



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Alvarado Muñoz, Alan Antonio (orcid.org/0000-0002-1641-9995)

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme una segunda oportunidad en esta vida y poder cumplir mis objetivos, metas y sueños en este mundo.

A mis padres por su apoyo constante, ejemplo de superación y motivación para ser mejor día a día.

A mí amada esposa Mabel por estar a mi lado en cada espacio de tiempo y ser mi soporte diario en las buenas y mucho más en las malas.

A mi menor hija Maia por darme esperanza y una nueva luz en mi sendero y ser motor y motivo para ser mejor siempre.

A Nallely y Antonella, mis princesas mayores, por su cariño puro e incondicional.

Alan Antonio Alvarado Muñoz

Agradecimiento

A mi asesora

Dra. Miryam Griselda Lora Loza por su apoyo y asesoría constante durante todo este ciclo, por su metodología, empatía, paciencia, exigencia y disponibilidad de tiempo exclusivos.

A la Universidad Cesar Vallejo

Por darme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y permitirme dar un peldaño más en esta hermosa profesión, y a mis docentes de la maestría que durante la misma nos han sabido instruir y guiar.

A la Red de Salud

Por brindarme las facilidades y acceso al personal para la aplicación del instrumento y desarrollar mi tesis. Así mismo por cobijarme todo este tiempo y permitir mi desarrollo profesional. A mis compañeros de trabajo por colaborar en forma voluntaria en esta investigación de forma objetiva lo que permitieron obtener los resultados y con eso poder mejorar nuestra institución.

Alan Antonio Alvarado Muñoz

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 7 |
| III. METODOLOGÍA | 21 |
| 3.1. Tipo y Diseño de Investigación | 21 |
| 3.2. Variable y operacionalización..... | 22 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo..... | 22 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 24 |
| 3.5. Procedimientos | 25 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos..... | 26 |
| 3.7. Aspectos éticos | 26 |
| IV. RESULTADOS | 27 |
| V. DISCUSIÓN..... | 34 |
| VI. CONCLUSIONES | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 43 |
| Referencias | 44 |
| Anexos | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Nivel de influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022..... | 27 |
| Tabla 2 Nivel de gestión administrativa y sus dimensiones en el personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022 | 28 |
| Tabla 3 Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en el personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022 | 29 |
| Tabla 4 Nivel de la dimensión planificación de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022..... | 30 |
| Tabla 5 Nivel de la dimensión organización de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022..... | 31 |
| Tabla 6 Nivel de la dimensión dirección de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022..... | 32 |
| Tabla 7 Nivel de la dimensión control de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022..... | 33 |

Resumen

La Organización Mundial de la Salud declara la importancia del buen manejo de recursos, procesos y tiempos en el impacto que estos pueden tener en la calidad de los servicios, al punto que una gestión administrativa deficiente trae consecuencias graves en el desempeño de los profesionales sanitarios y en la salud de los usuarios. Es así que esta investigación tuvo por objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022. Su enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicado, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 108 personal administrativos, a quienes se aplicó dos instrumentos, el cuestionario de gestión administrativa de Lezma adaptado por Alvarado y Lora con 24 ítems y de desempeño laboral de Zamalloa con 12 ítems. Los resultados evidenciaron que se presenta un desempeño laboral deficiente en un 38% que perciben a la gestión administrativa como deficiente, de acuerdo con la prueba de regresión logística se ha obtenido un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0.361, concluyéndose que la gestión administrativa influye en 36,1% en el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, salud

Abstract

The World Health Organization declares the importance of good management of resources, processes and time in the impact that these can have on the quality of services, to the point that poor administrative management has serious consequences on the performance of health professionals and on the health of users. Thus, this research aimed to determine the influence of administrative management on the job performance of administrative staff in a Health Network, Otuzco 2022. Its approach was quantitative, applied, the research design was non-experimental cross-sectional, causal correlational. The sample consisted of 108 administrative personnel, to whom two instruments were applied, the Lezma administrative management questionnaire adapted by Alvarado and Lora with 24 items and the Zamalloa job performance questionnaire with 12 items. The results showed that poor job performance is presented in 38% who perceive administrative management as poor, according to the logistic regression test, a significance level of $p = 0.000 < 0.05$ and a Nagelkerke coefficient of 0.361, concluding that administrative management influences 36.1% in job performance.

Keywords: Administrative management, work performance, health

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de salud requieren de procedimientos bien organizados, además de procesos contables claros y gestiones competentes de todos los recursos de los que dispone o requiere. En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud (2018), manifiesta que la importancia del buen manejo de los recursos, procesos y el tiempo en todo centro de salud radica en el inevitable impacto que estos pueden tener en la calidad de los servicios, al punto de que una gestión administrativa deficiente suele traer consecuencias graves tanto en el desempeño de los profesionales sanitarios como en la salud de los propios usuarios.

A nivel mundial, la sumatoria de pérdidas económicas entre las malas gestiones y las negligencias del personal de salud ascienden a un promedio de 1,5 billones de dólares que se pierden cada año (OMS, 2020), a esto se adiciona que, la gestión administrativa de los gobiernos de más de 100 países invierte porcentajes bajos de su PBI en el sector salud, y en esta lista aparecen muchos países del bloque latinoamericano como Venezuela, que utiliza apenas el 0,19%, Haití el 0,95%, Paraguay 3,03%, Honduras y México 3,15%, etc. (Datosmacro, 2019), de modo que, si se toma en cuenta que el porcentaje ideal debe ser de al menos 9%, entonces se puede entender lo lejos que las gestiones administrativas de muchas naciones están dentro de lo requerido en cuanto a calidad de gestión (OMS, 2020).

Esta clase de datos forman la percepción de que una mala gestión administrativa incide en el desempeño laboral y esto se evidencia en los resultados de investigaciones de la ciudad de Port Said en Egipto, encontrándose que la excelencia del desempeño laboral dependió mucho de ajustes en la gestión administrativa y la correcta organización del recurso humano (El-Gazar & Zoromba, 2021). Por otra parte, en un estudio en Malasia, se halló altos puntajes de habilidades profesionales pero la gestión administrativa del personal fue regular y eso terminaba fungiendo de limitante de su desempeño general (Mahat y otros, 2018).

En consecuencia, a esto, las áreas administrativas de los centros de salud deberían de significar un gran apoyo para los profesionales de la salud, sin embargo, en muchas ocasiones es ineficaz, aun cuando en los países latinoamericanos la tasa de administrativos es más alta que en países con buen servicio sanitario (Sausa, 2018). Por ejemplo, mientras que, en Canadá, la tasa es de 1 administrativo por cada 16 médicos, en Costa Rica es de 1 por 8, en Uruguay es 1 por 5 y en Paraguay es 1 por 3, sin embargo, sus gestiones no combaten problemáticas como la cantidad de camas por habitante donde Chile es uno de los que invierte más en salud de Sudamérica con 21 camas por cada 10 000 habitantes y en Brasil, 24; mientras que en España es de 32 (Sausa, 2018).

Por su parte, el Perú no es ajeno a estas situaciones, ya que, por ejemplo, la proyección de gasto del PBI para 2019 fue apenas del 2,2%, porcentaje que lo coloca en uno de los peores puestos a nivel latinoamericano (Asociación Civil Transparencia Perú, 2021). De esto se derivan muchas dificultades en su sector salud, los cuales, al articularse con malas gestiones dentro de las propias instituciones sanitarias, dan como resultado realidades preocupantes; por ejemplo, el país cuenta con un promedio de solo 16 camas de hospital por cada 10 mil peruanos, y las deficiencias en la gestión logística causan esperas de hasta 2 semanas por parte del paciente para obtener una cita (Sausa, 2018).

Aunque parezca que gran parte de las carencias y fallas de los centros de salud está solo relacionada con la poca inversión del estado en este sector, muchos de los problemas generados son potenciados por la mala gestión y el bajo desempeño del personal administrativo, tal y como lo mencionó el Contralor General de la República luego de una evaluación a 248 centros en el año 2019, que gran parte de las dificultades en los servicios de salud no tienen solo relación con el dinero invertido sino por las deficiencias en la gestión administrativa (Diario El Comercio, 2019), de modo que resulta muy importante evaluar el grado de desempeño del personal que pertenece a estas áreas y la forma en cómo gestionan los procesos de su gestión.

En este contexto de dificultades debemos mencionar que la gestión del recurso humano no es la mejor, produciendo una deficiencia del personal de emergencia en el 26,45% de los hospitales del país (Diario Gestión, 2019), y se generan pérdidas en compras desorganizadas y distribución dudosa de materiales que causan perjuicios millonarios al estado, como el detectado por la contraloría general en las compras de equipos de protección personal; estas adquisiciones fueron en 64 gestiones que involucraron a 5 funcionarios del Hospital Santa Rosa de Piura y a 16 proveedores beneficiados ilícitamente; el perjuicio para el estado fue de poco más de 2 millones de soles y se determinó responsabilidad administrativa y penal de los funcionarios implicados (Contraloría General de la República, 2021).

Ante esta situación y otras que se generan en hospitales, el desempeño laboral se ve menguado, de manera que se vuelve imprescindible optimizarlo desde una gestión administrativa apropiada, dado que la relación entre ambas se evidencia en estudios como el realizado en un establecimiento de EsSalud del Callao, en el cual se demostró una mala planificación en el desempeño de 120 profesionales de la salud aseguraba un deficiente desempeño laboral (Mendieta, 2021). De la misma forma, en el Hospital Amazónico de Yarinacocha se encontró que tanto pacientes como profesionales sanitarios (casi 500 en total) manifestaron la importancia de una buena etapa de dirección en la gestión administrativa para mejorar el servicio del nosocomio el cual era regular y tenía muchas oportunidades de mejora para optimizar el desempeño (Vásquez, 2020).

Por lo cual resulta complicado esperar que el personal de gestión administrativa solucione todos los problemas que provienen muchas veces de las disposiciones de los gobiernos centrales, no obstante, con un mejor desempeño a través de una gestión de procesos mejor organizada, muchos de los problemas de diferentes ámbitos dentro de los establecimientos de salud, al menos podrían tenerse bajo cierto control.

En la región de La Libertad las cifras también son preocupantes, puesto que, la Contraloría General de la República llevó a cabo en 2019 una evaluación de

la gestión de 29 centros de salud y encontró que el 37% de los establecimientos no cumplían con las horas médicas asignadas a consulta externa; en el 51,7% se desconoce la gestión de la cual procede el stock de algunos medicamentos, además de que muchos no habían sido usados; además, apenas el 0,5% del presupuesto había sido destinado al mantenimiento de las instalaciones y equipos; y por último, en el 70% de los nosocomios el informe de presupuestos no tenía información clara y bien organizada que diera cuenta de los gastos (Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2019).

Así mismo en la provincia de Otuzco, específicamente en una Red de Salud se evidencio una gestión administrativa insuficiente, siendo que los procesos mediante los cuales se manejaba la Red no eran los adecuados para poder brindar una atención adecuada e integral a la población, así mismo la mala planificación de los procesos (programación presupuestal, adquisición de bienes y servicios, reclutamiento del recurso humano con un perfil técnico y profesional adecuados, mantenimientos de equipos e infraestructura de los establecimientos de salud, desconocimiento de las organizaciones y funciones por parte del personal, y adjuntado a esto la mala dirección y control de parte de los altos directivos conllevaron a un bajo desempeño laboral.

Es por esto que se planteo la pregunta de investigación: ¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022?, por medio del cual se pudo comprender mejor como establecer los objetivos de la presente investigación.

Además, el estudio alcanza a justificarse para solucionar el problema planteado de manera teórica, práctico, social y metodológico del que beneficiarse las investigaciones que se realizarán más adelante.

Siendo que, a nivel teórico, su contribución consistió en aportar conceptos, teorías e información respecto a gestión administrativa que actúan en el ámbito laboral del personal administrativo del sector salud, por lo que se elaboraron cuestionarios para medir las variables en base a las teorías de Koontz (2012) y

Chiavenato (2000) en los cuestionarios de Lezma (2021) y Zamalloa (2018) todos estos conocimientos podrán ser revisados por otros investigadores. A nivel práctico y social, permitió brindar un análisis de los componentes de la gestión administrativa que estaban afectando el desempeño laboral del personal administrativo, de manera que, las autoridades encargadas harían un reajuste de sus procesos para ayudar al personal a mejorar su productividad y resultados, por ende se brindó una adecuada atención y de manera integral a los usuarios; asimismo el presente estudio también permitió un sondeo sobre el nivel de desempeño para que puedan corregir sus propias falencias. Además, el presente estudio aportó metodología basada en instrumentos confiables de recolección y análisis de datos que podrán ser útiles para ser empleados por otros investigadores en estudios futuros sobre realidades similares.

La gestión administrativa es un grupo de actividades que resulta fundamental para toda organización sin importar el rubro al que se dedique, ya que los procesos administrativos y el personal que se dedica a gestionarlos está en toda institución, incluso en los centros de cuidado sanitario, es por eso que, examinar la forma en cómo se están llevando a cabo los procesos es muy importante para poder ordenar y controlar mejor el trabajo del personal administrativo de manera que su desempeño no solo no salga afectado por una mala gestión, sino que sea potenciado y afinado para que sea posible un excelente soporte a las instituciones de salud que se apoyan en la contribución de sus labores cotidianas.

Es entonces que se propone el objetivo general determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022, además como objetivos específicos se plantea determinar el nivel de gestión administrativa y sus dimensiones del personal administrativo en una Red de Salud, determinar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones del personal administrativo en una Red de Salud, determinar la influencia de la dimensión planificación de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, determinar la influencia de la dimensión organización de la gestión administrativa en el

desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, determinar la influencia de la dimensión dirección de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud y determinar la influencia de la dimensión control de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Siendo que a través de estos objetivos se permitió aceptar o rechazar la hipótesis de investigación referida acerca de que la gestión administrativa influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Las siguientes investigaciones son muestra de la forma en como la gestión administrativa y el desempeño laboral son estudiados principalmente en el ámbito del sector salud, aunque no de manera uniforme, puesto que se encontraron estudios que evaluaban el desempeño con instrumentos que incorporaban dimensiones cercanas a la gestión administrativa; en otras investigaciones se emplearon estudios mixtos, de regresión y se probaban modelos para explicar la incidencia de una variable en otra. En los resultados de todos estos trabajos se obtuvieron perspectivas distintas correlaciones débiles, fuertes o moderadas y la implicación de otras variables que también condicionan el desempeño laboral y la gestión administrativa.

Además, en estos trabajos previos también se evidencia el estudio en distintas realidades y contextos, como el de hospitales de Corea del Sur, hospitales de tercer nivel en Malasia, establecimientos de salud públicos y privados de Bosnia, y unidades de UCI contra el COVID 19 en Irán; asimismo en Perú, en establecimientos de salud de Lima Metropolitana, Callao y regiones del Amazonas. No obstante, en la realidad en donde será aplicado el presente estudio no se conoce la relación de ambas variables a través del procedimiento que se busca aplicar, de modo que son requeridos los aportes de este trabajo.

En el ámbito internacional se tiene el estudio de Mahat et al. (2018) que llevaron a cabo una investigación con el objetivo principal conocer aquellos factores que se asociaban más al desempeño laboral en un grupo de enfermeras en un hospital de tercer nivel en Malasia. El estudio fue transversal, no experimental y cuantitativo, mismo que fue empleado en una muestra de 298 enfermeras. Los instrumentos usados fueron el cuestionario de desempeño laboral en enfermería (DSNP), una encuesta de datos sociodemográficos y el cuestionario de salud general. La conclusión del estudio fue que las capacidades profesionales eran altas, pero sus estrategias y sus habilidades de planificación, tanto como su colaboración eficaz en el trabajo en equipo eran regulares.

Además, Jeong y Han (2020) realizaron un estudio que buscó conocer si las habilidades de comunicación y el profesionalismo podían explicar el desempeño laboral de las enfermeras de atención domiciliaria en Konyang, Corea del Sur. Fue un estudio descriptivo, cuantitativo y no experimental de regresión lineal aplicado a una muestra de 116 profesionales. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de desempeño laboral, el cuestionario de profesionalismo. En los resultados se encontró que las habilidades comunicativas ($\beta=.30$, $p=.001$) y profesionalismo en enfermería ($\beta=.32$, $p<.001$) presentaron relación con el desempeño laboral. Por otra parte, la conclusión del estudio fue que la comunicación y el profesionalismo lograban explicar el 40% del desempeño laboral.

