



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro
médico, Huacho, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Galvez Portella, Rosa Carolina (orcid.org/0000-0002-1498-7921)

ASESORA:

Dra. Bringas Ríos, Victoria Ysabel (orcid.org/0000-0002-9963-7970)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestras familias por el apoyo incondicional, por siempre confiar en nuestras capacidades y esfuerzos realizados a lo largo de toda nuestra

Carrera universitaria, agradecer por los valores inculcados a lo largo de nuestra vida. Agradecerles por siempre motivarnos ante cualquier circunstancia adversa que se haya podido presentar, ahora se puede observar de una forma distinta el camino recorrido, sentir mucha satisfacción y emoción el término de la carrera universitaria.

Agradecimientos

A nuestras familias por siempre enseñarnos a valorar todas las enseñanzas brindadas ya sean en nuestro hogar y también las que fueron brindadas por los docentes, que ayudaron a mejorar como persona y profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRINGAS RIOS VICTORIA YSABEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño laboral y Gestión administrativa en un Centro médico, Huacho, 2023", cuyo autor es GALVEZ PORTELLA ROSA CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRINGAS RIOS VICTORIA YSABEL DNI: 40806278 ORCID: 0000-0002-9963-7970	Firmado electrónicamente por: VBRINGASR el 29- 11-2023 11:15:22

Código documento Trilce: TRI - 0672043



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GALVEZ PORTELLA ROSA CAROLINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desempeño laboral y Gestión administrativa en un Centro médico, Huacho, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GALVEZ PORTELLA ROSA CAROLINA DNI: 73983422 ORCID: 0000-0002-1498-7921	Firmado electrónicamente por: RGALVEZPO95 el 24- 01-2024 16:52:42

Código documento Trilce: INV - 1535220

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral	22
Tabla 2 Distribución de frecuencia de la variable gestión administrativa	23
Tabla 3 Distribución de frecuencia de la dimensión eficiencia	24
Tabla 4 Distribución de frecuencia de la dimensión motivación	25
Tabla 5 Distribución de frecuencia de la dimensión evaluaciones	26
Tabla 6 Distribución de frecuencia de la dimensión competencia	27
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	29
Tabla 8 Correlación de entre las variables desempeño laboral y gestión administrativa.....	29
Tabla 9 Correlación entre la dimensión eficiencia y la variable G.A.	30
Tabla 10 Correlación entre la dimensión motivación y la variable G.A.....	31
Tabla 11 Correlación entre la dimensión evaluaciones y la variable G.A.	31
Tabla 12 Correlación entre la dimensión competencia y la variable G.A.	32

Índice de figuras

Figura 1 Distribución de frecuencia de la variable Desempeño Laboral	23
Figura 2 Distribución de frecuencia de la variable Gestión Administrativa	24
Figura 3 Distribución de frecuencia de la dimensión Eficiencia	25
Figura 4 Distribución de frecuencia de la dimensión Motivación	26
Figura 5 Distribución de frecuencia de la dimensión Evaluaciones	27
Figura 6 Distribución de frecuencia de la dimensión Competencia	28

Resumen

En el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre Desempeño Laboral y Gestión administrativa de un centro médico, Huacho, 2023. En la presente tesis se utilizó el tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional con un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y tuvo como población de estudio 55 trabajadores de un centro médico de la ciudad de Huacho. Respecto a la estadística del trabajo de investigación se utilizó el software estadístico SPSS 25 y para poder recolectar los datos se usó como instrumento la encuesta con escalas de tipo Likert que fue validado por un juicio de expertos. La prueba de confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cron Bach donde se obtuvo como resultado 0.727 para Desempeño Laboral y 0.751 para Gestión Administrativa es decir que se obtuvo una confiabilidad alta y fueron aceptables. En la investigación realizada, se obtuvo como resultado una correlación positiva significativa de 0,612 por lo tanto se determinó que si existe una relación entre las variables Desempeño Laboral y Gestión Administrativa es decir el desempeño de los colaboradores es importante para que la gestión administrativa funcione adecuadamente dentro del centro médico.

Palabras clave: Desempeño laboral, gestión administrativa, eficiencia

Abstract

In this research work, the general objective was to determine the relationship between Work Performance and Administrative Management of a medical center, Huacho, 2023. In this thesis, the type of applied research was used, at a correlational level with a non-experimental design, with a quantitative approach and the study population was 55 workers from a medical center in the city of Huacho. Regarding the statistics of the research work, the statistical software SPSS 25 was used and in order to collect the data, the survey with Likert-type scales was used as an instrument, which was validated by expert judgment. The reliability test was carried out using Cron Bach's Alpha where the result was 0.727 for Work Performance and 0.751 for Administrative Management, meaning that high reliability was obtained and they were acceptable. In the research carried out, a significant positive correlation of 0.612 was obtained, therefore it was determined that if there is a relationship between the variables Work Performance and Administrative Management, that is, the performance of the collaborators is important for administrative management to function properly within of the medical center.

Keywords: Work performance, administrative management, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

En el sector empresarial se analizan distintos factores para la competitividad a nivel de mercado, un factor importante es el desempeño laboral de los colaboradores en donde se observa el desarrollo de sus funciones, como surgen de manera profesional y que se encaminen de acuerdo a los objetivos de la empresa para que puedan permanecer vigentes dentro del mercado laboral, pero por distintos factores están inmersos en un entorno inestable que causan un bajo desempeño laboral que va afectando a un adecuado funcionamiento de la gestión administrativa (Becerra y Campos, 2012).

La empresa Coca Cola por ejemplo, evalúa a su personal por su desempeño laboral debido a que pueden ver el funcionamiento de cada área y de cada persona que labora dentro de su organización y por ello se puede saber si el colaborador aporta cosas positivas a la empresa o en el peor de los casos que genera retrasos. Esta empresa analiza los motivos y factores de como el clima organizacional influye en el desempeño laboral también en cómo impacta en la gestión administrativa de una empresa, además a nivel internacional se viene presentando diversas deficiencias en el personal en relación a su desempeño, y según lo analizado se da por distintos motivos como un inadecuado reclutamiento de personal, falta de capacitación, falta de motivación, no se dan adecuados beneficios laborales y por todos estos factores se da esta problemática del bajo desempeño laboral en relación con la gestión administrativa (Castilleja, Nava, Orta, Villegas 2020).

Según un estudio realizado en Estados Unidos donde señalan cifras inquietantes respecto al desempeño laboral dan a conocer que las empresas se ven afectadas por las distracciones de las redes sociales, esto es un 32% de los empleados y que en teoría le costaría a las empresas aproximadamente 28 millones de dólares al año, y en conjunto un 47% de los empleados las observan durante su trabajo y que se tardan aproximadamente 23 minutos en retomar nuevamente sus labores después de la distracción de las redes (Silvera, 2023).

En industrias San Miguel que es una empresa peruana, al igual que Coca Cola realiza evaluaciones a su personal para que puedan responder a las

necesidades de la organización que garantice una mejora de desempeño y ellos optan por la gestión por competencias para garantizar una correcta labor, y así poder analizar constantemente las causas del bajo desempeño de sus trabajadores (Fajardo, 2013).

En el lugar donde se realizó la investigación que es el centro médico los problemas que se identificaron son la mala atención del personal hacia los pacientes, inadecuada capacitación del empleador a trabajadores, quejas de los clientes por parte del personal, sobretodo demora en la atención y respecto a la administración del lugar se observa que no tiene un adecuado control de la información financiera, no se tiene muy claro el liderazgo por parte de cada área, estos son factores que se presentan a diario y que generan inconvenientes para que la organización funcione adecuadamente, por lo tanto es importante poder recurrir a alternativas de solución para poder mejorar y obtener excelentes resultados.

En tal sentido, se formularon las interrogantes de la presente investigación y su problema principal fue: ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la gestión administrativa en un centro médico, Huacho, 2023?, y sus problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre la eficiencia y la gestión administrativa de un centro médico, Huacho, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la motivación y la gestión administrativa de un centro médico, Huacho, 2023?, ¿Cuál es la relación entre las evaluaciones y la gestión administrativa de un centro médico, Huacho, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la competencia y la gestión administrativa de un centro médico, Huacho, 2023?.

Por lo antes expuesto se determinó como objetivo general de esta investigación: Establecer la relación entre el desempeño laboral de y la gestión administrativa de un centro médico de la ciudad de Huacho, 2023, respecto a sus objetivos específicos: Determinar la relación entre la eficiencia y la gestión administrativa en un centro médico, Huacho 2023, Determinar la relación entre la motivación y la gestión administrativa de un centro médico Huacho 2023, Determinar la relación entre las evaluaciones y la gestión administrativa de un centro médico Huacho 2023 y por último Determinar la relación entre la competencia y la gestión administrativa Huacho 2023.

De acuerdo a la investigación realizada su justificación es que la información recolectada es de mucha utilidad ya que fue para mejorar el desempeño de los trabajadores y la gestión organizacional, todos los datos obtenidos se le brindó al gerente y área administrativa para optimizar resultados en la empresa.

Para brindar alternativas de solución a las interrogantes se elaboró como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la gestión administrativa del centro médico Huacho, 2023 y Ho: No existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la gestión administrativa del centro médico Huacho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se realizó la elaboración de los antecedentes de las cuales se recopila información relevante para poder elaborar el marco teórico, se seleccionó las tesis internacionales las cuales se describen a continuación:

Según Bayser (2022) en su investigación que realizó a su centro de salud en donde su objetivo principal fue analizar cómo se relacionaba la motivación con desempeño laboral en el personal de salud donde señalaba que para realizar las evaluaciones de desempeño se tenía que conocer sus preferencias, aspiraciones, capacidad ya sea intelectual o física y analizaba sus cualidades de cada trabajador. Para el autor la motivación era indispensable para la conducta futura para el desempeño, además las evaluaciones de desempeño que realizaba a los profesionales que laboraban en esta institución su desempeño era moderado, porque era común que se usen métodos que no eran totalmente autocríticos y dependían mucho de la motivación que la institución les brindaba para la realización de sus funciones. Los resultados de su investigación es que el autor concluyó que la mayoría eran mujeres entre 34 a 53 años un 83.6% y 16.4% de varones que eran enfermeros de título profesional un 37.7%, enfermeros un 52%, auxiliares 4.9%, con maestrías y doctorados 4.9%, donde se obtiene por resultado que se debe tener. Como conclusión el autor mostró que la variable desempeño nos muestra dividida en tres partes, medio en más del 96%, y que no se obtuvo de resultado un buen desempeño, de buen nivel y motivación nivel medio que obtuvo 82%, extrínseca de nivel medio con 52%, trascendental con 62.3% en nivel alto, motivación general con 65.4% de nivel bajo, los valores relevantes que se obtuvieron fue de Rho Spearman respecto a seguridad laboral $r:0,2511$, $p=0,04$ y relaciones con la jefatura con $r: -0,2508$, $p=0,04$. Esto significó que se dio mayor importancia al crecimiento profesional y las relaciones con los compañeros.

