
P07	60,0000	433,778	,928	,992
P08	60,4000	425,600	,951	,992
P09	61,1000	419,211	,969	,992
P10	61,2000	430,178	,954	,992
P11	60,8000	407,956	,973	,992
P12	60,2000	428,844	,896	,993
P13	60,6000	431,156	,930	,992
P14	60,3000	433,789	,956	,992
P15	61,4000	428,489	,974	,992
P16	60,4000	428,489	,974	,992
P17	61,2000	434,844	,947	,992
P18	60,9000	419,656	,948	,992
P19	60,5000	429,167	,963	,992
P20	60,4000	428,489	,974	,992

Estadísticas de fiabilidad de Desempeño  
Laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,993	20

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	---	--------------------------

### I. Datos Informativos

1.1. Estudiante	Dávila Berrúz, Elena Gardenia
1.2. Título de Proyecto de Investigación	Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022
1.3. Escuela profesional	
1.4. Tipo de Instrumento	Cuestionario
1.5. Coeficiente de confiabilidad	KR-20 kuder Richardson ( )
	Alfa de Cronbach (X)
1.6. Fecha de aplicación	
1.7. Muestra aplicada	Muestra piloto de 10 trabajadores

### II. Confiabilidad

ÍNDICES DE CONFIABILIDAD ALCANZADOS	Competencias genéricas	99,1%
	Habilidades sociales	99.3%

### III. Descripción breve del proceso

A través de un cuestionario de 20 preguntas aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores se buscó corroborar la fiabilidad de cada uno de sus ítems, se empleó el método alfa de Cronbach dando como resultado un alto índice de confiabilidad.



## Anexo. Baremos

Variable: Gestión Administrativa

Total	20	5	5	5	5
Min	100	25	25	25	25
Max	20	5	5	5	5
Rango	80	20	20	20	20
Categoría	3	3	3	3	3
Amplitud	27	7	7	7	7
Bajo	47	12	12	12	12
Medio	74	19	19	19	19
Alto	100	25	25	25	25

Variable: Desempeño laboral

Total	20	5	5	5	5
Min	100	25	25	25	25
Max	20	5	5	5	5
Rango	80	20	20	20	20
Categoría	3	3	3	3	3
Amplitud	27	7	7	7	7
Bajo	47	12	12	12	12
Medio	74	19	19	19	19
Alto	100	25	25	25	25



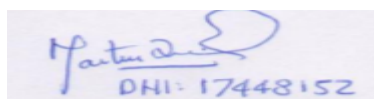


## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Brenis Diaz Rolando Martin, identificado con DNI N.º 17448152, grado académico de magister, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022 y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N.º	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2022



Firma del evaluado

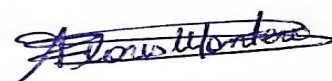
## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Vanessa Isabel Flores Montero, identificado con DNI N.º 41357659, grado académico de magister, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador 2022y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N.º	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2022



Firma del evaluado

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis, identificado con DNI N.º 41570969, grado académico de doctor, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Procesos administrativos y desempeño laboral y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N.º	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2022



Jorge Luis Idrogo Pérez  
ABOGADO  
REG. ICAL. 6708

Firma del evaluado

Guayaquil, 7 de noviembre del 2022

Dr. Peter Aldas López  
Director del Centro de Salud De Lomas de Sargentillo, Ecuador

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO E INSTRUMENTO DE INVESTIGACION EN EL CENTRO DE SALUD DE LOMAS DE SARGENTILLO.**

De mi consideración:

Es grato para mi dirigirme a usted para extenderle un cordial saludo y así mismo ponerle en conocimiento de que como estudiante de posgrados de la Universidad César Vallejo campus Piura promoción 2023, solicito su gentil gestión autorizado la aplicación de una prueba piloto y luego el instrumento de investigación a 120 de los funcionarios del área operativa, con los que voy a recolectar la información necesaria para poder elaborar mi investigación y optar por el título profesional de Master en Gestión Pública.

El título de mi tesis es: **Gestión administrativa y desempeño laboral en un Centro de Salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022**

Y es de suma importancia contar con la realización de la prueba piloto por parte de los funcionarios. Por eso se ha estimado conveniente solicitar a usted, como representante de la entidad de salud pública objeto del presente estudio.

Agradezco la atención prestada.

Atentamente



Dra. Elena Gardenia Dávila Berrúz

C.I. 0913138350



República  
del Ecuador

Ministerio de Salud Pública  
Centro de Salud Lomas de Sargentillo

Guayaquil, 8 noviembre de 2022

PARA: Dra. Elena Gardenia Dávila Berrúz  
**MEDICO GENERAL**

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO E INSTRUMENTO DE INVESTIGACION EN EL CENTRO DE SALUD DE LOMAS DE SARGENTILLO.**

De mi consideración:

En contestación a su oficio con fecha 7 de noviembre del 2022 a través del cual solicita que, requiero de su ayuda para poder realizar una prueba piloto a los funcionarios de la institución del ministerio de salud del Centro de Salud Lomas de Sargentillo con el cual va a recolectar la información necesaria para poder elaborar su investigación y optar por el título profesional de Master en Gestión Pública.

En virtud de aquello, como director del Centro de Salud Lomas de Sargentillo, autorizo para que usted proceda a realizar la prueba piloto a los funcionarios de dicho Centro de Salud del Ministerio de Salud Pública.

Particular que informo para los fines legales pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración

Atentamente

Dr. Peter Aldas López  
MÉDICO ZIRUJANO  
C.I. 0917481899  
Reg. Senecy 17119-2016-1167306

Dr. Peter Aldas López  
**Director del Centro de Salud, Lomas de Sargentillo.**

Recibido  
Elena Gardenia Davila.  
8/11/22.  
11h30.

Dirección: Luciano Ortiz Y Verisimo González, Lomas de Sargentillo, Ecuador  
Teléfono: 0998268411





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de

Lomas de Sargentillo ,Ecuador,2022", cuyo autor es DAVILA BERRUZ ELENA GARDENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 07 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE <b>DNI:</b> 03874808 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 16-01-2023 16:31:12

Código documento Trilce: TRI - 0512996