Asimismo, Dinc et al. (2018) investigaron con propósito de examinar el efecto del compromiso organizacional en el desempeño laboral a través de la satisfacción laboral en hospitales privados y públicos de Bosnia y Herzegovina. El estudio fue de tipo no experimental, cuantitativo y transversal y fue aplicado a una muestra de 274 profesionales de la salud. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de desempeño laboral y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados fueron que el compromiso afectivo, normativo y de continuidad tuvieron estos coeficientes con el desempeño: $r=-.09$, $r=.09$ y $r=.16$. Como conclusión del estudio se pudo evidenciar que existe una mediación de la satisfacción laboral entre el compromiso y el desempeño y que la relación entre estos dos últimos (sin mediación) es menos significativa.

Por otra parte, Park et al. (2021) realizaron un estudio que tuvo como propósito conocer el efecto mediador del compromiso laboral entre las características del trabajo y el desempeño de las enfermeras del Hospital General de Corea del Sur. El estudio fue descriptivo, transversal y cuantitativo, empleado en una muestra de 169 enfermeras. Como instrumento se empleó uno basado en la encuesta de diagnóstico laboral, el instrumento de desempeño laboral y la escala de compromiso laboral de Utrecht. Los resultados fueron que la relación directa de las características del trabajo y el desempeño fue de $r=.492$. La conclusión principal del estudio fue que las características del trabajo y el desempeño

laboral se relacionaron de manera muy débil cuando eran mediados por el compromiso laboral.

Por otro lado, Pourteimour et al. (2021) implementaron una investigación con el objetivo de evaluar la relación entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral entre las enfermeras que atienden a pacientes con COVID-19 en las ciudades de Urmia y Hamadan en Irán. Este estudio transversal, correlacional y cuantitativo, fue aplicado a 139 profesionales de UCI. Como instrumentos se emplearon el índice de carga de tareas de la NASA y el cuestionario de desempeño laboral de Paterson. Los resultados fueron que las siguientes variables explicaron el 33% de la varianza del desempeño de las enfermeras: edad, sexo, tipo de sala, turno de trabajo, experiencia de atención a pacientes con COVID-19 y frustración. La conclusión del estudio fue una correlación débil entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral ($r=.057$).

En el ámbito nacional se tuvo el estudio de Mendieta (2021) que produjo una investigación con propósito de conocer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de diagnóstico por imágenes en un hospital de EsSalud del Callao, 2020. El estudio fue no experimental, cuantitativo, descriptivo y correlacional, empleado en una muestra conformada por 120 trabajadores. Los instrumentos fueron una encuesta para la gestión administrativa y otra para el desempeño laboral. En los resultados se halló que solo la planificación fue hallada regular por el 50% de los encuestados, las demás dimensiones de la gestión fueron bajas para el 80%. La conclusión del estudio fue que sí hubo relación significativa entre las variables, y esta relación fue directa (r de Spearman= $0,730$).

Asimismo, Vásquez (2020) realizó un estudio con el objetivo de conocer la asociación de la gestión administrativa y la calidad de atención en los servicios del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2019. La investigación fue de tipo no experimental, mixta y correlacional y realizada en un grupo de 245 profesionales de la salud y 245 pacientes. Los instrumentos aplicados fueron un cuestionario sobre gestión administrativa, otro sobre el modelo SERVQUAL para evaluar la

calidad y una guía de entrevista. El resultado fue que según la prueba del coeficiente Tau_b de Kendall, el coeficiente entre las variables fue de 0,373 con una significancia de 0,000, y en Rho de Spearman fue 0,518. En el estudio se concluye que sí hubo una relación significativa, moderada y positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Por otro lado, Díaz (2021) investigó teniendo por propósito central conocer la influencia de la gestión administrativa y la calidad del servicio de un hospital público de la ciudad de Lima en los partos humanizados. La metodología empleada fue no experimental, cuantitativa y transversal, aplicada en una muestra de 90 pacientes. Los instrumentos aplicados fueron una encuesta de 22 ítems para la gestión administrativa y otro de 22 para la calidad de servicio hospitalario. En los resultados se encontró que el 21.1% de la muestra opinó que era deficiente, el 46.7% que era regular y el 32.2% que era bueno; asimismo, la calidad del servicio fue aceptable según el 38.9%, y deficiente para el 33.3%. Como conclusión del estudio se pudo demostrar que existió incidencia de la gestión administrativa y la calidad de servicio en el parto humanizado.

Además, Moreno (2018) tuvo por propósito principal conocer la relación de la gestión administrativa con el desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. El estudio fue cuantitativo, correlacional y no experimental, llevado a cabo en una muestra de 20 trabajadores. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de gestión administrativa de Díez de Castro (2010) y el de desempeño laboral de 5 dimensiones. Como resultado se halló un nivel deficiente de la gestión según un 60%, y un 30% de los encuestados lo consideraba satisfactorio; respecto al desempeño, de acuerdo al 55% fue insatisfactorio y al 25% fue satisfactorio. El estudio concluyó en la existencia de una asociación directa significativa y alta entre las variables de estudio ($r = 0.8779$).

Finalmente, Padilla (2018) tuvo como objetivo analizar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima-2018. El estudio fue cuantitativo, no

experimental, correlacional causal, para un grupo de 80 trabajadores del nosocomio. Los instrumentos empleados fueron un cuestionario para la gestión administrativa y otro para el desempeño laboral. En los resultados se mostró que, según el coeficiente de Cox y Snell, el resultado es igual a 0,471 significando esto que el desempeño laboral sería explicado por el 47,1% de la gestión administrativa, aunque en el coeficiente de Nagelkerke, este porcentaje sería del 55%. Se llegó a la conclusión de que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los empleados analizados.

En cuanto a la fundamentación teórica de la gestión administrativa, ésta presenta un conjunto de enfoques de diferentes autores que, a su vez, exponen distintos elementos de análisis de esta variable; por un lado, unos proyectan la teoría desde la perspectiva de etapas o fases, otros, desde la ética y la responsabilidad social, y otros desde las competencias que deben de ser consideradas durante la gestión (Chiavenato, 2019).

Además, Terry (1987) refiere que la gestión administrativa es aquella que permite planificar, organizar, ejecutar y controlar los objetivos de la empresa, usando personas y recursos, así como diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajen eficientemente con los objetivos establecidos.

Asimismo, según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] son las funciones de gestión de los recursos humanos que sean eficientes y eficaces destinadas a las funciones de apoyo y administrativas. Es así que gran parte de las teorías que se han ido acumulando y perfilando a lo largo del tiempo, datan de más de 100 años de antigüedad, no obstante, se han ido revisando, completando y actualizando para que puedan adaptarse a lo que hoy en día las organizaciones requieren entender para mejorar sus resultados netos (Reyes y otros, 2018).

Parte de las perspectivas más revisadas de este tema es la propuesta por Fayol en 1985, la cual sitúa a la gestión administrativa como el arte de gobierno en la que se considera como pasos de esta la planificación, la organización, la

dirección, coordinación y control (Fayol, 2016). Asimismo, aunque muchas otras teorías orbitan alrededor de esos 5 puntos, existen autores que consideran muchos más pasos dentro de la gestión administrativa, como: Luther Gulick, quien, además, añade las fases de asesoría, información y presupuestación (Espy & Guy, 2017), o Brech y Urwick que consideraron las fases de investigación y previsión, mostrando con sus enfoques sus miras a una gestión con fases más específicas y operativas (Urwick y otros, 2016).

Por otro lado, Kootnz y Weihrich aportaron también otro ángulo de contemplación de la gestión añadiendo el concepto de la productividad, que a su vez se define a través de los atributos de la eficiencia y eficacia; demás mencionaron que la gestión administrativa no es una actividad reservada para las empresas con fines de lucro, sino que, sus pasos se aplican también en actividades personales y en organizaciones que no persiguen resultados económicos (Koontz y otros, 2020).

Para finalizar, Kadir et al. (2021) en referencia a los estudios de Terry y Rue consideraron que la gestión no solo debe analizarse en el qué o el cómo, sino en el para qué, ya que la definieron como un trabajo en el cual se dirige a un grupo de individuos para que sean alcanzados los objetivos de la organización a diferentes plazos.

De manera general, la gestión administrativa de hoy no se enfoca solo en el papel de las autoridades o las cabezas de la organización, ni tampoco solo en los deberes o rendimiento de los empleados, sino que trata de abarcar diferentes niveles de análisis comprendidos en los siguientes puntos:

Estructura de la organización: que comprende a las diferentes jerarquías que relacionan a los colaboradores de la empresa unos con otros, representando esto todo un sistema que debe ser sinérgico (Pawlowski, 2017).

Tareas: el tipo de relacionamiento que vincula a los trabajadores de distintos niveles se da a través de las tareas, en las cuales viene establecido el tipo de cooperación entre miembros.

Personas: los individuos que realizan estas tareas y representan un papel, son seres humanos cuya complejidad, dinámicas sociales y perspectivas deben de estar alineadas con la gestión.

Tecnología: su rol de este elemento no solo puede significar soporte a las tareas y la optimización, sino que, una gestión brillante es capaz de usar este aspecto como parte de una propuesta de valor para servicios y productos (Mosher y otros, 2013).

Ambiente: ya que la empresa no es un ente aislado del exterior, el entorno debe ser parte del criterio de toda gestión, criterio que abarca muchos aspectos, desde el económico y político, hasta el social y ambiental (Villalpando, 2016).

Un aspecto también importante, además del análisis a través de niveles en las organizaciones es el conjunto de destrezas que deben de dar sustento a la gestión administrativa. En ese sentido, se menciona las siguientes:

Capacidades conceptuales y de decisión: estos dominios requeridos están constituidos por el acto de enlazar de manera congruente los hechos y la realidad en torno a un problema u objetivo por medio de traducir a un plano conceptual lo que está ocurriendo y tratar de identificar causas o corolarios para elegir las mejores opciones (Ahmad & Ahmad, 2020).

Capacidades técnicas: las habilidades conceptuales pueden estar presentes en personas no dedicadas a un proceso riguroso de formación, no obstante, las capacidades técnicas requeridas obedecen a un nivel de especificidad alto que suele traducirse en el dominar procedimientos de mantenimiento o manejo de máquinas, de software o de herramientas complejas (Bayo, 2019).

Las capacidades de gestión de relación: esto hace referencia a destrezas que inciden en la naturaleza humana de los colaboradores, esto a través de formas de relacionamiento que pueden promover motivación, enfoque, atenuación, resolución de conflictos, delegación de tareas, etc. (Fajardo, 2016).

Por otra parte, según Mintzberg & Lassch (2020), respecto al papel de una autoridad o cabeza de equipo, deben de asumirse roles con funciones distintas que tendrán como beneficio la mejor cobertura de la gestión administrativa; estos roles se dividen en roles interpersonales, de información y de decisión. A continuación, los papeles interpersonales más importantes:

Liderazgo: quien dirige al grupo es quien siempre figura como responsable de los resultados, es por esa importante razón que, su papel es el de motivar y asegurarse que el equipo tiene las habilidades correctas (Ore y otros, 2021).

Enlace: el encargado de dirigir debe de asegurar la coordinación del trabajo de su grupo con el de otras áreas para contribuir con la sinergia general (Keyton, 2017).

Los roles de información, por su parte, son relativos a cómo se administra el flujo de información de dentro y fuera de la empresa y cómo este flujo es aprovechado para generar respuestas adaptativas que optimicen los resultados (Suyono y otros, 2020):

Difusor: en ese aspecto, el rol de difusión está relacionado con aquella información que los trabajadores desconocen y la que el director debe de verificar para compartirla con el grupo (Zuzuki y otros, 2018).

Portavoz: en esta función, el papel es mayormente exterior, ya que, la persona a cargo del grupo debe de transmitir los resultados, logros y fallas a los otros equipos o líneas jerárquicas superiores para que se genere un proceso de control (Zorlu & Korkmaz, 2021).

Por último, el papel o rol de decisión, que sería producto de los roles anteriores, ya que, al tener la certeza de las habilidades, el enfoque y los datos propicios, el siguiente paso es decantarse por las alternativas más convenientes y proceder; para eso se tienen los roles siguientes (Trivisonno & Barling, 2016):

Emprendedor: identificación de nuevas metas o nuevas formas de llegar a los resultados (Momeni y otros, 2021).

Resolución de problemas: siempre debe de asumirse la ocurrencia de obstáculos y estar preparado para reaccionar de manera apropiada (Trivisonno & Barling, 2016).

Asignación de recursos: la persona encargada del equipo asigna la distribución del talento humano, recursos materiales y tiempos de entrega (Momeni y otros, 2021).

Negociación: la gestión administrativa no termina con las decisiones para el grupo, sino que también abarca el trato y los términos con clientes, proveedores y otros grupos de poder (Trivisonno & Barling, 2016).

Además de estos aspectos, también se tienen aquellos que corresponden a las funciones principales de la gestión administrativa y que son asumidas por esta investigación con el carácter de dimensiones, las cuales son: planeación, organización, dirección y control que, según Chiavenato, se definen de la siguiente manera (Chiavenato, 2019):

Dimensión de planeación: la gestión administrativa es, por lo general, un proceso que se repite de forma cíclica, en ese aspecto, la gestión administrativa inicia este círculo con la actividad de diseño de las metas, las que, de modo concreto, refieren a los resultados que se espera obtener de la actividad principal de la organización. Los criterios fundamentales para una planificación exitosa son la objetividad en cuanto a los recursos con los que se puede contar, el tiempo que hay disponible y la capacidad de los colaboradores, si no, las posibilidades de éxito se vuelven una total incertidumbre (Mumford y otros, 2015).

Dimensión de organización: una vez establecidos los objetivos, es imprescindible traducirlos en directrices que creen una estructura con trabajo bien distribuido, la asignación de grupos, la de autoridades y los perfiles de los puestos del empleo. En esta fase no existen estructuras estandarizadas que apliquen a toda organización, sino que, se dan distintas formas que, de alguna manera, le dan un carácter de única a cada institución o empresa (Myszewski, 2019).

Dimensión de dirección: las dimensiones anteriores son referencia a una etapa de preparativos antes de la ejecución de las actividades, pero la

dirección es el paso hacia la persecución de los resultados que propuso la planeación, por medio de las disposiciones estructuradas en la etapa de organización. Ya en el proceso de ejecución de los proyectos se motiva y se influye sobre el trabajo del recurso humano a través de habilidades de comunicación, todo para motivar y liderar. Esta etapa se cumple en todas las jerarquías de la institución (Neubert & Dyck, 2016).

Dimensión de control: en esencia, la etapa de control es una comparativa entre lo que se planificó y lo que se está obteniendo como resultado, de modo que, si los resultados reales son inferiores a las expectativas, el control se orienta a examinar la cadena de procesos hasta lograr dar con la causa que impide el éxito. En otras palabras, la etapa de control debe de hacer posible un proceso de retroalimentación con el que se hará posible el cambio adecuado para que los resultados propuestos inicialmente se alcancen (Chiavenato, 2019).

En cuanto a la fundamentación del desempeño laboral, este es conceptualizado por Chiavenato como el acto de producir resultados esperados empleando la menor cantidad de recursos en el menor tiempo posible, esto dentro de un contexto en donde el trabajador se siente bien con su labor y con su relación con la empresa en la cual se desempeña (Llovera y otros, 2018). Así también Robbins y Coulter (2013) precisan que es un proceso para establecer cuan exitosa viene siendo a través del tiempo una empresa (o una persona o un proceso) en el alcance de sus movimientos y objetivos laborales.

Por otro lado, Chiang et al. (2010), en referencia a Milkovich y Bourdeau, manifiestan que el desempeño laboral consiste en la forma del trabajador para llegar a las expectativas de la empresa respecto a los resultados esperados de su puesto.