Según Quiroga (2021) en su investigación realizada, donde su objetivo principal era establecer lo que sucedía entre la administración cuando no existe planificación y como se relacionaba con el desempeño laboral de sus trabajadores, mencionaba a la gestión administrativa para analizar si es una causante o no del desempeño laboral, ya que el autor menciona que en una empresa se dan distintos

indicadores que proporcionan mucha información como el que no tenían planes de desarrollo laboral, o que los trabajadores no desarrollaban a plenitud sus funciones por falta de conocimiento y no conocían las normas de la compañía, todo esto obtuvo como resultados que el desempeño laboral de una empresa no sea el que se está buscando por cualquier organización, en esta investigación se obtuvo como resultados respecto a cumplimiento de despachos estaba a nivel creciente con 80%, los desperdicios de bodega y taller que se encontraban con un nivel adecuado con 50%, cumplimiento de plan de mantenimiento en un nivel aceptable con 50%, el factor de bienestar psicosocial con un promedio de 75%, escala de expectativas de los colaboradores con un 77.5%, escala de desgaste con 42.5%. Los resultados obtenidos mostraban que la cantera respecto a su eficiencia está en un nivel medio y que se debía realizar evaluaciones de ausentismo de personal que obtuvo incremento del 100%, y la escala de desgaste debe bajar a un 25%. Según el coeficiente de Rho Spearman ambas variables tienen de correlación $Rho = 0,854$.

Siguiendo con Pincay (2022), en su investigación “GA y DL en la cooperativa de ahorro y crédito Puerto López”, tuvo como objetivo analizar la relación entre sus variables GA y DL de la cooperativa de ahorro y crédito Puerto López, la investigación tenía como justificación poder identificar las debilidades que presentaba el personal de la institución en relación a su desempeño y establecer los distintos factores administrativos que incidían en sus funciones a realizar. Los resultados obtenidos del nivel de significancia para ambas variables es de $r = 0,977$ por lo tanto se aceptó la hipótesis general, para sus dimensiones de GA como por ejemplo gestión empresarial y DL mostraba un resultado de 0,977, la segunda dimensión factores administrativos y DL nos mostraba un resultado de $r = 0,979$ es decir que los factores administrativos incidían en el desempeño de los colaboradores por lo que el grado de relación es positiva y fuerte, de la tercera dimensión estrategias y DL nos mostraba un resultado de $r = 0,977$ las distintas estrategias presentadas mejorarían el desempeño del talento humano, es decir que el grado de relación era positiva y fuerte.

Según Sum (2015), en su investigación su propósito fue que la motivación influye de manera significativa para el adecuado desempeño, tomó en cuenta los distintos factores a evaluar como aceptación e integración social, autoestima,

autodesarrollo, todas estas evaluaciones que realizó influenciaba en las áreas de la organización que buscaban utilizar todos los recursos de manera más eficiente posible. Los resultados obtenidos del autor en esta investigación mostraban un 97% en reconocimiento social, un 95% satisfacción, 95% respecto a nivel de incentivos y todos sus trabajadores buscaban obtener prestigio y crecimiento profesional. Sus resultados que obtuvo son que existía influencia en la motivación de desempeño con un coeficiente de determinación 0.338 y tiene un coeficiente de correlación de Pearson de 0.581 que nos indicaba que existe una correlación media entre motivación y desempeño laboral.

Siguiendo con Caisa (2014), que su propósito en su investigación era ver la influencia de gestión administrativa respecto a desempeño laboral en Alhice, en esta investigación nos dice que su problema en la empresa es que no contaban con un modelo de gestión administrativa que se complementaba respecto al área de recursos humanos, que no fomentaban el trabajo en equipo y que lo correcto era poder implementar metas y objetivos que estén planificados que mejorará el desempeño laboral de los trabajadores, esta investigación obtuvo que los datos que dan como resultado que el 43% no se practicaba un buen modelo de gestión, un 40% pocas veces se planificaban las cosas, el 43% no realizaban las actividades para las que fue contratado, y un 51% que no tenía la figura de liderazgo, es decir, existen errores dentro de la gestión administrativa que era muy urgente y necesario el plan estratégico a implementar. En sus resultados de Rho Spearman mostraba que las variables tienen una relación directa baja de 0.022 y no significativa de 0.228, es decir la empresa no se organizaba lo suficiente para obtener buenos resultados.

Según Allauca (2022), en su investigación, su objetivo general era poder analizar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral, el autor consideraba que la gestión administrativa era el conjunto de actividades que se utilizaba de manera óptima los recursos ya sea económicos, materiales y humanos, y que con todo ello podía cumplirse sus objetivos que tenían desde que iniciaron. Obtuvo como resultados que sus trabajadores en un 54% son universitarios, un 41% casi nunca utilizaban las herramientas adecuadas para que puedan desempeñar sus funciones, 37% que se encuentran satisfechos con la calidad de

procesos que tienen, un 55% nos dice que no utilizaban un buen modelo de gestión administrativa, y un 50% dice que no tenían estructura administrativa y el 50% dice que si, en este caso el resultado fue similar, se obtuvo como conclusión que la empresa utilizaba todos sus recursos realizaba capacitaciones al personal, evaluaciones de desempeño, y se les recomendó brindar recursos al personal, como capacitarlo y darle herramientas para que puedan desempeñar bien sus funciones. Como resultados se obtuvo 0.799 es decir que hay confianza entre la gestión administrativa y la productividad, se da una relación positiva.

En la presente investigación también se recopila información relevante en tesis nacionales y locales para complementar más sobre el tema estudiado.

Valencia y Solano (2021) que en su investigación plantearon su objetivo general que era como se relacionaba el desempeño laboral y la gestión administrativa en la DRAH, se basaba en la necesidad de poder conocer la relación entre las variables mencionadas y lograr hallar alternativas de solución al problema encontrado y recomendaba a los directivos un rumbo adecuado para la gestión de la institución. Obtuvo como resultados de sus variables DL y GA de correlación 0,666 donde mostraba que su correlación es significativa, de su dimensión planificación con la variable DL obtuvo como resultado 0,560 de correlación, de su segunda dimensión que es organización con DL obtuvo como resultado 0,598 de correlación, de su tercera dimensión dirección con la variable DL obtuvo como resultado 0,625, de su cuarta dimensión con la variable DL obtuvo como resultado 0,513. Según el análisis de las variables y dimensiones fueron aceptadas por el resultado obtenido de la hipótesis general y específica.

Para Remicio (2020), en su investigación de CO y DL de los colaboradores de la empresa Café del Perú Miraflores 2020, que tenía como objetivo determinar la relación que existía entre ambas variables, debido a la situación problemática que tenían como la necesidad de mejorar la comunicación de la empresa entre los trabajadores con todas las direcciones y que se podían desempeñar adecuadamente para cumplir con los objetivos como empresa. Sus resultados obtenidos entre la variable CO y DI se obtuvo $r=0,789$ es decir existía una correlación alta entre ambas variables, entre la dimensión comunicación descendente y la variable DL se obtuvo como resultado $r=0,778$ es decir existía

una correlación alta entre la d1 y la variable DI, la segunda dimensión comunicación ascendente y la variable DL obtuvo como resultado $r= 0,657$ es decir existía una correlación positiva moderada entre las variables, la tercera dimensión comunicación horizontal con la variable DL se obtuvo como resultado $r=0,639$ es decir existía una correlación positiva moderada entre las variables, la cuarta dimensión comunicación diagonal y la variable DL obtuvo como resultado $r=0,534$ es decir existía una correlación positiva moderada entre las variables, la quinta dimensión comunicación no verbal y la variable DL obtuvo como resultado $r=0.516$ es decir existía una relación positiva moderada entre las variables.

Según Guanilo, Dávila, Quimbita y Agüero (2022) en su investigación plantearon que su objetivo general era determinar la relación existente entre el manejo de las TICS y el desempeño laboral de los docentes de una universidad peruana, nos dice que el desempeño laboral influía en la gestión de una empresa para el manejo de su capacitación por medio de las TIC y era fundamental para la formación y el desempeño de sus docentes, y se debía complementar para que usen las TIC muy aparte de sus áreas de trabajo para que se puedan entender mejor con sus estudiantes, y así mejorarían su desempeño y por ende la gestión que tienen como empresa funcionaría mejor teniendo mayor tecnología para sus clases, esto generaba que la universidad como empresa lograba sus objetivos de convertirse de las mejores con un personal altamente calificado. Los resultados obtenidos $r=0.592$, lo cual significaba que existía una relación importante, que mientras exista un mejor manejo de las TIC por los docentes su desempeño laboral será mejor, respecto al objetivo específico 1, implementación de las TIC y el compromiso de docentes el resultado fue $r=0.218$, existía una relación positiva quiere decir que mientras haya un buen equipamiento y herramientas digitales de enseñanza había mejor aprendizaje por los docentes, el objetivo específico 3 por el uso de internet y su relación con la comunicación, el resultado era de $r=0.540$, indicando una relación positiva, respecto al otro objetivo, obtuvo como resultado de $r=0.345$, significa que mientras se usaba adecuadamente los softwares para el proceso de formación de estudiantes, se obtenía mejor capacidad de resolver problemas, mientras más se aprende de las TICS, existía más competencia entre profesionales docentes.

En la investigación de Cerna (2020) en su tesis que tenía como propósito principal determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal, mostraba como una adecuada gestión administrativa mejoraba el desempeño laboral de los colaboradores y como los beneficiaba a ellos y a la municipalidad, logrando que se optimicen sus recursos para que puedan generar resultados positivos para la mejora de su organización y a ellos como trabajadores, en este caso mencionaba que es importante que desarrollarán sus capacidades para que en cualquier empresa que laboren puedan ser eficientes y puedan poner en práctica sus habilidades en cualquier lugar que laboren. Se concluyó en relación a las dos variables, hay relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal; tiene una correlación regular positiva ($r=0.767$) al 95% de confianza.

Para Urrunaga y Vargas (2020), en su investigación analizaba la relación de la GA en el DL de los colaboradores de la DREM que tenía como objetivo general determinar la relación entre las variables GA y DL, la investigación realizada se debía a que la DREM se dan distintos problemas que perjudicaban una buena gestión y no haya un adecuado control de los presupuestos además no se cumplían con los objetivos previstos. Los resultados que se obtuvieron de la investigación entre las variables GA y DL es de $r=0,495$ es decir que existía una correlación positiva moderada es decir se aceptaba la hipótesis general, de sus dimensiones de GA planeación con la variable DL, es de $r=0,266$ lo que significaba que existía una correlación baja no incide la planeación en la variable DL, de su segunda dimensión organización con la variable DL su resultado es de $r=0,348$ lo que significaba que tiene una correlación positiva baja, su tercera dimensión dirección con la variable DL obtuvo como resultado $r=0,761$ lo que significaba que existe una relación positiva alta entre dirección y DL, la cuarta dimensión organización y la variable DL da como resultado $r=0,494$ que es una relación positiva moderada.

Según Tito (2021), en su investigación realizada tenía como propósito analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del área de mantenimiento de infraestructura e instalaciones, ya que en distintas gestiones de empresas era un fenómeno la toma de decisiones, de coordinación y estimación del desempeño, y por esta razón distintas empresas no tienen una gestión

administrativa sólida, es muy débil y a causa de esto se podía tener como resultado un bajo desempeño laboral. Se obtuvo resultados, en los cuestionarios aplicados que presentan muy buena confiabilidad a través de alfa de Cron Bach de 0.992 respecto a gestión administrativa, y 0.993 respecto a desempeño laboral. Se tuvo como conclusión que si existía una correlación muy significativa entre las dos variables.

Para Portalanza y Vásquez (2022), su objetivo era determinar la relación que existía entre GA y DL de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, la justificación de la investigación es debido a que existían brechas para mejorar respecto a niveles de productividad, disciplina y desempeño respecto a la gestión administrativa de la empresa. Sus resultados obtenidos fueron respecto a las variables GA y DL obtuvieron como resultado $r=0,332$ lo cual es que tiene una correlación positiva débil entre las variables a estudiar, respecto a la dimensión planificación y la variable DL se obtuvo como resultado $r=0,260$ lo cual nos dice que existía una correlación positiva débil, la segunda dimensión organización y la variable DL se obtuvo como resultado $r=0,213$ es decir que tiene una correlación positiva débil, la tercera dimensión organización con la variable DL obtuvo como resultado $r=0,309$ es decir que existía una correlación positiva débil, la cuarta dimensión control con la variable DL obtuvo como resultado $r=0,259$ es decir tenía una correlación positiva débil, de acuerdo con los resultados obtenidos si existe relación entre ambas variables pero débil en la empresa Torres AJ SAC.

Según Díaz (2023), su objetivo general era determinar si existe relación entre la GTH y el DL del personal administrativo de la UNJFSC en su tesis mencionaba que el gestionar adecuadamente el talento humano del personal de una organización desarrollaría las habilidades de los colaboradores y potenciarían su desempeño laboral, al mejorar esto en los trabajadores aumentaba su aporte a la empresa, y que un deficiente desempeño laboral que tienen los trabajadores se debía a que no contaban con un modelo de gestión del capital humano, para que incrementemente su rendimiento era muy necesario que realicen un plan para fortalecer las capacidades que haría que desarrollen sus competencias. Se utilizó Alfa de Cron Bach, se obtuvo como resultado 0.886 y 0.912, en relación a la gestión del talento que dio como resultado 60.0 % dicen que la gestión del es regular, el 31,7%

dicen que hay una adecuada gestión y un 8,3% dicen que existe una inadecuada gestión del talento.

Para Ramos (2021), en su investigación tenía como propósito su objetivo general era hallar de qué forma se relaciona el DL y la GA de los colaboradores de la municipalidad de Aucallama de Huaral, 2022 el investigador lo que buscaba con la investigación es encaminar a los trabajadores cumplan las metas que la institución determinaba, realizar mejoras dentro de la municipalidad y que se supere las diferencias o conflictos que puedan generarse dentro del centro de labores y poder mejorar la atención a las personas. Sus resultados obtenidos son entre la variable DL y GA es de $r=0,650$ es decir que las variables presentaban una relación altamente significativa y su hipótesis es aceptada, referente a las dimensiones de GA como es el caso de planificación con la variable DL su resultado que se obtuvo es de $r=0,469$ es de relación directa de magnitud moderada, su segunda dimensión que es organización con la variable DL, el resultado obtenido es de $r=0,616$ es decir su correlación es altamente significativa, de la tercera dimensión dirección con la variable DL el resultado obtenido es de $r=0,592$ es decir de relación directa y moderada, su última dimensión que es control con la variable DL el resultado obtenido es de $r=0,423$ de relación moderada.

Para obtener mayor información del tema se tomó en cuenta las bases teóricas de las variables que son fundamentales para el problema de la investigación y para los resultados obtenidos, de las cuales se menciona en el siguiente párrafo.

Frederick Taylor con su teoría de la administración científica del trabajo, realizaba estudios sobre el desempeño laboral y según sus principios los realizó con un método científico, observaba las tareas en el lugar de trabajo. La filosofía de Taylor se enfocaba en que las personas debían ser obligadas a trabajar duro y sería todo más productivo, y también simplificar las tareas para aumentar la productividad de los colaboradores, pero para ello también cada jefe de área debía de asignar a cada trabajador una función de acuerdo a su habilidad que pudiera tener pero que también sean supervisados constantemente para que se aseguren de cumplir ese rol. Si bien es cierto el enfoque de Taylor fue enfatizar aumentos de productividad, obtener buen desempeño laboral ignoraba el lado humano de las

personas, por ello actualmente no se practica de manera tan estricta su teoría, pero si demostró la eficiencia lograda al practicar sus principios.

Se menciona a Fayol con su teoría clásica de la administración científica que destacaba por distintos aportes a nivel internacional y nacional, denomina a la gestión administrativa como un proceso armonizador de todas las operaciones ya sea técnicas, comerciales, contables y/o financieras. Se basaba en el conocido proceso administrativo planificación, dirección, organización y control. Su estudio se basó en la teoría que pudo examinar más a fondo desde una perspectiva distinta en este caso desde los gerentes, estas personas siendo líderes de la empresa sus funciones principales se basaban en el ya conocido proceso administrativo y que estos deberían desarrollarlo con sus respectivas áreas. Estos principios no debían ser totalmente estrictos a cumplir de acuerdo a normas sino que debían interactuar siempre con sus equipos fue donde pudo plantear los 14 principios básicos de la administración la gestión administrativa se basaba en unidad de dirección que nos dice que cada jefe de área debe coordinar las funciones a realizar de su equipo para lograr un objetivo, cadena escalar donde mencionaba que debe haber supervisores, líderes de cada área donde se tiene un control y una adecuada comunicación desde nivel superior hasta el más inferior y que no debía existir un orden estricto sino que debería fluir naturalmente para que se comuniquen mejor entre todos, orden para que cada empleado realice sus funciones de acuerdo al puesto y división del trabajo donde las responsabilidades de cada empleado serán basadas en sus interés y habilidades para que sean más eficientes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

En la investigación realizada se utilizó el tipo de investigación aplicada debido a que se enfoca en resolver problemas que afectan a las personas y la sociedad, que se pueda ayudar a obtener soluciones concretas en distintas áreas, sobretodo pretende dar solución al problema estudiado (Murillo, 2008).

Se obtuvo información de los problemas observados en el centro médico y se brindó las propuestas de solución donde se veía afectado tanto personal como pacientes del lugar en relación a las variables.

Para la presente tesis se utilizó la investigación cuantitativa porque su objetivo fue buscar, describir, predecir los fenómenos para que se logre probar distintas situaciones o teorías, en este caso se tomó una población de estudio donde se utilizó un método y herramientas de análisis estadístico SPSS para explicar las variables que se investigaron (Murillo, 2008).

Se utilizó el tipo de investigación cuantitativa porque se analizó los datos y se utilizó el programa SPSS, con las variables desempeño laboral y gestión administrativa se tomó como población a un grupo de 55 personas entre personal médico y administrativo, y para la recolección de datos se utilizó el instrumento que es el cuestionario.

Para que una investigación sea de tipo correlacional es que se pueda tener en claro como la variable se relacionan una con la otra, en que afecta una a la otra y todo ello haciendo un análisis estadístico (Arias, 2021).

En este estudio se utilizó el tipo de estudio correlacional porque las variables desempeño laboral y gestión administrativa se va analizar si existe influencia entre las dos.

3.1.2. Diseño de Investigación

Para determinar el diseño de investigación que se utilizó su fundamento principal es la observación de estas variables en el lugar donde se realizó el estudio, su fin es conocer el grado de relación o asociación entre dos o más conceptos, en este caso variables en un determinado contexto o muestra (Hernández, 2014).

Por ello se utilizó el diseño no experimental ya que se recogió información en un determinado tiempo (02 de octubre, 2023) sin manipular las variables desempeño laboral y gestión administrativa donde también se analizó el grado de relación en determinada muestra que es el personal del centro.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de los colaboradores que trabajan eficientemente para cumplir sus funciones logrando ser más competentes cumpliendo con las metas de una organización, esto se puede lograr por medio de la motivación del personal, respetando las reglas y evaluaciones establecidas por la organización (Bohórquez, 2004).

Definición operacional

La variable de desempeño laboral fue medido a través del instrumento con las dimensiones de esta investigación que son eficiencia, motivación, evaluaciones y competencia, esto es a través de un cuestionario de 32 preguntas que se realizó con la escala ordinal de medición de Likert.

Dimensión 1: Eficiencia

Es la capacidad que va a tener una persona para poder realizar o cumplir adecuadamente una función, enfocándose en obtener el mayor costo/ beneficio para la organización en el menor tiempo posible (Bonilla 2021).

Indicadores

Costo Beneficio

La definición del costo es similar a los bienes y/o servicios que se consumen en un proceso productivo, relacionando el beneficio con el costo es para que las organizaciones puedan tomar decisiones para determinar un valor para un proceso (Begoña, 2006).

Rapidez

La capacidad que tiene una persona para realizar acciones en un tiempo mínimo (Hernández y Herrera, 2012).

Dimensión 2: Motivación

Se da por factores internos o externos que van a definir las acciones de una persona, puede sentirse motivada por sus emociones personales o necesidades individuales que puede tener (Martínez, 2013).

Indicadores

Necesidades individuales

Son las sensaciones que tiene una persona de carencia de bienes ya sean fisiológicas, sociales, que deben ser satisfechas para vivir (Revuelta, 2014).

Emociones

Son las reacciones que tiene un ser humano y se representan a través de modos de adaptación que se dan a estímulos (Montero y Fernández 2016)

Dimensión 3: Evaluaciones

Es analizar una serie de actividades para luego poder medir y darle valor con determinados criterios para que de acuerdo a ello puede evaluar a la persona para ser ascendida o en el peor de los casos despedida (Barreto, 2016).

Indicadores

Ascensos

Es cuando se mueve a una persona en la estructura de una organización hacia una escala superior de puesto (Ojeda y Salinas, 2023).

Despidos

Es cuando un empresario, empleador, pone fin a una relación laboral con su trabajador (Bances, 2021).

Dimensión 4: Competencia

La competencia entre trabajadores se refiere a la iniciativa que tienen las personas para realizar actividades y poder desarrollarse en sus capacidades para que logren un desempeño exitoso (Alles, 2017).

Indicadores

Iniciativa

Es una conducta activa y espontánea para poder llevar a cabo un trabajo de la mejor manera (Frese, 1996).

Capacidad

Es la fortaleza o recurso que posee una persona que le va a permitir desarrollarse y hacer frente a situaciones (Anderson y Woodrow, 1989).

Variable: Gestión administrativa

Definición conceptual

La gestión administrativa implica todo un desarrollo del proceso administrativo desde sus funciones esenciales que implica la planificación, organización, dirección y control (Castañeda Y. y Vásquez J. 2016).

Dimensión 1: Planificación

Es como ordenamos distintas acciones para cumplir determinados objetivos, de acuerdo a la visión de la empresa o las metas que puedan tener (Chillón, 2018).

Indicadores

Visión

Es a donde queremos llegar como queremos vernos en un futuro como organización (Gutiérrez, 2011).

Objetivo

Es la meta que se persigue ya sea como persona y/o organización (Gutiérrez, 2011).

Metas

Son los objetivos que uno desea lograr ya sea propios como persona o también como organización (Vela, 2018).

Dimensión 2: Organización

Es cuando se da una coordinación previamente planificada de actividades para lograr un fin común, estas actividades deben ser planificadas por el líder o la figura de autoridad a cargo de la empresa para que pueda dividir las tareas adecuadamente para cada trabajador de distintas áreas (Frischknecht, 1971).

Indicadores

División de tareas

Son las actividades que realizamos pero divididas por cada actividad y personas designadas a cada una de ellas (Martínez, 2018).

Autoridad

Facultad de mandar o gobernar a personas, ordenar a personas (Flores, K. y Kong, D. 2019).

Dimensión 3: Dirección

Es la acción de una persona para poder dirigir algo, llevar a cabo algo a un determinado lugar, la persona en este caso el líder del área o de la empresa ejerce la dirección a través de la comunicación con su personal (Riveras, 2020).