No obstante, Gómez et al. (2016), basándose en una revisión de la perspectiva de Wayne, encontraron que no es tan sencillo adecuar una métrica a la variable del desempeño, ya que, la naturaleza humana de los trabajadores exige considerar muchos parámetros para utilizar en su evaluación, todo de acuerdo

al lugar, el tiempo, el tipo de empresa, el tipo de empleado, la realidad sociodemográfica, etc.

Por su parte, Campbell propuso un método que nació de la necesidad de idear una forma de evaluación del desempeño en el ejército de los Estados Unidos en el siglo 20, ya que, aunque existía la teoría de Murphy, esta metodología no alcanzaba a analizar la productividad de manera integral (Wiernik, 2015). La perspectiva de Campbell fue incluir más indicadores que los de Murphy, con el objetivo de cubrir la medición de actividades puntuales y los comportamientos apropiados para su ejecución (Huang y otros, 2015).

Además del enfoque de esta variable, se debe de tomar en cuenta que, además del interés de evaluarla, es pertinente crear las características apropiadas para ayudar estimular el interés del trabajador en desplegar y desarrollar sus capacidades en el puesto, es por eso que deben de tomarse en cuenta las siguientes condiciones para que, por razones de diseño, el puesto de trabajo o la empresa misma no desalienten al colaborador (Macias & Vanga, 2021):

Diseño idóneo del puesto: esto es muy requerido para el aseguramiento del rendimiento, ya que, tener colocado a un trabajador en un puesto en el que no está claro el requerimiento de capacidades puede, traer, además de confusión, frustración por parte del colaborador, quien, aunque es su deber aprender a adaptarse, sus habilidades iniciales deben de permitirle un buen comienzo en el puesto que empieza a ocupar (Garg y otros, 2021).

Promover el desarrollo profesional: el asociar un empleo con una actividad diaria cíclica interminable, puede terminar siendo desmotivador a mediano o largo plazo, en ese sentido, que la empresa facilite medios o incite el desarrollo profesional, puede ser una propuesta de valor muy determinante al momento de fidelizar al empleado y asegurar su desempeño y compromiso máximos (Farozin & Harmawan, 2018).

Conceder cierta autonomía: el control del desempeño es fundamental, no obstante, se requiere que exista un margen de confianza que la empresa entregue al colaborador a través de la suficiente autonomía de ciertas funciones (Shields y otros, 2020).

Reconocimiento de logros: aunque los trabajadores poseen un sueldo que remunera el trabajo brindado, es importante implementar un sistema de incentivos, reconocimientos o premios que hagan al colaborador consciente de que la empresa hace seguimiento de sus logros y no los pasa por alto (Beqiri, 2019).

Ergonomía de las instalaciones: puesto que el trabajador pasa más del tercio del día dentro de las instalaciones de la empresa, se requiere que la disposición de los equipos y el diseño de los ambientes sean consecuentes con las necesidades del trabajo, la fluidez y la comodidad (Alotaibi & Liu, 2017).

Además de las teorías y enfoques, también se han propuesto modelos de evaluación provistos de indicadores; esto debido a la necesidad de las organizaciones públicas y privadas de establecer un diagnóstico y evaluación del rendimiento de sus trabajadores en términos de ahorro de insumos y materiales, tiempo, calidad de trabajo y eficacia (Shaout & Yousif, 2014). Con metodología de evaluación, diversidad de cuestionarios, encuestas y procesamiento de datos, las entidades pueden enriquecer el criterio de su gestión administrativa para tomar decisiones respecto a sus colaboradores, quienes son el fundamento de la productividad de la empresa y los cuales pueden ser examinados gracias a los siguientes métodos (Flores y otros, 2015):

Método de escala gráfica: es un procedimiento muy usado que consiste en definir qué cualidades o características son propicias para un puesto de trabajo y en qué medida el colaborador que ocupa ese puesto en el presente, tiene desarrolladas esas características, de modo que beneficie su rendimiento (Flores y otros, 2015).

Método de elección forzada: este modo de evaluar se describe a través de la utilización de frases en el cuestionario, las cuales denotan conductas referentes a un proceso de trabajo, y el encuestado debe de escoger una de 4 frases que más se aproxime a la actitud que él toma en ese proceso (Dessler, 2015).

Método de comparación por pares: consiste en someter a estudio a un colaborador y luego comparar su eficacia y efectividad con las de otro colaborador para definir clasificaciones (Dessler y otros, 2015).

Método de incidentes críticos: es un método que apunta a develar aquellas conductas críticas de un colaborador las cuales llevan el trabajo a un nivel alto o, por el contrario, perjudican los resultados. Esta evaluación es administrada por la autoridad inmediata y consiste en 3 fases: observación, registro de acciones e investigación de esos comportamientos (Chiavenato, 2007).

Método de frases descriptivas: Se parece al de elección forzada, pero guarda distancia con este en el hecho de que no se requiere forzar la elección de una frase, sino que, de todas las frases propuestas por bloque, son calificadas con un signo más o menos, según si aportan algo al trabajo o solo restan productividad.

Evaluación de 360 grados: este modo de examinación consiste en que diferentes actores, tanto internos como externos, asociados a la empresa, asignen una calificación a las funciones de un solo empleado, de manera que cada colaborador es examinado por: compañeros de trabajo, autoridades de la empresa, usuarios externos, proveedores, etc., para tener un perfil completo de diferentes ángulos (Lafarja y otros, 2014).

Con respecto al modo de evaluación del desempeño laboral en esta investigación, se deben de asumir dimensiones apropiadas para el estudio y análisis. La propuesta adoptada corresponde a la conceptualización de Chiavenato en el que se indica que la productividad, la eficacia y la eficiencia son apropiadas para ser analizadas siendo que sus conceptos son los siguientes (Chiavenato, 2007):

Dimensión de productividad: es definida como aquello que se produce a través de procedimientos sistemáticos teniendo como fin generar un servicio o producto, y aquello que se empleó para generarlo, esto en término de insumos, materiales, tiempo, etc. (Alessio, 2012). De forma más simplificada y directa, Velasco (2013) resume diciendo que la productividad es la relación entre lo producido y lo consumido durante su proceso.

Dimensión de eficacia: Chiavenato manifiesta que esta dimensión consiste en el empleo de los recursos para lograr el o los objetivos que se planificaron (Chiavenato, 2007). Además, la Real Academia Española menciona que la eficacia se concibe como la “capacidad de conseguir el efecto que se desea o se espera” (RAE, 2022).

Dimensión de eficiencia: conseguir los objetivos no es lo único importante, ya que, si se empleara más material, dinero, personas o tiempo del apropiado, el logro del objetivo no significaría un éxito, es por eso tan importante el concepto de eficiencia, la cual es definida como la forma en cómo se emplea o dosifican los recursos para lograr el objetivo (Samilova, 2016). Asimismo, (Coulter & Robbins, 2017) permite la comprensión de este concepto con la sencilla idea de lograr objetivos grandes con solo la necesaria inversión.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

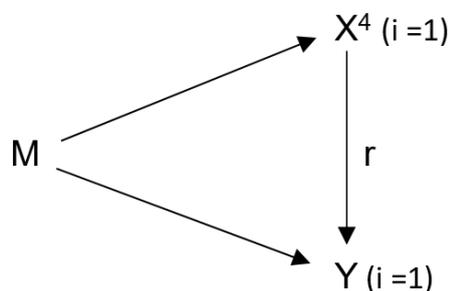
Tipo de Investigación:

La investigación corresponde a un estudio de tipo aplicado debido a que permitirá obtener información para poder resolver el problema permitiendo el desarrollo cultural y científico del problema.

Diseño de investigación:

El diseño fue de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional causal y de corte transversal. Sánchez y Reyes (2015). La investigación consistió en determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022. (Hernández y otros, 2014)

Se gráfica como:



Donde:

- M: Población de estudio
- X: Gestión administrativa y sus dimensiones como planificación, organización, dirección y control
- Y: Desempeño laboral
- r: correlación entre las dos variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable independiente: Gestión administrativa

Dimensiones:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Productividad laboral
- Eficacia
- Eficiencia laboral

En anexo 1 se encuentra la operacionalización de las variables

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

La población que se consideró en el presente trabajo de investigación es el personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022, que corresponde a 150 trabajadores.

| PERSONAL ADMINISTRATIVO RED DE SALUD OTUZCO | | | | | | |
|---|--------------------------|---------------------|------------------------|----------------------|---------------|-------|
| MICRO RED | ESTABLECIMIENTO | PROFESION AL MÉDICO | PROFESION AL NO MÉDICO | AUXILIAR Y/O TÉCNICO | OTRO PERSONAL | TOTAL |
| SIN MICRO RED | Red de Salud | 2 | 34 | 27 | 1 | 64 |
| SIN MICRO RED | Hospital de Apoyo Otuzco | 8 | 13 | 0 | 4 | 25 |
| AGALLPAMPA | C.S.M.I. Agallpampa | 0 | 2 | 0 | 2 | 4 |
| | C.S. Chota | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | P.S. Paraiso | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | P.S. Carata | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |

| | | | | | | | |
|------------------------------|--|----------------------------|----|----|----|------------|---|
| | P.S. Pihual | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| | P.S. Pueblo Libre | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. La Morada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Motil | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. San Agustín | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| | C.S. Mache | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Lluin | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Cruz de Mayo | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | C.S. Salpo | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Bellavista | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Rayampampa | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Shulgon | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Labunday | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| | P.S. Sauco | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| | P.S. Cushcanday | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| USQUIL | C.S.M.I. Usquil | 0 | 1 | 0 | 3 | 4 | |
| | P.S. Barro Negro | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| | P.S. Canibamba Bajo | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Capachique | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Choconday | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Chuquizongo | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Coina | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Cuyuchugo | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| | P.S. Huacamochal | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Monchacap | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | RAMON CASTILLA | C.S. Ramón Castilla | 1 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| | | P.S. Allacday | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| P.S. Llaugueda | | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| P.S. Pachin Alto | | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| P.S. Pampa Grande | | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| P.S. Pango | | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| P.S. Samne | | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| P.S. San Isidro | | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| P.S. Santa Rosa | | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| CALLANCAS | | C.S. Callancas | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| | | P.S. Cayanchal | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | P.S. Charat | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | P.S. Huaranchal | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Huayobamba | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. La Ramada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| SAN IGNACIO DE LOYOLA | C.S. San Ignacio de Loyola | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | |
| | P.S. La Cuesta | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | P.S. Paranday | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| SIN MICRO RED | P.S. Sinsicap | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | C.S. Mental Comunitario RENACER | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | |
| TOTAL | | 19 | 82 | 34 | 15 | 150 | |

Fuente: Red de Salud Otuzco

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personal administrativo en cualquier modalidad de trabajo que laboren en la Red de Salud Otuzco con más de 6 meses de antigüedad, que realicen trabajo presencial, de ambos sexos, con disposición a participar del trabajo de investigación y que firmen el consentimiento informado.
- Personal asistencial que tengan cargo administrativo por resolución y/o memorándum de asignación.

Criterios de exclusión

- Personal que realiza labor exclusivamente asistencial en la Red de Salud Otuzco.
- Personal que se encuentre en periodo vacacional durante la aplicación de instrumentos.
- Personal contratado en modalidad por terceros o pasantías.
- Personal que no acepte participar de la investigación y que no firmen el consentimiento informado.

3.3.3. Muestra

Constituido por 108 trabajadores administrativos de la Red de Salud Otuzco, que cumplieron con la fórmula estadística para poblaciones finitas y los criterios de inclusión y exclusión (Anexo 3)

3.3.4. Muestreo

Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple para población conocida.

3.3.5. Unidad de análisis

Personal de la Red de Salud Otuzco, 2022, que cumplieron con los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el presente trabajo se utilizó la encuesta con abordaje de persona a persona.

Instrumento

Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Para la aplicación de cuestionarios de gestión administrativa y desempeño laboral, se utilizaron técnicas de encuesta, entrevista y observación como

herramienta de recolección de datos, se utilizó un cuestionario con una serie de ítems usados de los indicadores de cada variable de investigación. Para medir la gestión administrativa, se utilizó un cuestionario de gestión administrativa, compuesto por 24 ítems, además de las dimensiones de planificación, organización, dirección y control. Por otro lado, para el cálculo de la variable desempeño laboral se utilizó un cuestionario de 12 ítems, dividido en 3 dimensiones: productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez estuvo determinada mediante la técnica más utilizada hasta ahora que es de juicio de expertos, fueron validados por 5 expertos, que determinaron su aplicabilidad. La medición de la confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo con la prueba de Alpha de Cronbach, que puede ser regular, bueno y excelente según George y Mallery (2003). Se obtuvo originalmente un coeficiente para gestión administrativa de 0.962, y un coeficiente para desempeño laboral de 0.788. Se realizará además la validación y confiabilidad de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Se procedió tomando en cuenta las siguientes acciones durante el periodo de abril a junio del 2022: Se solicitó la autorización de la Red de Salud, para poder utilizar los datos del personal administrativo, los cuales se filtraron según los criterios de selección de la muestra; para la recolección de datos se elaboraron formatos impresos, al cual se adecuaron los instrumentos de medición de cada variable, de los cuales se realizó la validación de cada instrumento. Así también se incorporó el consentimiento informado. Se coordinó la fecha de la aplicación para la obtención de la información, una vez obtenida la información, se vaciaron a una base de datos, para darles el tratamiento estadístico.

3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos se hizo a través del programa estadístico SPSS v.26, utilizando primero, estadística descriptiva a través de tablas de frecuencias simples y porcentuales, así como de tablas de contingencia (tablas de frecuencia cruzada) entre las variables y dimensiones de acuerdo a lo establecido en los objetivos de la investigación, posteriormente, se evaluó la normalidad de los datos de las variables a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, observándose que para el caso de la variable independiente (gestión administrativa), los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, para contrastar la hipótesis general de la investigación, se procedió a utilizar la técnica estadística de regresión logística ordinal para conocer si la gestión administrativa influye de forma significativa en el desempeño laboral del personal y finalmente se calculó el coeficiente R cuadrado de Nagelkerker para conocer en qué porcentaje de la variación del desempeño laboral es debido a la variación del nivel de gestión administrativa en una Red de Salud.

3.7. Aspectos éticos

Se tomaron en cuenta en los aspectos éticos dentro de los criterios nacionales, el código nacional de integración científica, siguiendo las practicas adecuadas de integridad científica (CONCYTEC, 2018); el principio de confidencialidad de la información, siendo de esta manera se le brindo a los participantes un documento de consentimiento informado donde se les dio la información pertinente acerca del presente estudio y respetando toda información obtenida en el transcurso. Dentro de los criterios internacionales se tomó en cuenta los principios de ética necesarios en toda investigación de beneficencia, siendo de beneficio para la población estudiada los resultados encontrados; de no maleficencia al no perjudicar en ningún modo a los participantes o a la población estudiada durante la investigación; de autonomía al darle la opción a la muestra de participar o no en el estudio, sin ninguna coacción de algún tipo y por ultimo de justicia al no existir ningún tipo de criterio de discriminación en la muestra salvo aquellos criterios que invaliden la selección de la muestra. (Beauchamp y Childress, 1979).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022.

| Gestión administrativa | Desempeño laboral | | | | | | Total | |
|---------------------------|-------------------|---|---------|------|------------|------|-------|-------|
| | Bueno | | Regular | | Deficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | N | % | | |
| Bueno | 0 | 0 | 2 | 1,9 | 0 | 0,0 | 2 | 1,9 |
| Regular | 0 | 0 | 35 | 32,4 | 3 | 2,8 | 38 | 35,2 |
| Deficiente | 0 | 0 | 27 | 25,0 | 41 | 38,0 | 68 | 63,0 |
| Total | 0 | 0 | 64 | 59,3 | 44 | 40,7 | 108 | 100,0 |

Nota: Base de datos

| Regresión logística ordinal | |
|-----------------------------|--|
| p = 0.000 | Pseudo R cuadrado Coeficiente de Nagelkerke = 0.361 |

En la tabla 1, se aprecia que el personal administrativo en la Red de Salud presenta un desempeño laboral regular en un 1.9% del personal administrativo con buena percepción de la gestión administrativa y un desempeño laboral deficiente en un 38% y regular en un 25% del personal administrativo que perciben a la gestión administrativa como deficiente y un 32% en un nivel regular del personal que percibe de forma regular la gestión administrativa, notándose que el personal administrativo con una mejor percepción de la gestión administrativa ha presentado un mejor desempeño laboral.

De acuerdo con la prueba de regresión logística se ha obtenido un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0.361, lo cual indica que la gestión administrativa influye en 36,1% en el desempeño laboral.

Tabla 2

Nivel de gestión administrativa y sus dimensiones en el personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022.

| Gestión administrativa | Gestión administrativa general | | Dimensiones | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|------|---------------|------|--------------|------|-----------|------|---------|------|
| | | | Planificación | | Organización | | Dirección | | Control | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Buena | 2 | 1.9 | 11 | 10.2 | 5 | 4.6 | 9 | 8.3 | 4 | 3.7 |
| Regular | 38 | 35.2 | 30 | 27.8 | 39 | 36.1 | 33 | 30.6 | 40 | 37.0 |
| Mala | 68 | 63.0 | 67 | 62.0 | 64 | 59.3 | 66 | 61.1 | 64 | 59.3 |
| Total | 108 | 100 | 108 | 100 | 108 | 100 | 108 | 100 | 108 | 100 |

Nota: Base de datos

En la tabla 2, se muestra que el personal administrativo de la Red de Salud presenta una gestión administrativa deficiente en un 63%, explicada por una deficiente gestión de la planificación en un 62%, en la organización según un 59.3%, dirección en un 61.1% y control en un 59.3%; lo que es evidencia de que existe una deficiente gestión del personal administrativo que labora en la Red de Salud.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en el personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022.

| Desempeño laboral | Desempeño laboral | | Dimensiones | | | | | |
|----------------------|-------------------|------|---------------|------|----------|------|------------|------|
| | general | | Productividad | | Eficacia | | Eficiencia | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Buena | 0 | 0.0 | 6 | 5.6 | 6 | 5.6 | 5 | 4.6 |
| Regular | 64 | 59.3 | 57 | 52.8 | 54 | 50.0 | 59 | 54.6 |
| Mala | 44 | 40.7 | 45 | 41.7 | 48 | 44.4 | 44 | 40.7 |
| Total | 108 | 100 | 108 | 100 | 108 | 100 | 108 | 100 |

Nota: Base de datos

En la tabla 3, se observa que el personal administrativo de la Red de Salud presenta un desempeño laboral de nivel regular en un 59.3% con tendencia a ser deficiente en un 40.7%, explicada por una productividad de nivel regular en un 52.8% con tendencia a ser deficiente en un 41.7%, una eficacia de nivel regular en un 50% con tendencia a ser deficiente en un 44.4% y una eficiencia de nivel regular en un 54.6% con tendencia a ser deficiente en un 40.7%; lo cual es evidencia de que existe un desempeño laboral deficiente del personal administrativo de la Red de Salud.

Tabla 4

Nivel de la dimensión planificación de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022.

| Planificación | Desempeño laboral | | | | | | Total | |
|---------------|-------------------|---|---------|------|------------|------|-------|-------|
| | Bueno | | Regular | | Deficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Bueno | 0 | 0 | 10 | 9,3 | 1 | 0,9 | 11 | 10,2 |
| Regular | 0 | 0 | 27 | 25,0 | 3 | 2,8 | 30 | 27,8 |
| Deficiente | 0 | 0 | 27 | 25,0 | 40 | 37,0 | 67 | 62,0 |
| Total | 0 | 0 | 64 | 59,3 | 44 | 40,7 | 108 | 100,0 |

Nota: Base de datos

| Regresión logística ordinal | |
|-----------------------------|--|
| p = 0.000 | Pseudo R cuadrado Coeficiente de Nagelkerke = 0.322 |

En la tabla 4, se aprecia que el personal administrativo de la Red de Salud presenta un desempeño laboral regular en un 9.3% del personal administrativo con una buena percepción de la planificación y un desempeño laboral regular en un 25% y deficiente en el 37% del personal administrativo que perciben una deficiente planificación, notándose un mejor desempeño laboral del personal administrativo con una mejor percepción de la planificación.

De acuerdo con la prueba de regresión logística se ha obtenido un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0.322, lo cual indica que la dimensión planificación influye en 32.2% en el desempeño laboral.

Tabla 5

Nivel de la dimensión organización de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022.

| Organización | Desempeño laboral | | | | | | Total | |
|--------------|-------------------|-----|---------|------|------------|------|-------|-------|
| | Bueno | | Regular | | Deficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Bueno | 0 | 0,0 | 5 | 4,6 | 0 | 0,0 | 5 | 4,6 |
| Regular | 0 | 0,0 | 36 | 33,3 | 3 | 2,8 | 39 | 36,1 |
| Deficiente | 0 | 0,0 | 23 | 21,3 | 41 | 38,0 | 64 | 59,3 |
| Total | 0 | 0,0 | 64 | 59,3 | 44 | 40,7 | 108 | 100,0 |

Nota: Base de datos

| Regresión logística ordinal | |
|-----------------------------|--|
| p = 0.000 | Pseudo R cuadrado Coeficiente de Nagelkerke = 0.428 |

En la tabla 5, se aprecia que el personal administrativo de la Red de Salud presenta un desempeño laboral regular en un 4.6% del personal administrativo con una buena percepción de la organización y un desempeño laboral regular en un 21.3% y en el deficiente 38% del personal administrativo que perciben una deficiente organización, notándose un mejor desempeño laboral del personal administrativo con una mejor percepción de la organización.

De acuerdo con la prueba de regresión logística se ha obtenido un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0.428, lo cual indica que la dimensión organización influye en 42.8% en el desempeño laboral.

Tabla 6

Nivel de la dimensión dirección de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022.

| Dirección | Desempeño laboral | | | | | | Total | |
|------------|-------------------|-----|---------|------|------------|------|-------|-------|
| | Bueno | | Regular | | Deficiente | | n | % |
| | N | % | n | % | n | % | | |
| Bueno | 0 | 0,0 | 9 | 8,3 | 0 | 0,0 | 9 | 8,3 |
| Regular | 0 | 0,0 | 29 | 26,9 | 4 | 3,7 | 33 | 30,6 |
| Deficiente | 0 | 0,0 | 26 | 24,1 | 40 | 37,0 | 66 | 61,1 |
| Total | 0 | 0,0 | 64 | 59,3 | 44 | 40,7 | 108 | 100,0 |

Nota: Base de datos

| Regresión logística ordinal | |
|-----------------------------|--|
| p = 0.000 | Pseudo R cuadrado Coeficiente de Nagelkerke = 0.356 |

En la tabla 6, se aprecia que el personal administrativo de la Red de Salud presenta un desempeño laboral regular en un 8.3% del personal administrativo con una buena percepción de la dirección y un desempeño laboral regular en un 24.1% y deficiente en el 37% del personal administrativo que perciben una deficiente dirección, notándose un mejor desempeño laboral del personal administrativo con una mejor percepción de la dirección.

De acuerdo con la prueba de regresión logística se ha obtenido un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0.356, lo cual indica que la dimensión dirección influye en 35,6% en el desempeño laboral.

Tabla 7

Nivel de la dimensión control de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022.

| Control | Desempeño laboral | | | | | | Total | |
|------------|-------------------|-----|---------|------|------------|------|-------|-------|
| | Bueno | | Regular | | Deficiente | | N | % |
| | N | % | N | % | N | % | | |
| Bueno | 0 | 0,0 | 4 | 3,7 | 0 | 0,0 | 4 | 3,7 |
| Regular | 0 | 0,0 | 33 | 30,6 | 7 | 6,5 | 40 | 37,0 |
| Deficiente | 0 | 0,0 | 27 | 25,0 | 37 | 34,3 | 64 | 59,3 |
| Total | 0 | 0,0 | 64 | 59,3 | 44 | 40,7 | 108 | 100,0 |

Nota: Base de datos

| Regresión logística ordinal | |
|-----------------------------|--|
| p = 0.000 | Pseudo R cuadrado Coeficiente de Nagelkerke = 0.246 |

En la tabla 7, se aprecia que el personal administrativo de la Red de Salud presenta un desempeño laboral regular en un 3.7% del personal administrativo con una buena percepción del control y un desempeño laboral regular en un 25% y deficiente en el 34.3% del personal administrativo que perciben un deficiente control, notándose un mejor desempeño laboral del personal administrativo con una mejor percepción del control.

De acuerdo con la prueba de regresión logística se ha obtenido un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0.246, lo cual indica que la dimensión control influye en 24,6% en el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Se estudió la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud; presentando los siguientes hallazgos luego de recolectar información de la población, se trabajó con los instrumentos de gestión administrativa y desempeño laboral; siguiendo los protocolos de bioseguridad disponibles para el recojo de información.

En cuanto al objetivo general, se encontró que la gestión administrativa influye en el 36.1% al nivel de desempeño laboral en el personal administrativo en una Red de Salud, tal como lo manifiesta Mendieta (2021), quien halló en una institución de salud del Callao la existencia de la asociación significativa y directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores.

Como puede observarse, ambas muestras pertenecen a ambientes del sector laboral de salud y de un contexto próximo en el que las características están planteadas como usualmente ocurre en el sector sanitario estatal, razón por la cual los resultados generales obtenidos por ambos autores podrían estar mostrando una alienación o tendencia en la que la gestión administrativa mostrará frecuentemente un impacto en el desenvolvimiento de los profesionales de este ámbito. Esta realidad que guarda idoneidad con los propuesto por Mosher et al. (2013), quienes, identificaron los elementos tangibles e intangibles de los puestos de trabajo, encontraron que la gestión administrativa modela el puesto y el clima en diferentes niveles, y que esto, a su vez, tiene un impacto inevitable en el desempeño de los colaboradores, razón por la cual, una gestión que contemple el compromiso de moldear y asegurar la ergonomía, fluidez y funcionalidad de las operaciones y cargos, va a incrementar la productividad de los empleados.

No obstante, existen investigaciones en las cuales esta teoría o propuesta se pone en tela juicio, como por ejemplo, en el análisis de una pesquisa en el Hospital General de Corea del Sur del, llevado a cabo por Park et al. (2021) quienes no lograron hallar una conexión o vínculo entre las características del trabajo producto de la gestión administrativa del nosocomio y el

desempeño de las enfermeras, incluso con la medición de la variable del compromiso laboral; en ese caso, el elemento mediador solo elevó un poco más la relación entre la forma de administración y diseño del empleo con la productividad pero el vínculo seguía siendo débil.

En cuanto a los objetivos específicos, se puede observar en el objetivo específico 1: Se halló niveles deficientes de gestión administrativa en sus dimensiones de planificación, organización, dirección y control del personal administrativo en una Red de Salud; tal como lo refiere Moreno (2018) que encontró una mala gestión administrativa en trabajadores de un hospital de Yurimaguas según el 60% de los empleados consultados; esto puede dar cuenta del bajo nivel en todas aquellas capacidades que potencian la gestión administrativa y que, según Chiavenato (2007) consistirían en las habilidades para llevar a un plano conceptual el análisis de las características, problemas y alternativas que identifican a las instituciones, esto para poder ordenar mejor las ideas que darán paso a todas las fases de la gestión administrativa; otra destreza en bajo nivel serían las capacidades técnicas en la gestión de estos nosocomios que requieren un grado de especificación más allá de lo intuitivo; y también se podría estar careciendo de destrezas para gestionar las relaciones de trabajo, siendo que, según el autor, el no tener un desarrollo o competencia altos en estos dominios, darían como resultado gestiones administrativas percibidas como pobres o insatisfactorias.

Sin embargo, estas deficiencias en el manejo del sector público sanitario no son una realidad constante, ya que, en la investigación de Vásquez (2020) en un hospital de Yarinacocha y el de Díaz (2021) en un nosocomio de Lima, las gestiones administrativas, siendo muy próximas a la realidad de la presente pesquisa del sector público, recibieron apreciaciones entre buenas y regulares, siendo esto evidencia de que, aun cuando pertenecen a regiones diferentes del país, pueden ser lo suficientemente competentes en sus gestiones.

Así también se pudo observar en el objetivo específico 2: Se halló niveles de desempeño laboral regulares con tendencia a deficiente y en sus dimensiones de productividad, eficacia y eficiencia del personal administrativo en una Red de Salud; en ese sentido y, de acuerdo a las concepciones de Macias y Vanga (2021) deberían de ser tomadas en cuenta ciertas condiciones para que el desempeño de los colaboradores se mantenga en niveles altos, no obstante, en cierto número de nosocomios o redes del sector salud podría estar habiendo problemas en el diseño de los cargos, instituyéndose funciones en exceso o no relacionadas al perfil del profesional; en la promoción de la línea de carrera, que usualmente es lenta y con muchos obstáculos extracurriculares; el margen de autonomía en las decisiones del empleado, las cuales se ven limitadas por una jefatura demasiado vertical y de estructuras muy cerradas; el reconocimiento de logros, que suele ser mala desde el tema del monto en las remuneraciones o incentivos que no premian apropiadamente el esfuerzo extra que suele aplicarse en el contexto de salud; y la ergonomía en los ambientes, que suele no presentar herramientas e instalaciones desactualizadas e incómodas, algunas ni siquiera tienen una implementación completa.

Por otra lado, se comprueba la relación, tal como encontraron Padilla (2018) en un centro de salud de Lima y Moreno (2018) en un hospital de Yurimaguas, los cuales refuerzan y dan cierta evidencia de un patrón de bajo rendimiento en las prestaciones laborales de distintos hospitales del Perú; además existen estudios en los que el desempeño de los profesionales sanitarios no es percibido como deficiente, como en el estudio de Vásquez (2020) que evidenció un nivel promedio del rendimiento de 245 profesionales sanitarios, evidenciando que no en todos centros de salud se valora como baja esta variable.

Por otra parte, se pudo observar en el objetivo específico 3: Se encontró que la dimensión planificación influye en el 32.2% al nivel de desempeño laboral en el personal administrativo en una Red de Salud; esto es congruente con lo manifestado por Mumford et al. (2015), los cuales, citando a Chiavenato (2019) resaltaron que la planeación es un proceso que está presente en las

organizaciones y se evidencia en la necesidad de cada empleado o cabeza de grupo de emplear de manera eficiente y eficaz los recursos, el tiempo y la capacidad operativa de modo que, por medio de esta dimensión se reduce aún más el margen de incertidumbre en la persecución del éxito, logro que no es del todo alcanzable solo contando con habilidades y conocimientos del ámbito sanitario, razón por la cual es habitual hallar este aspecto de la gestión en niveles y vínculos moderados o altos con el desempeño laboral. Asimismo, en la investigación de Mendieta (2021) realizada en un hospital de EsSalud en el Callao también se obtuvo una correlación significativa y positiva entre la planificación y el desempeño de 120 profesionales sanitarios; además, en la pesquisa de Mahat et al. (2018) desarrollada en 298 enfermeras se evidenció una influencia y nivel moderados de esta dimensión sobre el rendimiento en el trabajo, aunque en este caso particular, el nivel de las competencias profesionales fue calificado como alto, pero su rendimiento en general recibió una valoración media, con lo cual se puede entender que las habilidades relacionadas al tema académico y operacional laboral no suelen ser suficientes para generar una destacada percepción de calidad en esta clase de servicios, por lo cual es necesaria el apoyo de competencias administrativas como la planificación.

Sin embargo, existen estudios en los que el desempeño laboral se ve más relacionado con otras habilidades de gestión o profesionales que con la planeación, tal es el caso del estudio de Jeong y han (2020) realizado en 116 enfermera de la ciudad de Nonsan, en las cuales el nivel de conocimientos profesionales apoyados por buenas habilidades comunicativas tenían mayor influencia sobre el desempeño de estas colaboradoras; de modo similar, en la pesquisa de Vásquez (2020), fue la destreza en la dirección la que presentó un impacto más significativo y benigno en la transmisión de la sensación de calidad hacia los pacientes consultados, hechos que parecen dar cuenta de que el rendimiento laboral descansa de manera más integrada y equilibrada en más de un factor.