Indicadores

Comunicación

Es un proceso donde una persona emite un mensaje a otra y que esta de una respuesta (Gómez, 2014).

Liderazgo

Cuando varias personas interactúan solo una logra influenciar a un nivel que puede ejercer cierto poder sobre las demás personas a través de sus enseñanzas. (Hernández, 2013)

Dimensión 4: Control

Es cuando se da a través de un proceso y verificar el rendimiento del personal con un estándar ya establecido, del cual se va a medir por evaluaciones donde se monitorea al personal constantemente para obtener buenos resultados (Rondón, 2016).

Indicadores

Medición

Se refiere a las mediciones de un objeto, o podría ser medición de una persona en un centro de trabajo (Pizarro, 2015).

Monitoreo

Es un proceso donde podemos ver la eficiencia de un trabajador identificando sus logros y debilidades (Vásquez, 2020).

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Se define población como un conjunto ya sea finito o infinito de distintos elementos que tienen características comunes donde serán más extensivas para una investigación (López y Fachelli, 2015).

De acuerdo al estudio que se realizó se tuvo en cuenta que los trabajadores de un centro médico, Huacho 2023 que son 55 personas que laboran en este lugar, entre profesionales de salud y personal administrativos, que fueron analizados los días de corte contable es decir los 28 de cada mes.

Muestra

La muestra es un subconjunto que se va a extraer de la población accesible, es decir esto pertenece al conjunto definido por las características (López, 2004).

Para este estudio realizado la población son los trabajadores y solo se tomaron en cuenta los que pertenecen al área de salud y administrativos además teniendo en cuenta los días de cierre de mes contable que son los días 28 de cada mes.

Muestreo

El muestreo es la técnica o proceso que se usa para lograr obtener la muestra, el muestreo no probabilístico es una práctica en donde todas las muestras que se recogen durante un proceso que no otorga a todos los participantes iguales probabilidades de ser seleccionados (Cuesta, 2009).

Para esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico donde se tomó en cuenta a 55 colaboradores incluyendo personal médico y administrativo.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis es la entidad principal que se está estudiando, o a quienes se está estudiando, ya sea a un determinado grupo u organización (Sampieri, 2006).

En esta investigación la unidad de análisis es cada trabajador administrativo y/o médico del centro médico de Huacho.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que se usó para esta investigación es la encuesta, y este método de poder recolectar información es sencillo de poder desarrollar y también para poder conocer los resultados.

Para las técnicas de recolección de datos se tomó en cuenta muchas formas de obtener información y que para eso los instrumentos fueron un apoyo para obtener y almacenar datos (Méndez, 2011).

El instrumento va a ser una ayuda o un conjunto de elementos para que la persona que va a investigar pueda tener la finalidad de obtener información, haciéndolo de una forma más sencilla (Vargas, 2009).

El instrumento que se aplicó en esta investigación es el cuestionario en donde se fijó los ítems de cada dimensión y de las variables que se utilizaron.

Para la validez de un estudio va a ir acorde al grado en que un instrumento mide la variable, entonces para que un instrumento sea válido demuestra que es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende, es uno de los procedimientos indispensables para que se pueda garantizar la confiabilidad de la medición de las variables (Vargas, 2009).

3.5. Procedimientos

Con el fin de poder mejorar se evaluó la postura real de una empresa y con ello se podrá tomar e intervenir para tomar medidas precisas. Los procedimientos se realizaron mediante un cuestionario, que se elaboró en la aplicación web google forms, además la empresa brindó al cliente para que se puedan desarrollar de manera adecuada la interrogante, lo cual fue enviado por parte del administrador, cabe mencionar que se tiene el consentimiento de los encuestados.

3.6. Método de Análisis de Datos

Luego de recolectar información a través de las encuestas por medio de google forms se analizaron los datos de manera descriptiva y esto permite que se pueda presentar los resultados de utilizando tablas y gráficos. En cuanto a la estadística inferencial se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson para poder analizar los datos y establecer relaciones entre las variables. Para llevar a cabo el análisis se utilizó el programa SPSS que es una herramienta muy útil para procesar datos estadísticos, la prueba de normalidad se utilizó para saber si la muestra de datos tiene una distribución normal, considerando que la muestra es de 55 personas se usó la prueba de Kolgomorov-Smirnov.

3.7. Aspectos Éticos

En la investigación realizada se cumple con el aspecto ético debido que se cumple con el formato APA, un aspecto requerido para la formación académica y además requerida para la investigación, mencionando a cada autor con sus respectivas citas textuales. Asimismo, se obtuvo el consentimiento de los encuestados mediante un anonimato y el administrador que colaboró con el seguimiento de las encuestas.

IV. RESULTADOS

En la presente investigación donde se obtuvo los resultados de la muestra de colaboradores de un centro médico de Huacho, en donde se utilizó la estadística descriptiva e inferencial la cual permitió obtener información relacionada a las variables DL y GA además de las dimensiones eficiencia, motivación, evaluaciones y competencia, de las cuales a continuación se presenta la estadística descriptiva.

Se presenta a continuación, el análisis de la variable Desempeño Laboral de acuerdo a la información brindada por las encuestas realizadas a los colaboradores del centro médico.

Tabla 1

Distribución de Frecuencia de la variable Desempeño Laboral

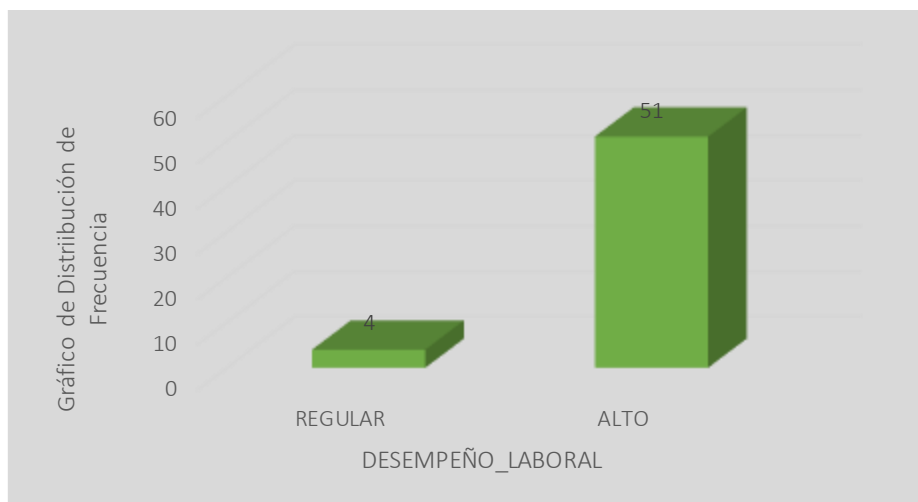
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	7.3%
Alto	51	92.7%
Total	55	100.0%

Nota: Data obtenida de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023.

La tabla N° 1 en cuanto del análisis de la variable Desempeño Laboral se apreció que el 92.7% de los trabajadores consideran que la empresa X existe un alto nivel de Desempeño Laboral y un 7.3% de nivel regular, es decir consideran que existe un nivel adecuado y superior de desempeño laboral.

Figura 1

Distribución de Frecuencia de la variable Desempeño Laboral



Nota: La figura muestra los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023

Se presenta a continuación, el análisis de la segunda variable Gestión Administrativa de acuerdo a la información brindada por las encuestas realizadas a los colaboradores del centro médico.

Tabla 2

Distribución de Frecuencia de la variable Gestión Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	5.5
Alto	52	94.5
Total	55	100.0

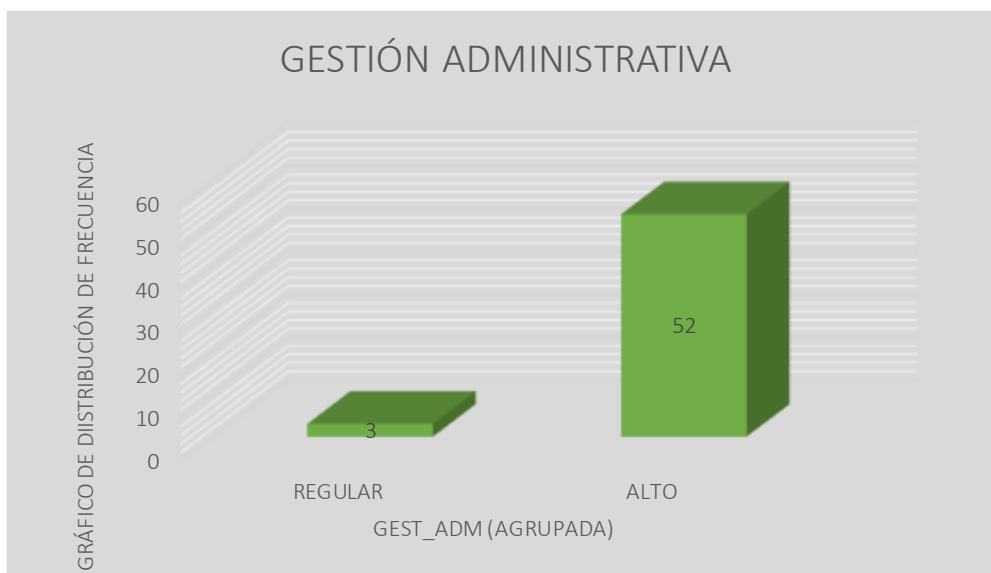
Nota: Data obtenida de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023.

La tabla N° 2 en cuanto del análisis de la variable Gestión Administrativa se apreció que el 94.5% de los encuestados consideran que la empresa X existe un

alto nivel de Gestión administrativa y un 5.5% de nivel regular, es decir consideran que existe un nivel adecuado y superior de gestión administrativa.

Figura 2

Distribución de Frecuencia de la variable Gestión Administrativa



Nota: La figura muestra los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023

Tabla 3

Distribución de Frecuencia de la dimensión Eficiencia de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	18.2
Alto	45	81.8
Total	55	100.0

Nota: Data obtenida de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023.

La tabla N° 3 en cuanto al análisis de la dimensión Eficiencia se apreció que el 81.8% de los encuestados consideran que la empresa X existe un alto nivel de

eficiencia respecto al desempeño de los trabajadores, es decir consideran que hay un nivel adecuado y superior de eficiencia en su trabajo.

Figura 3

Distribución de Frecuencia de la dimensión Eficiencia



Nota: La figura muestra los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023.

Tabla 4

Distribución de Frecuencia de la dimensión Motivación de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	17	30.9
Alto	38	69.1
Total	55	100.0

Nota: Data obtenida de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023.

La tabla N° 4 en cuanto del análisis de la dimensión Motivación se apreció que el 69.1% de los encuestados consideran que la empresa X existe un alto nivel

de motivación por parte de la organización, es decir consideran que la empresa motiva a los trabajadores constantemente para que realicen sus funciones.

Figura 4

Distribución de Frecuencia de la dimensión Eficiencia



Nota: La figura muestra los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023.

Tabla 5

Distribución de Frecuencia de la dimensión Evaluaciones de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	18.2
Alto	45	81.8
Total	55	100.0

Nota: Data obtenida de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023.

La tabla N° 5 en cuanto del análisis de la dimensión Evaluaciones se apreció que el 81.8% de los encuestados consideran que la empresa X existe un alto nivel

de evaluaciones por parte de la organización, es decir consideran que la empresa evalúa a los trabajadores constantemente para que realicen sus funciones.

Figura 5

Distribución de Frecuencia de la dimensión Evaluaciones



Nota: La figura muestra los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023.