Así también, en el objetivo específico 4: Se encontró que la dimensión organización influye en el 42.8% al nivel de desempeño laboral en el personal administrativo en una Red de Salud; esta coincidencia y hallazgos son evidencia de lo manifestado por Myszewski (2019) quien resalta a la organización como una fase en la que se asignan los recursos, las responsabilidades, los espacios de trabajo, las herramientas y los tiempos de ejecución según lo previamente planificado; es decir que, en parte, en esta etapa se diseñan los cargos y sus características, de manera tal que el impacto de este proceso sobre el rendimiento laboral es inevitable; sobre todo si se toma en cuenta lo dicho por Garg et al. (2021), los cuales afirman que el diseño idóneo del puesto es una de las primeras condiciones para obstaculizar o impulsar el desempeño laboral.

Así como lo indica Díaz (2021) en los resultados de su pesquisa realizada en el área de partos de un hospital público limeño, los cuales dieron cuenta de la influencia destacada de la habilidad de organización sobre la calidad en el desempeño laboral según la apreciación de 90 pacientes encuestados en este nosocomio; no obstante, en el estudio de Mendieta (2021) el vínculo de la dimensión organización con el desempeño en el trabajo fue uno de los más débiles, aun cuando la relación general de la gestión administrativa y la productividad presentó una asociación significativa, razón por la cual, este resultado permite comprender que no siempre la organización es del todo determinante en la productividad de los profesionales de la salud.

A su vez, en cuanto al objetivo específico 5: Se encontró que la dimensión dirección influye en el 35.6% al nivel de desempeño laboral en el personal administrativo en una Red de Salud; esta alineación de resultados puede tener explicaciones en los aportes de Llovera et al. (2018) quienes, revisando las teorías de Chiavenato (2007) manifestaron que en el desempeño laboral van incrustados elementos de clima laboral y satisfacción asociados a las líneas de dirección que puedan marcar directrices y ejercer un equilibrio entre presión y motivación con objetivo de estimular el uso apropiado del tiempo y los recursos de la empresa que se asignan a cada empleado, razón

por la cual Neubert y Dyck (2016) mencionaron que esta fase de la gestión es muy importante porque en ella se da la ejecución de lo planificado y organizado, de modo que las dimensiones como la eficacia y la productividad pertenecientes al rendimiento se vigilan en parte gracias a la dirección; las investigaciones mencionadas pueden dar constancia de la casi decisiva influencia de esta dimensión de la gestión sobre el desempeño de los trabajadores del sector salud.

Así como lo encontrado en la pesquisa de Vásquez (2020) en la que la influencia de la gestión administrativa sobre el desempeño fue moderada, no obstante, el nivel de la dimensión dirección fue el más destacado en más de la mitad de los 245 profesionales sanitarios evaluados, de manera que, a pesar de las carencias materiales en este hospital de la Amazonía peruana, la calidad del desempeño era percibido como decente; de forma similar se pudo evidenciar un impacto significativo de la dirección en el desempeño laboral de una institución de Yurimaguas en la investigación de Moreno (2018); Sin embargo, también se encuentran casos como el de Díaz (2021), en el que, aun cuando la incidencia general de la gestión administrativa sobre el rendimiento fue significativa, la dirección fue la dimensión con menos impacto, aun así, la calidad del servicio fue percibida como suficiente en la muestra del nosocomio limeño investigado.

Ahora, en cuanto al objetivo específico 6: Se encontró que la dimensión control influye en el 24.6% al nivel de desempeño laboral en el personal administrativo en una Red de Salud; teniendo estos resultados un fundamento teórico propuesto por Chiavenato (2007), quien, al hablar de la productividad del trabajador, menciona también a la eficacia como un elemento importante que consiste en verificar si las metas propuestas se han logrado cumplir, recordando esto a la función central de la etapa de control que es, también propuesta por Chiavenato (2007), una etapa de comprobación y contraste entre los resultados conseguidos y los que se planificó conseguir, de modo que esta dimensión administrativa presenta una importante alineación con los objetivos de la mejora del desempeño laboral

en los cuales la verificación de resultados es imprescindible para conseguir niveles elevados del mismo.

Además, como lo refiere Mendieta (2021), quien también halló una influencia moderada de la dimensión control sobre el desempeño laboral de su muestra en un Centro de Salud del Callao; de forma similar, Moreno (2018) no solo registró una asociación significativa de este proceso de la gestión, sino que esta asociación fue además de alta implicancia en el desempeño; por otra parte, en investigaciones como las de Mahat y otros (2018) y Jeong y Han (2020), el impacto sobre el desempeño laboral se ve más centrado en procesos de planificación, comunicativos y destrezas profesionales.

Es por esto que se puede comprobar la relación de influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad de salud, tal como se encontró en la población investigada.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye según los resultados encontrados que en cuanto a las variables de gestión administrativa y desempeño laboral:

1. La gestión administrativa influye en el 36.1% al nivel de desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de Nagelkerke de 0.361 y un nivel de significancia de 0.000 en la prueba de regresión logística ordinal.
2. Los niveles de gestión administrativa son deficientes según la percepción del personal administrativo de la Red de Salud, ya que hay un predominio del 63% que perciben esta como deficiente, explicada por una deficiente gestión de la planificación en un 62%, en la organización según un 59.3%, dirección en un 61.1% y control en un 59.3%.
3. Los niveles de desempeño son regulares según la percepción del personal administrativo de la Red de Salud Otuzco, ya que hay un predominio del 59.3% que perciben esta como deficiente, explicada por una productividad de nivel regular en un 52.8%, una eficacia de nivel regular en un 50% y una eficiencia de nivel regular en un 54.6%.
4. La dimensión planificación influye en el 32.2% al nivel de desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de Nagelkerke de 0.322 y un nivel de significancia de 0.000 en la prueba de regresión logística ordinal.
5. La dimensión organización influye en el 42.8% al nivel de desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de Nagelkerke de 0.428 y un nivel de significancia de 0.000 en la prueba de regresión logística ordinal.
6. La dimensión dirección influye en el 35.6% al nivel de desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de Nagelkerke de 0.356 y un nivel de significancia de 0.000 en la prueba de regresión logística ordinal.

7. La dimensión control influye en el 24.6% al nivel de desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de Nagelkerke de 0.246 y un nivel de significancia de 0.000 en la prueba de regresión logística ordinal.

VII. RECOMENDACIONES

Se brindan recomendaciones según los resultados hallados en cuanto a las variables de gestión administrativa y desempeño laboral al personal de salud correspondiente:

1. Proponer mejorar en la gestión administrativa mediante reuniones de retroalimentación de la alta dirección que permita determinar las falencias existentes para poder realizar procesos de mejora continua que deriven en un incremento del desempeño laboral del personal administrativo.
2. Mejorar el proceso de planificación a través de reuniones recurrentes donde se puedan establecer acciones de intervención por medio de los objetivos en las actividades programadas con anticipación, descartando procesos innecesarios y optimizando procesos eficientes de la institución.
3. Verificar el organigrama de la institución, promoviendo actividades de sensibilización donde el personal conozca los niveles administrativos, sus procedimientos, así como el MOF, ROF y sus procesos administrativos.
4. Realizar procedimientos de supervisión al personal de forma programada e inopinada, retroalimentando y por medio de un seguimiento adecuado, a través de una orientación constante de los procesos de mejora implementados en la institución.

REFERENCIAS

- Agencia Peruana de Noticias "Andina". (2 de marzo de 2022). *Moquegua: irregularidades en hospital temporal de EsSalud en Ilo causó perjuicio económico*. <https://andina.pe/agencia/noticia-moquegua-irregularidades-hospital-temporal-essalud-ilo-causo-perjuicio-economico-883132.aspx>
- Ahmad, I., & Ahmad, B. (2020). Effect of managerial skills on the performance of small-and medium-sized enterprises: A case study in Pakistan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 161-170. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0161>
- Alessio, D. (2012). *Administración de las operaciones productivas*. Pearson.
- Alotaibi, Y., & Liu, F. (2017). Survey of business process management: challenges and solutions. *Enterprise Information Systems*, 11(8), 1119-1153. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/17517575.2016.1161238>
- Arévalo, J. (2018). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29583/Ar%c3%a9valo_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asociación Civil Transparencia Perú. (abril de 2021). *Proyecto Perú Debate 2021: propuestas hacia un mejor gobierno*. https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/9._dp_salud_0.pdf
- Ataypoma, D., & Inga, E. (2018). *la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la provincia de Huancavelica–periodo 2018*. http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2011/TESIS_2018_ADMINISTRACI%c3%93N_DAVID%20ATAYPOMA%20QUISPE%20Y%20BAGNER%20EVER%20INGA%20MELGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bayo, L. (2019). Technological Challenges in Management of Organizations. *Int. J. Bus. Law Res*, 7(2), 99-111. <https://doi.org/https://seahipaj.org/journals-ci/june-2019/IJBLR/full/IJBLR-J-9-2019.pdf>

- Beqiri, T. (2019). Empirical study on intrinsic motivation factors of employees in transition economies. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 307-319. <https://doi.org/10.35808/ijeba/345>
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. En Chiavenato, *Administración de Recursos de recursos humanos* (págs. 241-269). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones (Décima edición)*. McGrawHill (México). <https://doi.org/https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>
- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt (pp. 1–12).
- Contraloría General de la República. (28 de septiembre de 2021). *Detectan irregularidades en compras de equipos de protección personal en hospital Santa Rosa*. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/534562-detectan-irregularidades-en-compras-de-equipos-de-proteccion-personal-en-hospital-santa-rosa>
- Contraloría General de la República. (15 de octubre de 2021). *Irregularidades en obra de hospital de Arequipa genera perjuicio de S/ 1 millón a EsSalud*. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/546191-irregularidades-en-obra-de-hospital-de-arequipa-genera-perjuicio-de-s-1-millon-a-essalud>
- Coulter, M., & Robbins, P. (2017). *Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). Management (treceava edición)*. Pearson India. <https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=hLGaBQAAQB-AJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=coulter+strategic+management&ots=FLRZHPIQPc&sig=65M86n2M5eNBZaVNpgy8Aw6hMQ8#v=onepage&q=coulter%20strategic%20management&f=false>
- Datosmacro. (2019). *Gasto Público Salud*. <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/salud>
- Dessler, G., Cole, D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials (cuarta edición canadiense)*. Pearson. <https://doi.org/http://www.pearsoncanada.ca/media/highered->

showcase/multi-product-showcase/showcase-websites-4q-2012/dessler-preface.pdf

- Diario el Comercio. (21 de agosto de 2019). *Contraloría: Atención deficiente en hospitales "es un problema de gestión"*.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/nelson-shack-mala-atencion-hospitales-tema-gestion-necesita-plata-noticia-nndc-667569-noticia/>
- Diario Gestión. (21 de agosto de 2019). *Contraloría: El 26.45% de hospitales no cuenta con personal suficiente para el servicio de emergencia*.
<https://gestion.pe/economia/contraloria-el-2645-de-hospitales-no-cuenta-con-personal-suficiente-para-el-servicio-de-emergencia-noticia/>
- Díaz, A. (2021). Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 18-30.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878909>
- Dinc, M., Kuzey, C., & Steta, N. (2018). Nurses' job satisfaction as a mediator of the relationship between organizational commitment components and job performance. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(2), 75-95.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1464930>
- El-Gazar, E., & Zoromba, M. (2021). Nursing Human Resource Practices and Hospitals' Performance Excellence: The Mediating Role of Nurses' Performance. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 92(2).
<https://doi.org/10.23750/abm.v92iS2.11247>
- Espy, D., & Guy, E. (2017). Maybe it is Rocket Science: How The Martian Reflects Gulick's "Notes on the Theory of Organization". *Administrative Theory & Praxis*, 39(3), 193-205.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10841806.2017.1345511>
- Fajardo, G. (2016). *Public Relations and Organizational Communication: Communication Axes: Concepts and Knowledge Guide*. Editorial Jorge Tadeo Lozano.
- Farozin, M., & Harmawan, R. (2018). Relationship between work motivation with career decisions in students. *Int. J. Mech. Eng. Technol*, 9, 886-896.
<https://doi.org/https://acortar.link/eOfim3>

- Fayol, H. (2016). *General and industrial management*. Ravenio Books.
<https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WFp5DQAAQB AJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=fayol&ots=yb3psA5yg9&sig=ewXdbRcEaqRcNlwB GkCOeCh2XkQ#v=onepage&q=fayol&f=false>
- Flores, H., Vallina, M., & Godínez, I. (2015). La dinámica de sistemas aplicada a la evaluación del desempeño del recurso humano. *Universidad y sociedad*, 7(1), 33-42.
https://doi.org/https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/184/pdf_51
- Garg, P., Han, S., & Malik, P. (2021). Exploring the nexus between job design and work engagement: mediating role of meaning in work. *International Journal of Business Excellence*, 23(3), 389-414.
<https://doi.org/10.1504/IJBEX.2021.113706>
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Huang, M., Li, E., & Wong, S. (2015). A multilevel model of information system success in the user department: integrating job performance theory and field theory. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 7(4), 286-307. <https://doi.org/10.1504/IJISCM.2015.075633>
- Jeong, E., & Han, S. (2020). Communication Competence, Nursing Professionalism and Job Performance among Home Healthcare Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(4), 409-418.
<https://doi.org/https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.4.409>
- Keyton, J. (2017). Communication in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 501-526.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113341>
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2020). *Essentials of Management-An International, Innovation and Leadership Perspective (Onceava edición)*. McGraw-Hill Education.
<https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZqDiDwAAQBA J&oi=fnd&pg=PT30&dq=Koontz+y+Wehrich&ots=bDiUB20vBG&sig=KAqS WH9DwFkxPhxL1Q9CUh5TRb4#v=onepage&q=Koontz%20y%20Wehrich &f=false>

- Lafarja, V., Hernández, R., Posada, R., Juárez, U., Fernández, G., & Aguilar, A. (2014). Expert system for competences evaluation 360 feedback using fuzzy logic. *Mathematical Problems in Engineering*, 1-19.
- Llovera, A., Codina, B., Anton, J., Izaguirre, H., & Mendoza, L. (2018). THE HUMAN RESOURCE IN THE SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES AND. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(2), 201-210. [https://doi.org/http://www.spentamexico.org/v13-n2/A11.13\(2\)201-210.pdf](https://doi.org/http://www.spentamexico.org/v13-n2/A11.13(2)201-210.pdf)
- Macias, K., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Mahat, A., Ahmad, N., Hassan, R., Jefree, S., & Faisal, H. (2018). A cross sectional study on factors associated with job Performance among nurses in a tertiary hospital. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 18(1), 46-54. <https://acortar.link/3LaK6P>
- Mendieta, P. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de diagnóstico por imágenes, en un hospital de EsSalud del Callao.* 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78810/Mendieta OSP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Momeni, A., Kumar, S., Jain, V., Mostofi, A., & Chanbra, C. (2021). A Perspective on Improving the Multicriteria Decision-Making Environment. *IEEE Engineering Management Review*, 49(2), 196-203. <https://doi.org/10.1109/EMR.2021.3051661>
- Montenegro, N. (2018). *Análisis de los procesos de gestión administrativa de la Asociación de Limpieza y Desinfección Carchi y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores.* <http://190.15.129.74/bitstream/123456789/644/1/INFORME%20FINAL%20MONTENEGRO%20MIREYA.pdf>
- Moreno, D. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas,* 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046/Moreno_PDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mosher, A., Keren, N., & Hurburgh, R. (2013). Employee trust and its influence on quality climate at two administration levels. *The Journal of Technology, Management, and Applied Engineering*, 29(2).
<https://doi.org/https://acortar.link/1jkVDR>
- Mumford, D., Mecca, J., & Watts, L. (2015). Planning processes: Relevant cognitive operations. En D. Mumford, J. Mecca, & L. Watts, *The Psychology of Planning in Organizations: Research and Applications* (págs. 9-30). Taylor and Francis Inc. <https://doi.org/10.4324/9780203105894>
- Myszewski, M. (2019). Directives for effectiveness management in the organization. *Business Process Management Journal*, 26(3), 752-769.
<https://doi.org/10.1108/BPMJ-12-2018-0373>
- Neubert, M., & Dyck, B. (2016). Developing sustainable management theory: goal-setting theory based in virtue. *Management Decision*, 54(2), 304-320.
<https://doi.org/10.1108/MD-05-2014-0312>
- Núñez, A. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Funcionarios de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón La Troncal 2019*.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5890/1/ANDREA%20P.%20NU%c3%91EZ%20GUERRERO.pdf>
- Ore, M., Asto, E., Pecho, Y., Cordero, E., & Soto, G. (2021). How the organizational communication and administrative management is perceived by the workers of a public university. In *2021 The 7th International Conference on Frontiers of Educational Technologies*, (págs. 181-186). Ica.
<https://doi.org/10.1145/3473141.3473246>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2017 de mayo de 2018). *Buen aprovechamiento de los recursos, mejor salud*.
https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA70/A70_INF6-sp.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Retrieved 13 de abril de 2022, from Servicios sanitarios de calidad: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>
- Panchana, A. (2019). *El desempeño laboral y la gestión administrativa en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS en la provincia de Santa Elena, año*