Tabla 6

Distribución de Frecuencia de la dimensión Competencia de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	18.2
Alto	45	81.8
Total	55	100.0

Nota: Data obtenida de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023.

La tabla N° 6 en cuanto del análisis de la dimensión Competencia se apreció que el 81.8% de los encuestados consideran que la empresa X existe un alto nivel de competencia por parte de la organización, es decir consideran que dentro de la

empresa se fomenta la competitividad a nivel profesional para que mejoren como trabajadores dentro de la organización.

Figura 6

Distribución de Frecuencia de la dimensión Competencia



Nota: La figura muestra los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores de un centro médico, Huacho, 2023.

A continuación se presenta la tabla donde se muestra de acuerdo a los datos obtenidos por el programa SPSS, la prueba de normalidad donde de acuerdo a los datos se analizó si siguen una distribución normal son paramétricos o por el contrario su distribución no es normal son no paramétricos, de acuerdo a ello se determinó el coeficiente de correlación que utilizó y por la data que es mayor a 55 corresponde el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 7

Prueba de Normalidad

Según Toledo (2011), para hallar la prueba de normalidad y así verificar si los datos son normales o caso contrario, se considera la prueba de kolmogorov-smirnov y shapiro-wilk.

Además los autores Hernández, Fernández y Baptista (2016) mencionan que si la muestra que se estudia sobrepasa los 50 se utilizará kolmogorov-smirnov, caso contrario se utiliza shapiro-wilk.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	o			o		
DL	,118	55	,056	,980	55	,505
GA	,112	55	,084	,975	55	,295

Por los datos observados, como es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula es decir los datos siguen una distribución normal, los datos son PARAMÉTRICOS y por ello se realizó la prueba de hipótesis Pearson.

Además, de acuerdo a las interrogantes de la investigación, se obtienen los resultados de correlaciones de las hipótesis general y específica, de las cuales se muestra a continuación.

Tabla 8

Correlación de Pearson entre las variables Desempeño Laboral y Gestión Administrativa

Correlaciones			
		DL	GA
DL	Correlación de Pearson	1	,825**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
GA	Correlación de Pearson	,825**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

En la tabla N°8, se observó una correlación de 0,825 y se puede evidenciar que existe una correlación positiva fuerte entre las variables desempeño laboral y gestión administrativa, demostrando así el objetivo que es la relación de DL y GA de un centro médico, Huacho 2023.

Tabla 9

Correlación de Pearson entre la Dimensión eficiencia y la variable Gestión administrativa.

Correlaciones			
		D1V1	GA
D1V1	Correlación de Pearson	1	,558**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
GA	Correlación de Pearson	,558**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

En la tabla N° 9, se observó una correlación de 0,558 y se puede evidenciar que existe una correlación positiva y/o significativa entre la dimensión eficiencia de desempeño laboral y gestión administrativa, demostrando así la hipótesis específica 1 que es la relación entre la dimensión eficiencia y gestión administrativa de un centro médico, Huacho 2023.

Tabla 10

Correlación de Pearson entre la Dimensión motivación y la variable Gestión administrativa

Correlaciones			
		D2V1	GA
D2V1	Correlación de Pearson	1	,669**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
GA	Correlación de Pearson	,669**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

En la tabla N° 10, se observó una correlación de 0,669 y se puede evidenciar que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión motivación de desempeño laboral y gestión administrativa, demostrando así la hipótesis específica 2 que es la relación entre la dimensión motivación y gestión administrativa de un centro médico, Huacho 2023.

Tabla 11

Correlación de Pearson entre la dimensión evaluaciones y la variable gestión administrativa

Correlaciones			
		D3V1	GA
D3V1	Correlación de Pearson	1	,621**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
GA	Correlación de Pearson	,621**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

En la tabla N° 11, se observó una correlación de 0,621 y se puede evidenciar que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión evaluación de desempeño laboral y gestión administrativa, demostrando así la hipótesis específica 3 que es la relación entre la dimensión evaluación y gestión administrativa de un centro médico, Huacho 2023.

Tabla 12

Correlación de Pearson entre la dimensión competencia y la variable gestión administrativa

Correlaciones			
		D4V1	GA
D4V1	Correlación de Pearson	1	,621**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
GA	Correlación de Pearson	,621**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

En la tabla N° 12, se observó una correlación de 0,621 y se puede evidenciar que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión competencia de desempeño laboral y gestión administrativa, demostrando así la hipótesis específica 4 que es la relación entre la dimensión competencia y gestión administrativa de un centro médico, Huacho 2023.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se estudió la relación entre las variables Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de un centro médico, a continuación en este capítulo de la investigación se analizan los resultados que se han obtenido que finalmente hace la comparación con otras investigaciones sobre sus bases teóricas para que finalmente se pueda dar un análisis.

De acuerdo a la variable D.L., los resultados que se han obtenido, muestran que respecto a las variables analizadas en relación al D.L. se obtiene como información que el 7.3% de los colaboradores estimó como regular, mientras que el 92.7% de los colaboradores estimó como alto, no encontrándose resultados de nivel bajo. Los hallazgos de esta investigación coinciden Vallejo (2023), en donde los colaboradores califican al D.L. como bueno un 2.5% y regular un 97.5%, no encontrándose de nivel bajo. A diferencia de Castillo (2023) que obtiene la información de sus colaboradores en relación al D.L. que solo el 25% califica como alto, un 58% califica como regular y un 17% califica como bajo. Los resultados obtenidos demuestran la importancia de seguir mejorando y obtener óptimos resultados para el D.L. con el fin de siempre perfeccionar el rendimiento de los trabajadores de la organización.

De acuerdo a la variable G.A., los resultados que se han obtenido, muestran que respecto a las variable analizadas en relación a la G.A. se obtiene como información que el 5.5% de los colaboradores estimó como regular, mientras que el 94.5% de los colaboradores estimó como alto, no encontrándose resultados de nivel bajo. Los hallazgos de esta investigación tiene similitud con Ramos (2023) los colaboradores califican a la G.A. como alto 33%, 62% lo califican como regular, pero coincide en que el porcentaje bajo es mínimo tan solo un 5%, a diferencia de esta investigación que es 0. Además Machaca (2021) también obtuvo resultados similares en donde los colaboradores califican a la G.A. como eficiente un 45.6%, 50% califican como regular y tan solo un mínimo de 4.4% lo califican como bajo. Los resultados obtenidos demuestran la importancia de llevar adecuadamente una gestión administrativa y poder seguir mejorando para un mejor control de la organización.

Respecto a la hipótesis general, los resultados que se han obtenido, es que se observa un valor de correlación de 0,825 aceptándose la hipótesis. Se puede observar que existe una correlación positiva significativa entre DL y GA, logrando alcanzar el objetivo de la tesis que es determinar si existe relación entre las variables DL y GA de un centro médico, Huacho 2023. Realizando la comparación con otras investigaciones, como de la autora Bayser (2022) se concuerda que el desempeño profesional de su personal y la motivación tiene una correlación positiva estadísticamente significativa por lo que se demuestra que a mayor motivación general mayor el desempeño profesional. Pincay (2022) en su investigación en una cooperativa de ahorro donde pretende identificar las debilidades del personal en relación a factores administrativos, realiza su investigación tomando las variables GA y DL, donde concluye que existe un nivel de correlación significativa de 0,9777 por lo que el autor demuestra que mientras exista un mejor manejo de la gestión administrativa en una organización mejor desempeño tendrán los colaboradores. Tomando en cuenta otra perspectiva del autor Quiroga (2021), en su investigación pretende establecer que sucede entre GA y DL cuando no existe planificación, y los trabajadores no realizan sus funciones por falta de conocimiento, según sus resultados obtiene una correlación de las variables de 0,854 es decir es positiva y significativa demostrando que si la empresa mejora sus niveles de planificación mejorará el desempeño de sus trabajadores y por ende tendrá un mejor manejo de su administración, por otro lado haciendo un análisis con la teoría de Fayol donde nos dice en sus principios que para que se dé una administración y desempeño se necesita que las áreas funcionen en unidad por lo tanto, es necesario coordinar todas las funciones a realizar para ello los trabajadores deben tener un buen desempeño sin un orden estricto pero siempre siendo supervisados.

Respecto a la hipótesis específica 01, según los resultado que se obtuvieron es de 0,558 de coeficiente de correlación, aceptándose la hipótesis específica 01 y se determina la correlación positiva significativa entre la dimensión eficiencia y gestión administrativa, logrando determinar la relación de eficiencia y GA del centro médico, Huacho 2023. Comparando los resultados con el autor Allauca (2022), analiza las variables GA y DL en la empresa donde se observan cómo se utilizaría de forma óptima los recursos y se puedan cumplir los objetivos, tomando en cuenta la dimensión productividad y GA, se da una correlación positiva de 0,799 es

significativa también la relación entre la dimensión productividad y la variable GA en esta investigación demostrando que utilizando de forma óptima los recursos mejora la productividad de la organización respecto a su administración. Además los autores Valencia y Solano (2021), tienen otra perspectiva, donde tiene las variables de DL y GA respecto a su primera dimensión planificación y la variable DL tiene como resultado de correlación 0.560 es decir significativa moderada, demuestran que si influye la planificación en el desempeño de sus trabajadores. Tomando en cuenta otro punto de vista del autor Remicio (2020), donde toma en cuenta variables de CO y DL en la organización donde se analiza la situación problemática de mejorar la comunicación de los trabajadores para que así se puedan desempeñar adecuadamente en sus funciones, obtiene como resultado de 0,789 es decir una correlación significativa alta con su primera dimensión de CD y DL se obtiene como resultado de 0,778 es decir existe una correlación alta entre su primera dimensión y la variable DL, demostrando así que a mayor comunicación entre sus colaboradores mejor desempeño tendrán en su organización.

Respecto a la hipótesis específica 02, según los resultados obtenidos es que se tiene una correlación de 0,669 aceptándose la hipótesis alterna, determinando una correlación positiva significativa entre la motivación del desempeño laboral y gestión administrativa, logrando así determinar la relación entre motivación y gestión administrativa de un centro médico, Huacho 2023. Posteriormente se comparó los resultados con la teoría de Taylor de la administración científica donde él no toma en cuenta la motivación para poder obtener resultados positivos en el desempeño laboral de las personas dentro de una organización, demostrando que anteriormente no se tomaba en cuenta mucho el motivar al personal para poder lograr resultados positivos dentro de una empresa y se obligaba a cumplir las funciones al personal dejando de lado el lado humano y solo se enfocaba en la mayor productividad. Comparando con la investigación de Sum (2015) donde estudia las variables de motivación y DL, donde se pretende estudiar cómo influye la motivación para que los trabajadores se desempeñen adecuadamente y se obtiene como resultados de 0,581 que indica una correlación media entre motivación y desempeño laboral, demostrado que a mayor motivación al personal mejor desempeño se obtiene. Además Urrunaga y Vargas (2020) en su investigación de donde tiene las variables de GA y DL de colaboradores de la

DREM, donde se dan distintos problemas de desempeño y perjudican la buena gestión, se obtiene como resultados de su dimensión organización y la variable DL que tiene como resultado de 0,348 y se obtiene una correlación positiva baja demostrando así que en la organización la GA no influye de manera significativa en el D.L. de sus trabajadores. Además Caisa (2014) concluye de manera distinta con sus variables de GA y DL, en su investigación observa una empresa que no le da importancia al área de recursos humanos, no implementan metas y no todos están enfocados en el objetivo, obtiene como resultado un correlación de 0,228 es decir poco significativa, demostrando así que al no poner énfasis en el área de recursos humanos no se obtuvo buenos niveles de desempeño laboral y por ende no hay un adecuado control en su gestión administrativa.

Respecto a la hipótesis específica 03, según los resultados obtenidos es que se tiene una correlación de 0,621 respecto a la dimensión evaluación de DL y la variable GA, aceptándose la hipótesis alterna determinando una correlación positiva significativa logrando poder determinar la relación entre evaluación del DL y GA de un centro médico, Huacho 2023. Comparando los resultados de otras investigaciones de la autor Díaz (2022), concluye que la relación de su dimensión dirección de DL con GA, concluye que mientras más bajo es el desempeño laboral mediante una mala dirección se percibe una mala gestión administrativa con un resultado de 0,561 demostrando que existe una relación moderada entre ambas variables. Tito (2021) en su investigación con las variables DL y GA debido a que no existe una gestión administrativa sólida y cómo afecta al desempeño de los colaboradores obtiene como resultado 0,993 una correlación muy significativa y en su tercera dimensión dirección con la variable DL se obtiene como resultado de 0,790 una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable, demostrando así que mientras haya una buena dirección en la organización mejor será el desempeño de sus trabajadores. Además Cerna (2020) en su tesis con sus variables GA y DL se realiza la investigación debido a si el desempeño laboral genera resultados positivos en la GA de la entidad, se obtiene como resultado de ambas variables de 0,767 correlación positiva y de su dimensión dirección con DL se obtiene 0,636 es decir una correlación positiva significativa entre la dimensión y la variable, concluyendo que la dirección realiza constantemente evaluaciones para

que el personal pueda mejorar el desempeño y así influir de manera positiva en la gestión administrativa.

Respecto a la hipótesis específica 04, según los resultados obtenidos se tiene una correlación de 0,621 respecto a la dimensión competencia de DL y la variable GA, aceptándose la hipótesis alterna y determinando una correlación positiva significativa y establecer la relación entre la dimensión competencia de DL y GA de un centro médico, Huacho, 2023. Comparando los resultados con los autores Portalanza y Vásquez (2022) que tienen otra perspectiva con las variables de GA y DL, se hace a investigación debido a que hay brechas para mejorar en niveles de productividad y competencia del personal, obtiene resultados de 0,332 y respecto a su cuarta dimensión control y la variable DL se obtiene 0,259 es decir una correlación positiva débil, demuestran que al no haber control en la organización no hay un buen rendimiento de sus colaboradores. Además Ramos (2021) donde estudia las variables de DL y GA debido a que se busca encaminar a los trabajadores a cumplir las metas que la institución determina se tiene como resultado de 0,650 es decir una correlación significativa y su cuarta dimensión control y la variable DL obtiene 0,423 es decir el control por parte de la organización hacia sus trabajadores respecto al desempeño es de relación moderada, demostrando que en la organización mientras exista control por parte de los supervisores y directivos mejor será el desempeño de sus trabajadores. Comparando los resultados de Guanilo, Dávila, Quimbita y Agüero (2022) en su investigación donde se estudia el DL y las TIC, en como los docentes manejan las TIC e influirá en su desempeño, se obtiene como resultado 0,592 una correlación significativa moderada, respecto a su primera dimensión implementación de las TIC y DL, se obtiene como resultado 0,218 es decir una correlación baja, demostrando que a mayor manejo de las TIC de los docentes tendrán un mejor desempeño.

Al obtener resultados de correlación positivos significativos de las variables y de todas sus dimensiones mayores a 0,5 se resalta lo positivo de la metodología de la investigación que es clave para que sea exitosa en el presente estudio, se utilizó la metodología cuantitativa donde se tomó en cuenta el área de estudio, los objetivos, la información, la recopilación de datos, los recursos, y la propia decisión de la persona que ha investigado, a lograr llevarla a cabo se dieron resultados

positivos. No existen metodologías mejor que otra, sino que los factores ya mencionados influyen para elegir la que se adapte más para la investigación.

También se destaca la importancia de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral, ya que a través de ellas se pudo conocer como los trabajadores califican su desempeño dentro de la organización y gracias a ello se pudo analizar lo positivo de lo que se realiza en la empresa y las deficiencias que fueron encontradas para que así puedan seguir mejorando y obtener resultados óptimos.

VI. CONCLUSIONES

1. Sobre la investigación realizada, respecto al objetivo general de la presente tesis, se obtuvo la correlación positiva que da como resultado que existe la relación entre las variables de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa por lo tanto se demostró que cuando existe un buen desempeño por parte de los colaboradores se tendrá una mejor administración de la organización.
2. Se obtuvo como resultado una correlación positiva entre la dimensión eficiencia y gestión administrativa, estos resultados indican que a mayor eficiencia por parte de los colaboradores habrá una mejor gestión administrativa por parte de la organización.
3. Los hallazgos demostraron como resultado una correlación positiva entre motivación y la gestión administrativa, enfatizando la importancia de que a mayor motivación en una organización mejor desempeño tienen los colaboradores y por ende existe un mejor control administrativo.
4. Se muestra como resultado una correlación positiva entre la dimensión evaluación y la gestión administrativa, demostrando que mientras haya evaluaciones constantes a los trabajadores, tendrán personal más capacitado y así puedan lograr tener mejor manejo de su gestión administrativa.
5. Se obtuvo como resultado una correlación positiva entre la dimensión competencia y la gestión administrativa, demostrando que mientras se cuenta con personal más competente mejor administración de la organización se obtiene.

VII. RECOMENDACIONES

1. El gerente de la organización debe continuar con las gestiones para seguir mejorando el desempeño laboral de los trabajadores y se pueda realizar actividades que complementen con cada una de las funciones logrando mantener una adecuada gestión administrativa ya que se ha podido demostrar que el desempeño laboral tiene relación con la gestión administrativa del centro médico. Además se debería tener en cuenta analizar más aspectos del desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa pero en otros sectores como por ejemplo educación, así se podría analizar más a fondo la enseñanza que se brinda en las instituciones y poder educar mucho mejor al estudiante desde que inician el colegio y tener una sociedad más culta y educada.
2. Es esencial que la eficiencia por parte de los colaboradores que tiene un nivel de correlación significativo sobre la gestión administrativa por lo que se recomienda mayores capacitaciones y se pueda lograr buenas prácticas relacionados con la eficiencia de los colaboradores que será de suma importancia para el funcionamiento de cada área sobre todo al área administrativa.
3. Es importante que la motivación ya que tiene una relación significativa sobre la gestión administrativa por lo tanto se recomienda poder brindar motivación al personal a través de incentivos económicos, bonificaciones, reconocimientos que logren que el personal pueda estar motivado y sume a una buena gestión.
4. Enfocarse en realizar las evaluaciones adecuadas ya que son importantes porque se obtiene como resultado una relación significativa sobre la variable gestión administrativa por lo que se recomienda realizarlas constantemente para que el personal sea más competente y poder consolidarse como organización.

5. Se recomienda respecto a la competencia ya que se tiene como resultado una relación significativa sobre la variable gestión administrativa por lo que se debe generar a través de capacitaciones y reuniones de personal poder incentivar a los profesionales a que realicen estudios y logren ser más competentes en sus profesiones para que puedan mejorar en sus funciones realizadas en la empresa.

REFERENCIAS

- Allauca Cajamarca, A. R. (2022) *La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo* [Tesis de licenciatura Universidad nacional de Chimborazo]. <https://acortar.link/kkbg9w>
- Bances Serquen, D. F. (2021) *La Protección Al Trabajo Y El Despido Laboral En Trabajadores Del Sector Público Y Privado Entre Los Años 2016 – 2020* [Tesis de licenciatura de la Universidad Autónoma del Perú] <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1979/Bances%20Serquen%2c%20David%20Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barreto Bardales, T. F. (2016) *Influencia de la evaluación educativa en el aprendizaje por competencias de los estudiantes de la facultad de ingeniería mecánica, electrónica y ambiental de la Universidad Nacional Tecnológica De Lima Sur – Untels* [Tesis de doctorado de la Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2319/barreto_bt.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Caisa Montoya, S. Y. (2014) *La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato* [Tesis de licenciatura Universidad técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8058/1/184%20o.e..pdf>
- Castañeda Malca, Y. P. & Vásquez Gamonal, J. M. (2016) *La Gestión Administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015* [Tesis de licenciatura de la Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3957/TESES-FINAL.pdf?sequence=1>

- Castilleja Ojeda, C. C., Nava Zendejas, A., Orta Salinas H. S. & Villegas Villarreal, B. A. (2020) *Impacto del desempeño y productividad del trabajador dependiendo del clima organizacional en grupo arca Continental* [Tesis de pregrado de Universidad Autónoma de Coahuila]. <https://www.doccity.com/es/tesis-del-clima-organizacion-en-la-empresa-coca-cola/5833811/>
- Cerna Cerna, M. R. (2020) *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de San Luis, 2019* [Tesis de posgrado de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6832/Mercedes%20Rocio%20CERNA%20CERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chilon Rojas, B. P. (2018) *Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018* [Tesis de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28761/Chilon_RBP.pdf?sequence=1
- Cienfuegos, I. (2019) Desarrollo de un modelo comprensivo de madurez de prácticas de gestión de riesgos para municipios neerlandeses. *Gestión y Política Pública*, volumen XXVIII, número 1, 1er semestre de 2019, pp 141-173. <http://hdl.handle.net/11651/2969>.
- Díaz García J. Y. (2023) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión De Huacho, 2022*. [Tesis de licenciatura Universidad Jose Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7445/GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fajardo Portugal, E. C. (2013) *Análisis y evaluación de la gestión por competencias de recursos humanos y mejora en el desempeño de los trabajadores en la empresa San Miguel del sur SAC, Arequipa 2013* [Tesis licenciatura

Universidad Católica de Santa María].
<https://core.ac.uk/download/pdf/198133059.pdf>

Fernández Martínez, A. M. & Montero García, I. (2016). Aportes para la educación de la Inteligencia Emocional desde la Educación Infantil. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (1), pp. 53-66.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n1/v14n1a03.pdf>

Figuroa Agreda, M. (2014). Bonilla-Molina, L. Calidad de la educación: ideas para seguir transformando la educación. Venezuela: Ediciones MPPEU-CIM. *Integración Y Conocimiento*, 3. <https://doi.org/10.61203/2347-0658.v3.n0.9389>

Flores Tuanama, K. L. & Kong Torres, D. (2019) *Sistema Informático de Control de los Procesos Administrativos de la Autoridad Administrativa Del Agua Ix Ucayali* [Tesis de licenciatura de la Universidad Nacional de Ucayali].
<http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4032/000004258T-SISTEMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Frischknecht, F. (1971) *Teoría de la organización* [Tesis de Doctorado de Universidad de Buenos Aires.]
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/15011005_FrischknechtF.pdf

Gómez López, G. C. (2014) *CINEMARK: Campañas de Comunicación Interna y Global* [Tesis de licenciatura de la Universidad San Francisco de Quito].
<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3277/1/000110448.pdf>

Guanilo Pareja, C.G., Dávila Morán, R.C., Quimbita Chiluisa, O. R. & Agüero Corzo, E. C., (2022). *Manejo de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los docentes en una universidad peruana*. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 437-445. Epub 02 de abril de 2022.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202022000200437&lng=es&tlng=es.