2018. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4902/1/UPSE-TDE-2019-0003.pdf>
- Park, H., Kim, H., & Lee, K. (2021). Mediating effect of work engagement between job characteristics and nursing performance among general hospital nurses. *Frontiers of Nursing*, 8(3), 241-248. <https://doi.org/https://doi.org/10.2478/fon-2021-0025>
- Pawlowski, E. (2017). Flexibility of organizational structure in a context of organizational innovations and modern concepts of enterprise management. *In 2016 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET) (pp. 2331-2337)*. Honolulu: IEEE. <https://doi.org/10.1109/PICMET.2016.7806833>
- Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (2019). *Contraloría recomienda tomar medidas para garantizar calidad en servicios públicos de salud en La Libertad*. Retrieved 2 de septiembre de 2019, from <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/496970-628-2019-cg-gcoc-contraloria-recomienda-tomar-medidas-para-garantizar-calidad-en-servicios-publicos-de-salud-en-la-libertad>
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723-1732. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13305>
- Quiroga, R. (2021). *la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de La Cantera Rigot S.A. de Guayaquil, Ecuador 2021*. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Radio Programas del Perú. (20 de diciembre de 2021). *La salud en abandono: El 2021 termina con 16 obras de hospitales paralizadas*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/la-salud-en-abandono-el-2021-termina-con-16-obras-de-hospitales-paralizadas-informe-noticia-1374258>
- RAE. (2022). *eficacia | Diccionario panhispánico de dudas | RAE - ASALE*. <https://dle.rae.es/eficacia>

- Rengifo, P., Ramírez, B., Zumaeta, R., & Zuta, C. (2019). Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019. *Repositorio de revistas de la universidad privada de Pucallpa*, 4(2), 47-51. https://doi.org/https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUPP_f3305c042f3eb81a2e9a21c08bdbfa83
- Reyes, L., Chen, K., & Dahlgaard, M. (2018). The evolution and convergence of total quality management and management theories. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(9-10), 1108-1128. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1486556>
- Salimova, T. (2016). Quality management based on labor efficiency improvement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(36). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i36/102027>
- Sausa, M. (17 de febrero de 2018). *Ineficiencias del sector salud están afectando a millones de peruanos*. <https://peru21.pe/peru/situacion-salud-peru-ineficiencias-sector-afectando-millones-peruanos-396225-noticia/>
- Shaout, A., & Yousif, K. (2014). Performance evaluation—Methods and techniques survey. *International Journal of Computer and Information Technology*, 3(5), 966-979. <https://doi.org/https://acortar.link/V0ApFA>
- Shields, J., Li, H., & Zhao, L. (2020). Optimizing the relationship between job autonomy and knowledge workers' satisfaction: The roles of crafting and value congruence. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1744-7941.12278>
- Suyono, J., Mayasari, D., Aldino, A., Damarsari, E., & Sulistiyono. (2020). The mediating role of organizational commitment in relationship between organizational communication on knowledge sharing. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. Harare: IEOM Society International. <http://www.ieomsociety.org/harare2020/papers/611.pdf>
- Tito, G. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el área de mantenimiento de infraestructura e instalaciones de la Universidad de Lima-2019*. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1410/Tito%20Valle%2c%20Guadalupe%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Trivisonno, M., & Barling, J. (2016). Organizational leadership and employee commitment. En M. Trivisonno, & J. Barling, *Handbook of Employee Commitment* (págs. 305-318). Edward Elgar Publishing Ltd.
- Universidad San Ignacio de Loyola. (2020). *El rol de la administración de la salud en una crisis sanitaria*. <https://facultades.usil.edu.pe/ciencias-de-la-salud/el-rol-de-la-administracion-de-la-salud-en-una-crisis-sanitaria/>
- Urwick, H., Brech, E., & Taylor, F. (2016). *The Management of Organizations 144 148 151 (Tercera edición*. Routledge. In Great Writers on Organizations. <https://doi.org/https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315585840-6/management-organizations-144-148-151-henri-fayol-lyndall-urwick-edward-brech-frederick-taylor>
- Vásquez, N. (2020). Gestión Administrativa en la calidad de atención en los servicios del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2019. *In Crescendo*, 11(1), 67-80. <https://doi.org/https://doi.org/10.21895/increc.2020.v11n1.05>
- Villalpando, F. (2016). *Administración de recursos humanos*. Editorial Digital UNID. <https://doi.org/https://acortar.link/xil1Dc>
- Wiernik, M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 2(1), 47-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Zorlu, K., & Korkmaz, F. (2021). Organizational Communication as an Effective Communication Strategy in Organizations and the Role of the Leader. En K. Zorlu, & F. Korkmaz, *Management Strategies to Survive in a Competitive Environment* (págs. 305-320). Springer, Cham.
- Zuzuki, M., Ando, N., & Nishikawa, H. (2018). Intra-organizational communication and its consequences. *Management Decision*, 57(1), 71-85. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2018-0159>

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------------------|---|---|-----------------------|---|--|
| Gestión administrativa | Koontz (2012) afirma que es el conjunto de períodos continuados que permite que se efectúe la administración, comprende fases, etapas, funciones siendo su conocimiento esencial en la aplicación de métodos, principios y técnicas de manera correcta. | La variable es medida a través del cuestionario de gestión administrativa de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones planificación, organización y planificación, en base a 24 ítems. | Planificación | Visión Misión Objetivos Estrategias | Bueno (89 – 120) Regular (56 – 88) Deficiente (24 – 55) |
| | | | Organización | Personal Cargos Funciones Procesos | |
| | | | Dirección | Organización de los recursos Empowerment Decisiones | |
| | | | Control | Supervisión Verificación Orientación | |
| Desempeño laboral | Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados constituyendo una estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2000) | El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral, los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización basado en 12 ítems. | Productividad laboral | Eficacia del trabajador Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador | Bueno (45 - 60) Regular (28 – 44) Deficiente (12 – 27) |
| | | | Eficacia | Percepción del nivel de calidad del trabajo Metas logradas Cumplimiento de las tareas asignadas Conocimiento dentro del puesto de trabajo | |
| | | | Eficiencia laboral | Responsabilidad del personal Nivel de conocimientos técnicos Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo Nivel de adaptabilidad del trabajador | |

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

(Tomado de Lezma, 2021. Adaptado por Alvarado y Lora, 2022)

INSTRUCCIONES

Tomando en cuenta su percepción personal de los servicios que brinda la Red de Salud, por favor responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

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

MR IPRESS Cargo actual Profesión
Edad Sexo Tiempo laboral Modalidad de contrato ...

| DIMENSIONES/ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSION 1: Planificación | | | | | |
| 1. La visión de la institución es clara y comprensible | | | | | |
| 2. La misión refleja claramente las características de la institución | | | | | |
| 3. Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone | | | | | |
| 4. La planificación en la institución presenta resultados | | | | | |
| 5. Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario, materiales) | | | | | |
| 6. Se han logrado las metas programadas | | | | | |
| DIMENSION 2: Organización | | | | | |
| 7. Se ha elaborado en equipo el Plan Anual de Trabajo | | | | | |
| 8. Usted conoce como está organizada la institución | | | | | |
| 9. Se define las tareas con equidad e idoneidad | | | | | |
| 10. Las funciones del personal están definidas | | | | | |
| 11. Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno del trabajador (RIT) | | | | | |
| 12. Existe coordinación entre las áreas de trabajo | | | | | |
| DIMENSION 3: Dirección | | | | | |
| 13. El director motiva a que se use bien los recursos de la institución | | | | | |
| 14. Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales | | | | | |
| 15. Se toman las decisiones democráticamente | | | | | |
| 16. Se estimula la participación del personal | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 17. Se formula un plan para cada actividad | | | | | |
| 18. El personal se siente motivado por el liderazgo de las direcciones | | | | | |
| DIMENSION 4: Control | | | | | |
| 19. La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos | | | | | |
| 20. Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión | | | | | |
| 21. Se evalúa cada proceso administrativo | | | | | |
| 22. Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución | | | | | |
| 23. Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada | | | | | |
| 24. Existe un monitoreo de las áreas de trabajo | | | | | |

CUADRO DE CATEGORIAS POR VARIABLE Y DIMENSIONES

| CATEGORIAS | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | D1 | D2 | D3 | D4 |
|------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| BUENA | 89 – 120 | 23 – 30 | 23 – 30 | 23 – 30 | 23 – 30 |
| REGULAR | 56 – 88 | 14 – 22 | 14 – 22 | 14 – 22 | 14 – 22 |
| DEFICIENTE | 24 – 55 | 6 – 13 | 6 – 13 | 6 – 13 | 6 – 13 |

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

(Tomado de Zamalloa, 2019)

INSTRUCCIONES:

Basado en su percepción de los servicios que brinda la Red de Salud, por favor responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

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

MR IPRESS Cargo actual Profesión
 Edad Sexo Tiempo laboral Modalidad de contrato ...

| Productividad laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo | | | | | |
| 2. Los recursos que utiliza la gestión son óptimos | | | | | |
| 3. Su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución | | | | | |
| 4. Considera que se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia | | | | | |
| Eficacia | | | | | |
| 5. Considera que la calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores | | | | | |
| 6. Considera que los trabajadores tienen claro cuando logran las metas establecidas por la gerencia | | | | | |
| 7. Considera que los trabajadores están comprometidos con las actividades que realizan | | | | | |
| 8. Considera que los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan | | | | | |
| Eficiencia laboral | | | | | |
| 9. Considera que la responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral | | | | | |
| 10. Considera que los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones | | | | | |
| 11. Considera que existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones | | | | | |
| 12. Considera que esta dispuesto(a) y preparado(a) para afrontar los cambios en el centro laboral | | | | | |

CUADRO DE CATEGORIAS POR VARIABLE Y DIMENSIONES

| CATEGORIAS | DESEMPEÑO LABORAL | D1 | D2 | D3 |
|------------|-------------------|---------|---------|---------|
| BUENA | 45 – 60 | 15 – 20 | 15 – 20 | 15 – 20 |
| REGULAR | 28 – 44 | 10 – 14 | 10 – 14 | 10 – 14 |
| DEFICIENTE | 12 – 27 | 4 – 9 | 4 – 9 | 4 – 9 |

ANEXO 3. CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Se obtuvo el número total de participantes a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N - 1)D^2 + Z^2PQ}$$

Significado:

n = Tamaño de la muestra.

N = Población.

Z = Nivel de confianza (Z=1.96, representando el 95% de confianza).

D = Margen de error (0.05).

P = Probabilidad de ocurrencia (0.50).

Q = Probabilidad de no ocurrencia (0.50).

Al resolver la fórmula se obtiene:

$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(150 - 1)0.050^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{150 * 3.8416 * 0.25}{(149) * 0.0025 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

$$n = 108.0801 = 108 \text{ trabajadores.}$$

ANEXO 4. CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



GERENCIA REGIONAL
DE SALUD



RED DE SALUD OTUZCO

Siempre a la Servicio

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Otuzco, 09 de mayo del 2022

SEÑOR:

ALAN ANTONIO ALVARADO MUÑOZ

ALUMNO DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

ESCUELA DE POST-GRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Presente. -

De mi especial consideración.

Mediante el presente documento, la Oficina de Desarrollo de Innovación e Investigación de la Red de Salud Otuzco, AUTORIZA la ejecución de la tesis de maestría en nuestra institución al Sr. ALAN ANTONIO ALVARADO MUÑOZ, quien aplicara dos instrumentos de evaluación para su investigación y realización de su tesis de maestría titulada *"Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022"*.

Agradezco de antemano la oportunidad y confianza brindada de formar parte de su formación académica.

Atentamente,

MAPR/adcr
Folios (01)
C.C. Archivo

REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Alvarado
LIC. ANGELITA DEISY CASAS RABINEX
JEFE DE LA OFICINA DE DESARROLLO
DE INNOVACION E INVESTIGACION
DE LA RED DE SALUD OTUZCO

"Juntos por la Prosperidad"

Jr. Progreso 385 -Otuzco- La Libertad-Central Telefónica 044-436281
www.reddesaludotuzco.gob.pe

ANEXO 5. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 8 *Índices de validez de contenido de la gestión administrativa*

| Ítems | Objetividad | | | Pertinencia | | | Relevancia | | | Claridad | | |
|-----------|-------------|--------|------|-------------|--------|------|------------|--------|------|----------|--------|------|
| | V | IC 95% | | V | IC 95% | | V | IC 95% | | V | IC 95% | |
| Media | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 1 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 2 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 3 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 4 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 5 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 6 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 7 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 8 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 9 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 10 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 11 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 12 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 13 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 14 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 15 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 16 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 17 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 18 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 19 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 20 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 21 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 22 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 23 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 24 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |

Tabla 9 *Índices de validez de contenido del desempeño laboral*

| Ítems | Objetividad | | | Pertinencia | | | Relevancia | | | Claridad | | |
|-----------|-------------|--------|------|-------------|--------|------|------------|--------|------|----------|--------|------|
| | V | IC 95% | | V | IC 95% | | V | IC 95% | | V | IC 95% | |
| Media | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 1 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 2 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 3 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 4 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 5 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 6 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 7 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 8 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 9 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 10 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 11 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |
| 12 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 | 1.00 | .72 | 1.00 |

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 1

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Hernandez Vela, Jorge Antonio
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Título de la Investigación: “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022”.
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa. Tomado de Lezma, 2021. Modificado por Alvarado y Lora, 2022”
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|-------------------------------|---------------|---|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | OBJETIVIDAD | | PERTINENCIA | | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| RATIVA ADMINIST GESTIÓN | Planificación | 1. La visión de la institución es clara y comprensible | x | | x | | x | | x | | |
| | | 2. La misión refleja claramente las características de la institución | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | 3. Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone | x | | x | | x | | x | | |
| | 4. La planificación en la institución presenta resultados | x | | x | | x | | x | | |
| | 5. Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario, materiales) | x | | x | | x | | x | | |
| | 6. Se han logrado las metas programadas | x | | x | | x | | x | | |
| Organización | 7. Se ha elaborado en equipo el Plan anual de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| | 8. Usted conoce como está organizada la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 9. Se define las tareas con equidad e idoneidad | x | | x | | x | | x | | |
| | 10. Las funciones del personal están definidas | x | | x | | x | | x | | |
| | 11. Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno | x | | x | | x | | x | | |
| | 12. Existe coordinación entre las áreas de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| Dirección | 13. El director motiva a que se use bien los recursos de la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 14. Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales | x | | x | | x | | x | | |
| | 15. Se toman las decisiones democráticamente | x | | x | | x | | x | | |
| | 16. Se estimula la participación del personal | x | | x | | x | | x | | |
| | 17. Se formula un plan para cada actividad | x | | x | | x | | x | | |
| | 18. El personal se siente motivado por el liderazgo de las direcciones | x | | x | | x | | x | | |
| Control | 19. La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos | x | | x | | x | | x | | |
| | 20. Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión | x | | x | | x | | x | | |
| | 21. Se evalúa cada proceso administrativo | x | | x | | x | | x | | |
| | 22. Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 23. Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada | x | | x | | x | | x | | |
| | 24. Existe un monitoreo de las áreas de trabajo | x | | x | | x | | x | | |

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Hernandez Vela, Jorge Antonio

Grado académico del evaluador: Magister

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |


(FIRMA)