Gutiérrez Mayorga, C. P. (2011) *La dirección estratégica y su incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa Avícola la Ponderosa de la parroquia*

Santa Lucía del Cantón Salcedo [Tesis de licenciatura de la Universidad técnica de Ambato]
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1123/1/407%20Ing.pdf>

Hernández Cuesta, J. L. (2013) *El Liderazgo Organizacional: Una Aproximación desde la perspectiva Etológica* [Tesis de postgrado de la Universidad del Rosario] Repositorio de la Universidad del Rosario
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/285fb1d5-9d98-46ea-ac6a-b24db5231b00/content>

Hernández Gracia, T. J. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 8-10.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39804/45004>

Hernández Pérez, L. A. & Herrera Lorenzo, M. (2012). Entrenamiento integrado para el desarrollo de la rapidez de traslación en atletas del equipo femenino de balonmano de la categoría 14-16 años de la Escuela de Iniciación Deportiva *Revista Digital. Buenos Aires, Año 16, N° 164, Enero de 2012.*
<http://www.efdeportes.com/>

Iglesias Martínez, L. (1998) *Muestreo de Áreas: Diseño de muestras y estimación en pequeñas áreas* [Tesis de postgrado de la Universidad Politécnica de Madrid] https://oa.upm.es/394/1/LUIS_IGLESIAS_MARTINEZ.pdf

López, P. (2004). *Población Muestra Y Muestreo. Punto Cero*, 09(08), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012&lng=es&tlng=es.

Lopez Roldan, P. & Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. En P. López-Roldán y S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallés): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.4. <https://ddd.uab.cat/record/185163>

Martínez Cáceres, F. C. (2018) *La división del Trabajo y su influencia en la productividad de las Mypes ubicadas en el distrito de Ciudad Nueva De La Región De Tacna 2017*. [Tesis de licenciatura de la Universidad Privada de Tacna].

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/709/Martinez-Caceres-Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez Corona, J. I., Palacios Almón, G. E., y Juárez-Hernández, L. G. (2020). Análisis de validez de constructo del instrumento: Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), pp. 153-165. <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>

Méndez, C. (2011). Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en Ciencias Empresariales. *México: Editorial Limusa*. <https://repository.urosario.edu.co/items/c05788d5-d690-45fe-baf8-2922a27e2a07>

Ojeda Sarango E. S. & Salinas Cuenca N. V. (2023) *Promoción de puestos y su incidencia en el clima laboral de la cooperativa Jardín Azuayo oficina Pasaje* [Tesis de licenciatura de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20689/1/T-UCSG-PRE-ECO-MD-ADM-138.pdf>

Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

Pincay, M. (2022) *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral En La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Puerto López* [Tesis de licenciatura de la Universidad Estatal del Sur de Manabí] <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5223/1/Pincay%20Mero%20Mirian%20Mercedes.pdf>

Pizarro Contreras, R. N. (2015) *Estimación de medida: el conocimiento didáctico del contenido de los maestros de primaria* [Tesis de postgrado de la Universidad Autónoma de Barcelona] <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/309285/rnpc1de1.pdf?sequence=1>

- Portalanza M. & Vásquez M. (2022) *Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En La Empresa Torres Aj, De La Ciudad De Iquitos, Año 2022* [Tesis de licenciatura de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana].
https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8852/Miguel_Tesis_Titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroga Peralta, R. E. (2021) *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de posgrado Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador].
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPSGT003568.pdf>
- Ramos, F. (2023) *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Aucallama – Huaral – 2022* [Tesis de pregrado de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión]
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7818>
- Remicio, N. (2020) *Comunicación Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Café, Café Del Perú, Miraflores – 2020* [Tesis de licenciatura de la Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1367/Remi-%20cio%20Diaz,%20Pamela%20Nathaly.pdf?sequence=1>
- Riveras León, J. C. (2020) *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas* [Tesis de postgrado de la Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz Rondón, F. (2016) *Determinación De Indicadores, Estándares y Características De Calidad En Empresas De Servicios* [Tesis de licenciatura de la Universidad de Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2589/ING_561.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos G. (2017) *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS* [Tesis Doctoral de Universidad Autónoma De

Puebla].

<https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

Sum Mazariegos, M. I. (2015) *Motivación y desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* [Tesis de grado de la Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tito Valle, G. C. (2019) *Gestión administrativa y desempeño laboral en el área de mantenimiento de infraestructura e instalaciones de la Universidad De Lima – 2019* [Tesis de licenciatura Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1410/Tito%20Valle%2c%20Guadalupe%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vela Alvarado, M. M. (2018) *Planteamiento De Metas Y Motivación, Estudio Realizado Con Niños De La Selección De Natación Que Entrenan En El Complejo Deportivo De La Cabecera De Quetzaltenango.* [Tesis de licenciatura de la Universidad Rafael Landívar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Vela-Marcela.pdf>

Vásquez Gómez, G. M. (2020) *Plan De Monitoreo Hacia Los Trabajadores Diagnosticados Con Colesterol Alto Y Diabetes De La Municipalidad Distrital De José Leonardo Ortiz De La Provincia De Chiclayo Región Lambayeque* [Tesis de licenciatura de la Universidad San Martín de Porres] https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6610/v%C3%A1squez_ggm.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Vargas Cordero, Z. R., (2009). La Investigación Aplicada: Una Forma De Conocer Las Realidades Con Evidencia Científica. *Revista Educación*, 33 (1),155-165. ISSN: 0379-7082. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>

Valencia H. & Solano J. (2021) *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral De Los Trabajadores En La Dirección Regional Agraria De Huancavelica – 2019* [Tesis de licenciatura de la Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b8b384e-88ad-45f6-b9b3-bf56fa6748df/content>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de los colaboradores que trabajan eficientemente para cumplir sus funciones logrando ser más competentes cumpliendo con las metas de una organización, esto se puede lograr por medio de la motivación del personal, respetando las reglas y evaluaciones establecidas por la organización (Bohórquez, 2004).	La variable de desempeño laboral será medida a través de un cuestionario de preguntas a realizar.	Eficiencia	Costo/ Beneficio	La escala de medición que se utilizará es escala de Likert.
			Motivación	Rapidez	
			Evaluaciones	Necesidades individuales	
			Competencia	Emociones	
			Planificación	Ascensos	
			Organización	Despidos	
Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Según Bachenheimer y Valencia, 2010, “Es el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, que son planificación, organización, dirección y control.”	La variable de desempeño laboral será medida a través de un cuestionario de preguntas a realizar.	Dirección	Objetivo	La escala de medición que se utilizará es escala de Likert.
			Control	División de tareas	
				Autoridad	
				Comunicación	
				Liderazgo	
				Medición	
	Monitoreo				

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**eficiencia, motivación, evaluaciones y competencia**); e indicadores (**costo/beneficio, rapidez, necesidades individuales, emociones, ascensos, despidos, iniciativa, capacidad**). Este cuestionario tiene como autoría de **Gálvez Portella, Rosa Carolina** en su investigación **Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro médico, Huacho, 2023**; con validez con calificación **APLICABLE** de calificación de validez.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre



ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficiencia					
1. Compara los beneficios de un proyecto a realizar.					
2. Analiza los costos para el beneficio de la organización.					
3. Busca la eficiencia en los procesos de la organización					
4. Utiliza eficientemente los recursos para beneficio de la organización.					
Dimensión 2: Motivación					
5. Se toma en cuenta las necesidades laborales dentro de su empresa.					
6. Percibe beneficios laborales por parte de su empresa de acuerdo a sus necesidades.					
7. Se siente satisfecho con las actividades que realiza.					
8. Demuestra compromiso con la calidad de servicio a los pacientes.					
Dimensión 3: Evaluaciones					
9. Percibe beneficios laborales por parte de su empresa de acuerdo a sus necesidades.					
10. Se siente satisfecho con las actividades que realiza.					
11. Demuestra compromiso con la calidad de servicio a los pacientes.					
12. Se toma en cuenta las necesidades laborales dentro de su empresa.					
Dimensión 4: Competencia					
13. Propones ideas para tu área de trabajo.					
14. Muestras autonomía y resuelves oportunamente imprevistos en tus labores.					
15. Cuentas con las destrezas necesarias para desempeñar tu trabajo con normalidad.					
16. Consideras que el grado de responsabilidad va de acuerdo a tu puesto laboral.					

Cuestionario de gestión administrativa

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**planificación, dirección, organización, control**); e indicadores (**visión, objetivo, metas, división de tareas, autoridad, comunicación, liderazgo, medición, monitoreo**). Este cuestionario tiene como autoría de **Gálvez Portella, Rosa Carolina** en su investigación **Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro médico, Huacho, 2023**; con validez con calificación **APLICABLE** de calificación de validez.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación					
1. Se capacita a los trabajadores de acuerdo a la visión de la empresa.					
2. Considera que la empresa se adaptara a los desafíos del mercado.					
3. Se motiva a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la empresa.					
4. Considera que la empresa tiene bien definido sus objetivos a corto y largo plazo.					
Dimensión 2: Organización					
5. Realiza la planificación de su plan anual de trabajo para el cumplimiento de sus metas.					
6. Desempeña de manera eficiente sus actividades y cumple con las metas establecidas.					
7. Se promueve el trabajo en equipo para la mejora del desempeño laboral.					
8. Se promueve que todos trabajen de forma colaborativa para una mejor gestión administrativa.					
Dimensión 3: Dirección					
9. Considera que los jefes de áreas realizan una adecuada gestión.					
10. El jefe practica la escucha activa ante sus trabajadores.					
11. Se establece una comunicación asertiva con todos los trabajadores.					
12. Considera que el líder de cada área motiva adecuadamente a su equipo de trabajo.					
Dimensión 4: Control					
13. Se mide el rendimiento laboral de cada trabajador de manera constante y eficiente.					
14. Se utilizan las herramientas adecuadas para la medición del rendimiento laboral.					
15. Se cuenta con un sistema de control.					
16. Se controla y verifica todos los procesos a realizar en la empresa.					



V1. Desempeño laboral				OPCION DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Eficiencia	Costo/Beneficio	1	Analiza los beneficios de un proyecto a realizar.					
		2	Analiza los costos para el beneficio de la organización.					
	Rapidez	3	Busca la eficiencia en los procesos de la organización					
		4	Utiliza eficientemente los recursos para beneficio de la organización.					
Motivación	Necesidades individuales	5	Se toma en cuenta las necesidades laborales dentro de su empresa.					
		6	Percibe beneficios laborales por parte de su empresa de acuerdo a sus necesidades.					
	Emociones	7	Se siente satisfecho con las actividades que realiza.					
		8	Demuestra compromiso con la calidad de servicio a los pacientes.					
Evaluaciones	Ascensos	9	Demuestra deseos de superarse y poder lograr ascensos.					
		10	Recibe reconocimientos por su buen desempeño.					
		11	Considera que la organización es justa con los despidos laborales.					



	Despidos	12	Considera que la empresa otorga todos los beneficios correspondientes a trabajadores despididos.					
Competencias	Iniciativa	13	Propones ideas para tu área de trabajo.					
		14	Muestras autonomía y resuelves oportunamente imprevistos en tus labores.					
	Capacidad	15	Cuentas con las destrezas necesarias para desempeñar tu trabajo con normalidad.					
		16	Consideras que el grado de responsabilidad va de acuerdo a tu puesto laboral.					

V2. Gestión administrativa				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítem s	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Planificación	Visión	17	Se capacita a los trabajadores de acuerdo a la visión de la empresa.					
		18	Considera que la empresa se adaptara a los desafíos del mercado.					
	Objetivo	19	Se motiva a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la empresa.					
		20	Considera que la empresa tiene bien definido sus objetivos a corto y largo plazo.					
Organización	División de tareas	21	Realiza la planificación de su plan anual de trabajo para el cumplimiento de sus metas.					
		22	Desempeña de manera eficiente sus actividades y cumple con las metas establecidas.					
	Autoridad	23	Se promueve el trabajo en equipo para la mejora del desempeño laboral.					
		24	Se promueve que todos trabajen de forma colaborativa para una mejor gestión administrativa.					
Dirección	Comunicación	25	Considera que los jefes de áreas realizan una adecuada gestión.					
		26	El jefe practica la escucha activa ante sus trabajadores.					
		27	Se establece una comunicación asertiva con todos los trabajadores.					



	Liderazgo	28	Considera que el líder de cada área motiva adecuadamente a su equipo de trabajo.					
Control	Medición	29	Se mide el rendimiento laboral de cada trabajador de manera constante y eficiente.					
		30	Se utilizan las herramientas adecuadas para la medición del rendimiento laboral.					
	Monitoreo	31	Se cuenta con un sistema de control.					
	32	Se controla y verifica todos los procesos a realizar en la empresa.						

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro médico, Huacho, 2023.

Investigador (a) (es): Gálvez Portella, Rosa Carolina

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro médico, Huacho, 2023.”, cuyo objetivo es Establecer la relación entre el desempeño laboral y la gestión administrativa de un centro médico de la ciudad de Huacho. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se obtendrá información y se podrá conocer la relación entre desempeño laboral y gestión administrativa en los centros de salud, en particular enfocándonos en centros médicos privados a nivel organizacional del sector de Huacho en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro médico, Huacho 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Gálvez Portella, Rosa Carolina email rgalvezpo95@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringas Rios, Victoria Ysabel email vbringasr@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 4: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Tabla

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Doctor	Guillermo Percy Aliaga López	Aplicable
Magister	Miriam Villafuerte Ramírez	Aplicable
Magister	Ovidio Julián Castellón Matos	Aplicable

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Tabla

Baremo para estimación del nivel de confiabilidad

RANGO	EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE
Coeficiente alfa >,9	
Coeficiente alfa >,8	
Coeficiente alfa >,7	0.7977
Coeficiente alfa >,6	
Coeficiente alfa >,5	
Coeficiente alfa <,5	

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro médico, Huacho, 2023.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Guillermo Percy Aliaga López	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Gálvez Portella, Rosa Carolina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro médico T apruebo V

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Desempeño Laboral
- Se entiende por desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficientemente, para alcanzar metas comunes por medio de la motivación del personal que están sujetos a las reglas y evaluaciones establecidas por la organización. (Stoner, 1994)
- **Variable 2:** Gestión administrativa
- Según Bachenheimer y Valencia, 2010, “Es el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, que son planificación, organización, dirección y control.”

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia	La capacidad que va a tener una persona para poder realizar o cumplir adecuadamente una función. (Bonilla, 2021)
	Motivación	Se da por factores internos o externos que van a definir las acciones de una persona. (Martínez, 2013).
	Evaluaciones	Es analizar una serie de actividades para luego poder medir y darle valor con determinados criterios. (Barreto, 2016).
	Competencia	Es la capacidad que tiene la persona para realizar sus tareas, y ejecutarlas con iniciativa propia en función de estándares esperados. (Eraut, 2003)
Gestión administrativa	Planificación	Como ordenamos distintas acciones para cumplir determinados objetivos. (Chilón, 2018)

	Organización	Es cuando se da una coordinación previamente planificada de actividades para lograr un fin común. (Frischknecht, 1971)
	Dirección	Es la acción de una persona para poder dirigir algo, llevar a cabo algo a un determinado lugar. (Flores, 2015).
	Control	Se da a través de un proceso y verificar el rendimiento con un estándar ya establecido. (Fayol, 1916)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro médico, Huacho, 2023. Elaborado por Rosa Carolina Gálvez Portella en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Eficiencia

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Costo/ Beneficio	1	4	4	4	
	2	4	4	3	
Rapidez	3	4	4	4	
	4	4	3	4	

- Segunda dimensión: Motivación

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidades individuales	5	4	4	4	
	6	4	4	3	
Emociones	7	4	4	4	
	8	4	3	4	

- Tercera dimensión: Evaluaciones

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ascensos	9	4	4	4	
	10	4	4	3	
Despidos	11	4	4	4	
	12	4	3	4	

- Cuarta dimensión: Competencia

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	13	4	4	4	
	14	4	4	3	
Capacidad	15	4	4	4	
	16	4	3	4	

Variable del instrumento: Gestión administrativa

Primera dimensión: Planificación

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Visión	17	4	4	4	
	18	4	4	3	
Metas	19	4	4	3	
	20	4	4	3	

- Segunda dimensión: Organización

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
División de tareas	21	3	4	4	
	22	4	4	3	
Autoridad	23	4	4	4	
	24	4	3	3	

- Tercera dimensión: Dirección

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	25	4	4	4	
	26	4	4	3	
Liderazgo	27	4	4	3	
	28	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Control

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Medición	29	4	4	4	
	30	4	4	3	
Monitoreo	31	4	4	4	
	32	4	3	4	



Dr. Guillermo Aliaga López
REGUC 10493

.....

Dr. Aliaga López, Guillermo Percy

DNI N° 15590569

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Desempeño Laboral**
- Se entiende por desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficientemente, para alcanzar metas comunes por medio de la motivación del personal que están sujetos a las reglas y evaluaciones establecidas por la organización. (Stoner, 1994)
- **Variable 2: Gestión administrativa**
- Según Bachenheimer y Valencia, 2010, “Es el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, que son planificación, organización, dirección y control.”

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia	La capacidad que va a tener una persona para poder realizar o cumplir adecuadamente una función. (Bonilla, 2021)
	Motivación	Se da por factores internos o externos que van a definir las acciones de una persona. (Martínez, 2013).
	Evaluaciones	Es analizar una serie de actividades para luego poder medir y darle valor con determinados criterios. (Barreto, 2016).
	Competencia	Es la capacidad que tiene la persona para realizar sus tareas, y ejecutarlas con iniciativa propia en función de estándares esperados. (Eraut, 2003)
Gestión administrativa	Planificación	Como ordenamos distintas acciones para cumplir determinados objetivos. (Chilón, 2018)

	Organización	Es cuando se da una coordinación previamente planificada de actividades para lograr un fin común. (Frischknecht, 1971)
	Dirección	Es la acción de una persona para poder dirigir algo, llevar a cabo algo a un determinado lugar. (Flores, 2015).
	Control	Se da a través de un proceso y verificar el rendimiento con un estándar ya establecido. (Fayol, 1916)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro médico, Huacho, 2023. Elaborado por Rosa Carolina Gálvez Portella en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Eficiencia

• Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Costo/ Beneficio	1	4	4	4	
	2	4	3	3	
Rapidez	3	4	4	4	
	4	3	3	4	

- Segunda dimensión: Motivación

• Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidades individuales	5	4	4	4	
	6	4	3	3	
Emociones	7	4	4	4	
	8	4	3	3	

- Tercera dimensión: Evaluaciones

• Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ascensos	9	4	4	4	
	10	4	4	3	
Despidos	11	4	4	4	
	12	4	3	4	

- Cuarta dimensión: Competencia

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	13	4	4	4	
	14	4	4	3	
Capacidad	15	4	4	4	
	16	4	3	4	

Variable del instrumento: Gestión administrativa

Primera dimensión: Planificación

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Visión	17	4	4	4	
	18	4	4	3	
Metas	19	4	4	3	
	20	4	4	3	

- Segunda dimensión: Organización

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
División de tareas	21	3	4	4	
	22	4	4	3	
Autoridad	23	4	4	4	
	24	4	3	3	

- Tercera dimensión: Dirección

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	25	4	4	4	
	26	4	4	3	
Liderazgo	27	4	4	3	
	28	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Control

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Medición	29	4	4	4	
	30	4	4	3	
Monitoreo	31	4	4	4	
	32	4	3	4	



Mg. Miriam Villafuerte Ramírez
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)
 Mg. MIRIAM VILAFUERTE RAMÍREZ
 DOCENTE DNI N° 15726680
 CORRECTOR DE ESTILOS

.....

Mg. Villafuerte Ramírez, Miriam.

DNI N° 15726680

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro médico, Huacho, 2023.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Ovidio Julián Castellón Matos		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Gálvez Portella, Rosa Carolina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro médico T apruebo V

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>– La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>
----------------	--

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Desempeño Laboral
- Se entiende por desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficientemente, para alcanzar metas comunes por medio de la motivación del personal que están sujetos a las reglas y evaluaciones establecidas por la organización. (Stoner, 1994)

- **Variable 2:** Gestión administrativa
- Según Bachenheimer y Valencia, 2010, “Es el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, que son planificación, organización, dirección y control.”

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia	La capacidad que va a tener una persona para poder realizar o cumplir adecuadamente una función. (Bonilla, 2021)
	Motivación	Se da por factores internos o externos que van a definir las acciones de una persona. (Martínez, 2013).
	Evaluaciones	Es analizar una serie de actividades para luego poder medir y darle valor con determinados criterios. (Barreto, 2016).
	Competencia	Es la capacidad que tiene la persona para realizar sus tareas, y ejecutarlas con iniciativa propia en función de estándares esperados. (Eraut, 2003)
Gestión administrativa	Planificación	Como ordenamos distintas acciones para cumplir determinados objetivos. (Chilón, 2018)

	Organización	Es cuando se da una coordinación previamente planificada de actividades para lograr un fin común. (Frischknecht, 1971)
	Dirección	Es la acción de una persona para poder dirigir algo, llevar a cabo algo a un determinado lugar. (Flores, 2015).
	Control	Se da a través de un proceso y verificar el rendimiento con un estándar ya establecido. (Fayol, 1916)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño laboral y gestión administrativa en un centro médico, Huacho, 2023. Elaborado por Rosa Carolina Gálvez Portella en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Eficiencia

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Costo/ Beneficio	1	4	4	4	
	2	3	3	3	
Rapidez	3	4	4	3	
	4	3	3	4	

- Segunda dimensión: Motivación

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidades individuales	5	4	4	4	
	6	4	3	3	
Emociones	7	4	4	4	
	8	4	3	3	

- Tercera dimensión: Evaluaciones

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ascensos	9	4	4	4	
	10	3	4	3	
Despidos	11	4	4	4	
	12	4	3	3	

- Cuarta dimensión: Competencia

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	13	4	4	4	
	14	4	4	3	
Capacidad	15	4	4	4	
	16	4	3	4	

Variable del instrumento: Gestión administrativa

Primera dimensión: Planificación

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Visión	17	4	4	4	
	18	4	4	3	
Metas	19	4	4	3	
	20	4	4	3	

- Segunda dimensión: Organización

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
División de tareas	21	3	4	4	
	22	4	4	3	
Autoridad	23	4	4	4	
	24	4	3	3	

- Tercera dimensión: Dirección

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	25	4	4	4	
	26	4	4	3	
Liderazgo	27	4	4	3	
	28	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Control

• Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Medición	29	4	4	4	
	30	4	4	3	
Monitoreo	31	4	4	4	
	32	4	3	4	



Lic. Castillon Matos Ovidio Julian

Lic. Castillón Matos, Ovidio Julian

DNI N° 15421219

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.