Jorge Antonio Hernández Vela

DNI: 44424034

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 1

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Hernandez Vela, Jorge Antonio
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Título de la Investigación: “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022”.
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de encuesta sobre desempeño laboral. Tomado de Zamalloa, 2019”.
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---------------------|---------------|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | OBJETIVIDAD | | PERTINENCIA | | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| O LABORAL DESEMPEÑO | Productividad | 1. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| | | 2. Los recursos que utiliza la gestión son óptimos | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | 3. Su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 4. Considera que se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia | x | | x | | x | | x | | |
| Eficiencia | 5. Considera que la calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores | x | | x | | x | | x | | |
| | 6. Considera que los trabajadores tienen claro cuando logran las metas establecidas por la gerencia | x | | x | | x | | x | | |
| | 7. Considera que los trabajadores están comprometidos con las actividades que realizan | x | | x | | x | | x | | |
| | 8. Considera que los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan | x | | x | | x | | x | | |
| Eficacia | 9. Considera que la responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral | x | | x | | x | | x | | |
| | 10. Considera que los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | 11. Considera que existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | 12. Considera que esta dispuesto(a) y preparado(a) para afrontar los cambios en el centro laboral | x | | x | | x | | x | | |

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre desempeño laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Hernandez Vela, Jorge Antonio

Grado académico del evaluador: Maestro en gestión de los servicios de la salud

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |


(FIRMA)

Jorge Antonio Hernández Vela

DNI: 44424034

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 2

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Álvarez Becerra, Tatiana
- 1.2. Institución donde labora: Universidad Los Ángeles de Chimbote
- 1.3. Título de la Investigación: “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022”.
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa. Tomado de Lezma, 2021. Modificado por Alvarado y Lora, 2022”
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|-------------------------------|---------------|---|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|---|
| | | | OBJETIVIDAD | | PERTINENCIA | | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| ADMINISTRATIV GESTIÓN A | Planificación | 1. La visión de la institución es clara y comprensible | x | | x | | x | | x | | |
| | | 2. La misión refleja claramente las características de la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | | 3. Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone | x | | x | | x | | x | | |
| | | 4. La planificación en la institución presenta resultados | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | 5. Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario, materiales) | x | | x | | x | | x | | |
| | 6. Se han logrado las metas programadas | x | | x | | x | | x | | |
| Organización | 7. Se ha elaborado en equipo el Plan anual de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| | 8. Usted conoce como está organizada la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 9. Se define las tareas con equidad e idoneidad | x | | x | | x | | x | | |
| | 10. Las funciones del personal están definidas | x | | x | | x | | x | | |
| | 11. Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno | x | | x | | x | | x | | |
| | 12. Existe coordinación entre las áreas de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| Dirección | 13. El director motiva a que se use bien los recursos de la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 14. Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales | x | | x | | x | | x | | |
| | 15. Se toman las decisiones democráticamente | x | | x | | x | | x | | |
| | 16. Se estimula la participación del personal | x | | x | | x | | x | | |
| | 17. Se formula un plan para cada actividad | x | | x | | x | | x | | |
| | 18. El personal se siente motivado por el liderazgo de las direcciones | x | | x | | x | | x | | |
| Control | 19. La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos | x | | x | | x | | x | | |
| | 20. Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión | x | | x | | x | | x | | |
| | 21. Se evalúa cada proceso administrativo | x | | x | | x | | x | | |
| | 22. Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 23. Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada | x | | x | | x | | x | | |
| | 24. Existe un monitoreo de las áreas de trabajo | x | | x | | x | | x | | |

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Álvarez Becerra, Tatiana

Grado académico del evaluador: Doctora en Planificación y Gestión

Valoración:

| | | | | |
|----------------|------------|---------|-------|--------------|
| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
| | | | | X |



Tatiana Álvarez Becerra
DNI: 32909853

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 2

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Álvarez Becerra, Tatiana
- 1.2. Institución donde labora: Universidad Los Ángeles de Chimbote
- 1.3. Título de la Investigación: “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022”.
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de encuesta sobre desempeño laboral. Tomado de Zamalloa, 2019”.
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---------------------|---------------|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | OBJETIVIDAD | | PERTINENCIA | | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| O LABORAL DESEMPEÑO | Productividad | 1. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| | | 2. Los recursos que utiliza la gestión son óptimos | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | 3. Su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 4. Considera que se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia | x | | x | | x | | x | | |
| Eficiencia | 5. Considera que la calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores | x | | x | | x | | x | | |
| | 6. Considera que los trabajadores tienen claro cuando logran las metas establecidas por la gerencia | x | | x | | x | | x | | |
| | 7. Considera que los trabajadores están comprometidos con las actividades que realizan | x | | x | | x | | x | | |
| | 8. Considera que los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan | x | | x | | x | | x | | |
| Eficacia | 9. Considera que la responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral | x | | x | | x | | x | | |
| | 10. Considera que los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | 11. Considera que existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | 12. Considera que esta dispuesto(a) y preparado(a) para afrontar los cambios en el centro laboral | x | | x | | x | | x | | |

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre desempeño laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Álvarez Becerra, Tatiana

Grado académico del evaluador: Doctora en Planificación y Gestión

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |



Tatiana Álvarez Becerra

DNI: 32909853

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 3

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Claros Aguilar, Violeta
- 1.2. Institución donde labora: Universidad Nacional de Trujillo
- 1.3. Título de la Investigación: “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022”.
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa. Tomado de Lezma, 2021. Modificado por Alvarado y Lora, 2022”
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|-------------------------------|----------------------|---|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | OBJETIVIDAD | | PERTINENCIA | | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | Planificación | 1. La visión de la institución es clara y comprensible | x | | x | | x | | x | | |
| | | 2. La misión refleja claramente las características de la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | | 3. Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone | x | | x | | x | | x | | |
| | | 4. La planificación en la institución presenta resultados | x | | x | | x | | x | | |
| | | 5. Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario, materiales) | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | 6. Se han logrado las metas programadas | x | | x | | x | | x | | |
| Organización | 7. Se ha elaborado en equipo el Plan anual de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| | 8. Usted conoce como está organizada la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 9. Se define las tareas con equidad e idoneidad | x | | x | | x | | x | | |
| | 10. Las funciones del personal están definidas | x | | x | | x | | x | | |
| | 11. Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno | x | | x | | x | | x | | |
| | 12. Existe coordinación entre las áreas de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| Dirección | 13. El director motiva a que se use bien los recursos de la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 14. Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales | x | | x | | x | | x | | |
| | 15. Se toman las decisiones democráticamente | x | | x | | x | | x | | |
| | 16. Se estimula la participación del personal | x | | x | | x | | x | | |
| | 17. Se formula un plan para cada actividad | x | | x | | x | | x | | |
| | 18. El personal se siente motivado por el liderazgo de las direcciones | x | | x | | x | | x | | |
| Control | 19. La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos | x | | x | | x | | x | | |
| | 20. Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión | x | | x | | x | | x | | |
| | 21. Se evalúa cada proceso administrativo | x | | x | | x | | x | | |
| | 22. Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 23. Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada | x | | x | | x | | x | | |
| | 24. Existe un monitoreo de las áreas de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| | 11. Considera que existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | 12. Considera que esta dispuesto(a) y preparado(a) para afrontar los cambios en el centro laboral | x | | x | | x | | x | | |

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Claros Aguilar, Violeta

Grado académico del evaluador: Doctora en Administración

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |



Violeta Claros Aguilar

DNI: 17894472

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 3

DATOS GENERALES

- 1.6. Apellidos y Nombres del Informante: Claros Aguilar, Violeta
- 1.7. Institución donde labora: Universidad Los Ángeles de Chimbote
- 1.8. Título de la Investigación: “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022”.
- 1.9. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de encuesta sobre desempeño laboral. Tomado de Zamalloa, 2019”.
- 1.10. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---------------------|---------------|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | OBJETIVIDAD | | PERTINENCIA | | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| O LABORAL DESEMPEÑO | Productividad | 1. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| | | 2. Los recursos que utiliza la gestión son óptimos | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | 3. Su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 4. Considera que se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia | x | | x | | x | | x | | |
| Eficiencia | 5. Considera que la calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores | x | | x | | x | | x | | |
| | 6. Considera que los trabajadores tienen claro cuando logran las metas establecidas por la gerencia | x | | x | | x | | x | | |
| | 7. Considera que los trabajadores están comprometidos con las actividades que realizan | x | | x | | x | | x | | |
| | 8. Considera que los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan | x | | x | | x | | x | | |
| Eficacia | 9. Considera que la responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral | x | | x | | x | | x | | |
| | 10. Considera que los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | 11. Considera que existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | 12. Considera que esta dispuesto(a) y preparado(a) para afrontar los cambios en el centro laboral | x | | x | | x | | x | | |

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre desempeño laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Claros Aguilar, Violeta

Grado académico del evaluador: Doctora en Administración

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |



Violeta Claros Aguilar

DNI: 17894472

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 4

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Rodríguez Vega, Juan Luis
- 1.2. Institución donde labora: Universidad de Lambayeque
- 1.3. Título de la Investigación: “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022”.
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa. Tomado de Lezma, 2021. Modificado por Alvarado y Lora, 2022”
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|-----------------------------------|----------------------|---|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | OBJETIVIDAD | | PERTINENCIA | | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| ADMINISTRATIVA GESTIÓN | Planificación | 1. La visión de la institución es clara y comprensible | x | | x | | x | | x | | |
| | | 2. La misión refleja claramente las características de la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | | 3. Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone | x | | x | | x | | x | | |
| | | 4. La planificación en la institución presenta resultados | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | |
|---------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | 5. Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario, materiales) | x | | x | | x | | x | |
| | 6. Se han logrado las metas programadas | x | | x | | x | | x | |
| Organización | 7. Se ha elaborado en equipo el Plan anual de trabajo | x | | x | | x | | x | |
| | 8. Usted conoce como está organizada la institución | x | | x | | x | | x | |
| | 9. Se define las tareas con equidad e idoneidad | x | | x | | x | | x | |
| | 10. Las funciones del personal están definidas | x | | x | | x | | x | |
| | 11. Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno | x | | x | | x | | x | |
| | 12. Existe coordinación entre las áreas de trabajo | x | | x | | x | | x | |
| Dirección | 13. El director motiva a que se use bien los recursos de la institución | x | | x | | x | | x | |
| | 14. Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales | x | | x | | x | | x | |
| | 15. Se toman las decisiones democráticamente | x | | x | | x | | x | |
| | 16. Se estimula la participación del personal | x | | x | | x | | x | |
| | 17. Se formula un plan para cada actividad | x | | x | | x | | x | |
| | 18. El personal se siente motivado por el liderazgo de las direcciones | x | | x | | x | | x | |
| Control | 19. La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos | x | | x | | x | | x | |
| | 20. Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión | x | | x | | x | | x | |
| | 21. Se evalúa cada proceso administrativo | x | | x | | x | | x | |
| | 22. Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución | x | | x | | x | | x | |
| | 23. Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada | x | | x | | x | | x | |
| | 24. Existe un monitoreo de las áreas de trabajo | x | | x | | x | | x | |
| | 11. Considera que existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones | x | | x | | x | | x | |
| | 12. Considera que está dispuesto(a) y preparado(a) para afrontar los cambios en el centro laboral | x | | x | | x | | x | |

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Rodríguez Vega, Juan Luis

Grado académico del evaluador: Doctor en ciencias

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |



Juan Luis Rodríguez Vega

DNI: 16739701

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 4

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Rodríguez Vega, Juan Luis
- 1.2. Institución donde labora: Universidad de Lambayeque
- 1.3. Título de la Investigación: “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022”.
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de encuesta sobre desempeño laboral. Tomado de Zamalloa, 2019”.
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---------------------|---------------|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | OBJETIVIDAD | | PERTINENCIA | | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| O LABORAL DESEMPEÑO | Productividad | 1. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| | | 2. Los recursos que utiliza la gestión son óptimos | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | 3. Su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 4. Considera que se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia | x | | x | | x | | x | | |
| Eficiencia | 5. Considera que la calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores | x | | x | | x | | x | | |
| | 6. Considera que los trabajadores tienen claro cuando logran las metas establecidas por la gerencia | x | | x | | x | | x | | |
| | 7. Considera que los trabajadores están comprometidos con las actividades que realizan | x | | x | | x | | x | | |
| | 8. Considera que los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan | x | | x | | x | | x | | |
| Eficacia | 9. Considera que la responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral | x | | x | | x | | x | | |
| | 10. Considera que los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | 11. Considera que existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | 12. Considera que esta dispuesto(a) y preparado(a) para afrontar los cambios en el centro laboral | x | | x | | x | | x | | |

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre desempeño laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Rodríguez Vega, Juan Luis

Grado académico del evaluador: Doctor en ciencias

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |



Juan Luis Rodríguez Vega

DNI: 16739701

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 5

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Niño Alcántara, Javier
- 1.2. Institución donde labora: Centro de Salud Comunitario de Chiclayo
- 1.3. Título de la Investigación: “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022”.
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa. Tomado de Lezma, 2021. Modificado por Alvarado y Lora, 2022”
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|-------------------------------|---------------|---|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | OBJETIVIDAD | | PERTINENCIA | | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| RATIVA ADMINIST GESTIÓN | Planificación | 1. La visión de la institución es clara y comprensible | x | | x | | x | | x | | |
| | | 2. La misión refleja claramente las características de la institución | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | 3. Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone | x | | x | | x | | x | | |
| | 4. La planificación en la institución presenta resultados | x | | x | | x | | x | | |
| | 5. Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario, materiales) | x | | x | | x | | x | | |
| | 6. Se han logrado las metas programadas | x | | x | | x | | x | | |
| Organización | 7. Se ha elaborado en equipo el Plan anual de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| | 8. Usted conoce como está organizada la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 9. Se define las tareas con equidad e idoneidad | x | | x | | x | | x | | |
| | 10. Las funciones del personal están definidas | x | | x | | x | | x | | |
| | 11. Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno | x | | x | | x | | x | | |
| | 12. Existe coordinación entre las áreas de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| Dirección | 13. El director motiva a que se use bien los recursos de la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 14. Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales | x | | x | | x | | x | | |
| | 15. Se toman las decisiones democráticamente | x | | x | | x | | x | | |
| | 16. Se estimula la participación del personal | x | | x | | x | | x | | |
| | 17. Se formula un plan para cada actividad | x | | x | | x | | x | | |
| | 18. El personal se siente motivado por el liderazgo de las direcciones | x | | x | | x | | x | | |
| Control | 19. La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos | x | | x | | x | | x | | |
| | 20. Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión | x | | x | | x | | x | | |
| | 21. Se evalúa cada proceso administrativo | x | | x | | x | | x | | |
| | 22. Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | 23. Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada | x | | x | | x | | x | | |
| | 24. Existe un monitoreo de las áreas de trabajo | x | | x | | x | | x | | |

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Niño Alcántara, Javier

Grado académico del evaluador: Doctor en psicología

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |



Mg. Javier Niño Alcántara

Juan Niño Alcántara

DNI: 16806911

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| DESEMPEÑO LABORAL | Productividad | 1. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo | x | | x | | x | | x | | |
| | | 2. Los recursos que utiliza la gestión son óptimos | x | | x | | x | | x | | |
| | | 3. Su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución | x | | x | | x | | x | | |
| | | 4. Considera que se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia | x | | x | | x | | x | | |
| | Eficiencia | 5. Considera que la calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores | x | | x | | x | | x | | |
| | | 6. Considera que los trabajadores tienen claro cuando logran las metas establecidas por la gerencia | x | | x | | x | | x | | |
| | | 7. Considera que los trabajadores están comprometidos con las actividades que realizan | x | | x | | x | | x | | |
| | | 8. Considera que los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan | x | | x | | x | | x | | |
| | Eficacia | 9. Considera que la responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral | x | | x | | x | | x | | |
| | | 10. Considera que los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | | 11. Considera que existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones | x | | x | | x | | x | | |
| | | 12. Considera que esta dispuesto(a) y preparado(a) para afrontar los cambios en el centro laboral | x | | x | | x | | x | | |

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre desempeño laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo de una Red de Salud, Otuzco 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Niño Alcántara, Javier

Grado académico del evaluador: Doctor en psicología

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | x |



Mg. Javier Niño Alcántara

Juan Niño Alcántara

DNI: 16806911

ANEXO 6. BASE DE DATOS

VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| N | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 8 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 16 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 |
| 18 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 20 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 22 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 |
| 24 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 25 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 26 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 30 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 32 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 33 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 34 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 35 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 38 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 39 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 41 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 42 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 45 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 46 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 |
| 47 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 |
| 48 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 49 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 51 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 |
| 52 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| 54 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 55 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 57 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 58 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 59 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 61 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 62 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 63 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 64 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 66 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 67 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 68 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 69 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 72 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| 73 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 74 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | |
| 75 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | |
| 76 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 77 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | | |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | |
| 80 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | |
| 81 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 82 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | |
| 83 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | |
| 84 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 85 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 86 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | |
| 87 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 88 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 89 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 90 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | |
| 91 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| 92 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | |
| 93 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| 94 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | |
| 95 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | |
| 96 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 97 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 98 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | |
| 99 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| 100 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 101 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | |
| 102 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | |
| 103 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| 104 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | |
| 105 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | |
| 106 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 107 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | |
| 108 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | |

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| N | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 24 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 32 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 36 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 38 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 40 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 42 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 44 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 48 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 54 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 56 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 57 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 59 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 60 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 62 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 64 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 65 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 66 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 67 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 68 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 69 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 70 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 71 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 |
| 72 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 73 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 74 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 76 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 77 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 |
| 78 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 83 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 84 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 |
| 85 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 86 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 87 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 88 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 89 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 90 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 91 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 92 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 93 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 94 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 95 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 97 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 98 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 |
| 99 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 100 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 101 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 102 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 103 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 104 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 105 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 106 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 107 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 108 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |

VARIABLES Y DIMENSIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

| N | Planificación | Organización | Dirección | Control | Gestión administrativa | Productividad laboral | Eficacia | Eficiencia | Desempeño laboral |
|----|---------------|--------------|-----------|---------|------------------------|-----------------------|----------|------------|-------------------|
| 1 | 24 | 18 | 23 | 18 | 83 | 11 | 10 | 10 | 31 |
| 2 | 15 | 18 | 19 | 17 | 69 | 9 | 8 | 6 | 23 |
| 3 | 13 | 13 | 13 | 11 | 50 | 11 | 11 | 17 | 39 |
| 4 | 7 | 10 | 9 | 7 | 33 | 6 | 10 | 14 | 30 |
| 5 | 8 | 9 | 6 | 7 | 30 | 10 | 12 | 11 | 33 |
| 6 | 24 | 16 | 25 | 22 | 87 | 11 | 7 | 10 | 28 |
| 7 | 16 | 10 | 12 | 15 | 53 | 10 | 12 | 10 | 32 |
| 8 | 23 | 16 | 16 | 20 | 75 | 12 | 10 | 6 | 28 |
| 9 | 7 | 8 | 7 | 11 | 33 | 7 | 7 | 4 | 18 |
| 10 | 12 | 8 | 9 | 9 | 38 | 10 | 13 | 13 | 36 |
| 11 | 9 | 8 | 7 | 8 | 32 | 8 | 7 | 10 | 25 |
| 12 | 7 | 6 | 8 | 8 | 29 | 8 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | 6 | 8 | 7 | 9 | 30 | 8 | 5 | 9 | 22 |
| 14 | 11 | 14 | 14 | 13 | 52 | 6 | 11 | 18 | 35 |
| 15 | 6 | 8 | 10 | 7 | 31 | 8 | 4 | 6 | 18 |
| 16 | 11 | 12 | 17 | 14 | 54 | 11 | 5 | 5 | 21 |
| 17 | 20 | 25 | 19 | 19 | 83 | 11 | 8 | 9 | 28 |
| 18 | 8 | 7 | 9 | 6 | 30 | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 19 | 19 | 17 | 17 | 20 | 73 | 11 | 13 | 4 | 28 |
| 20 | 22 | 17 | 20 | 17 | 76 | 11 | 9 | 12 | 32 |
| 21 | 7 | 10 | 9 | 8 | 34 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 22 | 8 | 6 | 8 | 8 | 30 | 8 | 7 | 11 | 26 |
| 23 | 26 | 22 | 16 | 20 | 84 | 11 | 6 | 10 | 27 |
| 24 | 22 | 18 | 19 | 14 | 73 | 10 | 8 | 5 | 23 |
| 25 | 13 | 15 | 13 | 15 | 56 | 10 | 14 | 13 | 37 |
| 26 | 9 | 10 | 7 | 10 | 36 | 6 | 5 | 5 | 16 |
| 27 | 6 | 9 | 8 | 7 | 30 | 10 | 4 | 5 | 19 |
| 28 | 20 | 20 | 16 | 14 | 70 | 12 | 12 | 12 | 36 |
| 29 | 21 | 14 | 19 | 18 | 72 | 11 | 11 | 11 | 33 |
| 30 | 9 | 9 | 10 | 10 | 38 | 5 | 10 | 11 | 26 |
| 31 | 6 | 10 | 7 | 9 | 32 | 16 | 11 | 10 | 37 |
| 32 | 13 | 10 | 8 | 9 | 40 | 5 | 9 | 11 | 25 |
| 33 | 8 | 8 | 9 | 8 | 33 | 8 | 5 | 4 | 17 |

| | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 34 | 11 | 9 | 11 | 11 | 42 | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 35 | 19 | 20 | 17 | 22 | 78 | 12 | 16 | 14 | 42 |
| 36 | 22 | 18 | 15 | 19 | 74 | 12 | 9 | 10 | 31 |
| 37 | 12 | 15 | 8 | 13 | 48 | 15 | 13 | 10 | 38 |
| 38 | 21 | 17 | 20 | 24 | 82 | 11 | 12 | 11 | 34 |
| 39 | 20 | 17 | 24 | 26 | 87 | 11 | 9 | 10 | 30 |
| 40 | 24 | 19 | 28 | 20 | 91 | 11 | 16 | 9 | 36 |
| 41 | 7 | 8 | 7 | 8 | 30 | 8 | 4 | 6 | 18 |
| 42 | 12 | 9 | 12 | 9 | 42 | 10 | 11 | 10 | 31 |
| 43 | 8 | 8 | 7 | 8 | 31 | 8 | 7 | 8 | 23 |
| 44 | 7 | 10 | 9 | 11 | 37 | 5 | 10 | 16 | 31 |
| 45 | 13 | 11 | 12 | 14 | 50 | 10 | 10 | 11 | 31 |
| 46 | 23 | 19 | 22 | 18 | 82 | 12 | 16 | 11 | 39 |
| 47 | 21 | 18 | 22 | 16 | 77 | 13 | 11 | 11 | 35 |
| 48 | 6 | 8 | 6 | 8 | 28 | 11 | 10 | 8 | 29 |
| 49 | 20 | 21 | 23 | 22 | 86 | 11 | 10 | 13 | 34 |
| 50 | 6 | 8 | 7 | 8 | 29 | 8 | 8 | 8 | 24 |
| 51 | 19 | 19 | 24 | 17 | 79 | 11 | 8 | 9 | 28 |
| 52 | 19 | 17 | 23 | 25 | 84 | 11 | 14 | 13 | 38 |
| 53 | 21 | 15 | 22 | 20 | 78 | 12 | 10 | 10 | 32 |
| 54 | 14 | 15 | 11 | 9 | 49 | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 55 | 8 | 10 | 7 | 8 | 33 | 8 | 5 | 6 | 19 |
| 56 | 8 | 8 | 9 | 8 | 33 | 15 | 11 | 13 | 39 |
| 57 | 14 | 12 | 10 | 13 | 49 | 10 | 12 | 14 | 36 |
| 58 | 11 | 12 | 12 | 14 | 49 | 5 | 9 | 5 | 19 |
| 59 | 7 | 8 | 9 | 10 | 34 | 5 | 8 | 9 | 22 |
| 60 | 7 | 6 | 9 | 7 | 29 | 10 | 11 | 8 | 29 |
| 61 | 8 | 7 | 7 | 8 | 30 | 8 | 4 | 4 | 16 |
| 62 | 7 | 9 | 10 | 7 | 33 | 6 | 7 | 10 | 23 |
| 63 | 7 | 7 | 9 | 8 | 31 | 16 | 13 | 11 | 40 |
| 64 | 23 | 20 | 21 | 15 | 79 | 9 | 10 | 9 | 28 |
| 65 | 8 | 7 | 8 | 8 | 31 | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 66 | 13 | 12 | 14 | 12 | 51 | 10 | 10 | 13 | 33 |
| 67 | 9 | 8 | 6 | 9 | 32 | 7 | 7 | 13 | 27 |
| 68 | 8 | 7 | 9 | 9 | 33 | 8 | 6 | 8 | 22 |
| 69 | 19 | 17 | 17 | 20 | 73 | 12 | 14 | 15 | 41 |
| 70 | 20 | 16 | 18 | 17 | 71 | 10 | 11 | 10 | 31 |
| 71 | 19 | 24 | 19 | 19 | 81 | 11 | 13 | 12 | 36 |
| 72 | 9 | 7 | 10 | 9 | 35 | 4 | 5 | 6 | 15 |
| 73 | 9 | 8 | 8 | 7 | 32 | 8 | 6 | 5 | 19 |

| | | | | | | | | | |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 74 | 7 | 9 | 9 | 8 | 33 | 4 | 9 | 14 | 27 |
| 75 | 22 | 25 | 21 | 22 | 90 | 11 | 12 | 11 | 34 |
| 76 | 8 | 8 | 6 | 7 | 29 | 8 | 10 | 9 | 27 |
| 77 | 25 | 14 | 18 | 23 | 80 | 10 | 9 | 12 | 31 |
| 78 | 17 | 20 | 18 | 19 | 74 | 13 | 16 | 10 | 39 |
| 79 | 18 | 24 | 21 | 22 | 85 | 11 | 10 | 7 | 28 |
| 80 | 25 | 22 | 25 | 16 | 88 | 11 | 6 | 11 | 28 |
| 81 | 22 | 24 | 24 | 17 | 87 | 12 | 16 | 14 | 42 |
| 82 | 23 | 22 | 19 | 20 | 84 | 11 | 13 | 13 | 37 |
| 83 | 7 | 7 | 6 | 9 | 29 | 8 | 7 | 9 | 24 |
| 84 | 7 | 9 | 9 | 8 | 33 | 5 | 13 | 12 | 30 |
| 85 | 7 | 7 | 7 | 9 | 30 | 5 | 13 | 9 | 27 |
| 86 | 20 | 19 | 21 | 17 | 77 | 12 | 12 | 10 | 34 |
| 87 | 9 | 7 | 10 | 11 | 37 | 6 | 5 | 6 | 17 |
| 88 | 11 | 11 | 12 | 14 | 48 | 6 | 7 | 5 | 18 |
| 89 | 13 | 14 | 16 | 13 | 56 | 12 | 9 | 8 | 29 |
| 90 | 11 | 11 | 10 | 13 | 45 | 11 | 9 | 5 | 25 |
| 91 | 8 | 9 | 10 | 9 | 36 | 4 | 4 | 7 | 15 |
| 92 | 20 | 17 | 15 | 20 | 72 | 13 | 14 | 8 | 35 |
| 93 | 7 | 7 | 8 | 8 | 30 | 8 | 9 | 10 | 27 |
| 94 | 23 | 20 | 20 | 18 | 81 | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 95 | 12 | 17 | 14 | 13 | 56 | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 96 | 7 | 8 | 7 | 9 | 31 | 16 | 11 | 11 | 38 |
| 97 | 11 | 16 | 11 | 12 | 50 | 4 | 13 | 16 | 33 |
| 98 | 10 | 9 | 8 | 8 | 35 | 6 | 11 | 12 | 29 |
| 99 | 7 | 7 | 7 | 7 | 28 | 8 | 6 | 6 | 20 |
| 100 | 7 | 11 | 8 | 8 | 34 | 5 | 8 | 11 | 24 |
| 101 | 6 | 7 | 8 | 9 | 30 | 4 | 13 | 9 | 26 |
| 102 | 13 | 10 | 10 | 10 | 43 | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 103 | 9 | 9 | 6 | 8 | 32 | 8 | 4 | 5 | 17 |
| 104 | 14 | 12 | 9 | 16 | 51 | 10 | 6 | 11 | 27 |
| 105 | 16 | 22 | 17 | 18 | 73 | 16 | 15 | 13 | 44 |
| 106 | 9 | 8 | 10 | 9 | 36 | 6 | 4 | 5 | 15 |
| 107 | 9 | 13 | 12 | 10 | 44 | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 108 | 12 | 13 | 12 | 12 | 49 | 6 | 10 | 9 | 25 |

Data piloto por prueba estadística Alfa de Cronbach – Gestión administrativa

| N | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 9 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 14 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|---|
| N | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| 1 | 71.3500 | 367.713 | 0.935 | 0.958 |
| 2 | 71.4000 | 376.674 | 0.752 | 0.960 |
| 3 | 71.6500 | 378.976 | 0.816 | 0.960 |
| 4 | 71.5000 | 375.211 | 0.754 | 0.960 |
| 5 | 71.5000 | 384.474 | 0.631 | 0.961 |
| 6 | 71.5500 | 382.261 | 0.668 | 0.961 |
| 7 | 71.2500 | 383.461 | 0.759 | 0.960 |
| 8 | 71.7000 | 391.905 | 0.624 | 0.961 |
| 9 | 71.8000 | 375.432 | 0.773 | 0.960 |
| 10 | 71.5000 | 374.263 | 0.774 | 0.960 |
| 11 | 71.1000 | 388.726 | 0.576 | 0.962 |
| 12 | 71.3000 | 364.958 | 0.870 | 0.959 |
| 13 | 71.2500 | 387.987 | 0.641 | 0.961 |
| 14 | 71.4000 | 388.779 | 0.589 | 0.962 |
| 15 | 71.5500 | 382.682 | 0.755 | 0.960 |
| 16 | 71.2000 | 379.221 | 0.668 | 0.961 |
| 17 | 70.9500 | 377.208 | 0.725 | 0.960 |
| 18 | 71.2500 | 379.039 | 0.702 | 0.961 |
| 19 | 71.3500 | 385.608 | 0.688 | 0.961 |
| 20 | 71.3000 | 390.747 | 0.615 | 0.961 |
| 21 | 71.4000 | 382.989 | 0.667 | 0.961 |
| 22 | 71.4000 | 383.726 | 0.651 | 0.961 |
| 23 | 71.3000 | 384.642 | 0.667 | 0.961 |
| 24 | 71.5500 | 390.997 | 0.577 | 0.962 |

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| 0.962 | 24 |

Data piloto por prueba estadística Alfa de Cronbach – Desempeño laboral

| N | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 10 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 11 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 17 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 19 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|---|
| N | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| 1 | 34.5500 | 69.839 | 0.155 | 0.797 |
| 2 | 34.7000 | 62.432 | 0.478 | 0.768 |
| 3 | 34.5500 | 58.366 | 0.610 | 0.753 |
| 4 | 34.9000 | 67.463 | 0.223 | 0.793 |
| 5 | 34.9000 | 62.516 | 0.490 | 0.767 |
| 6 | 35.0500 | 65.839 | 0.367 | 0.779 |
| 7 | 34.4500 | 62.576 | 0.416 | 0.775 |
| 8 | 34.8500 | 69.608 | 0.182 | 0.794 |
| 9 | 34.5500 | 63.418 | 0.494 | 0.768 |
| 10 | 34.5000 | 54.158 | 0.800 | 0.728 |
| 11 | 34.5000 | 60.368 | 0.476 | 0.769 |
| 12 | 34.8500 | 64.239 | 0.408 | 0.775 |

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.788 | 12 |

ANÁLISIS INFERENCIAL

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para evaluar si los valores de las variables se distribuyen normalmente, cuyos resultados arrojaron valores de la significancia de la prueba menores que 0.05 para el caso de gestión administrativa, es decir, no sigue una distribución normal, mientras que para el desempeño laboral el valor es superior a 0.05, lo cual indica que sigue una distribución normal. Por consiguiente, para demostrar el grado de influencia que ejerce la gestión administrativa sobre el desempeño laboral se debe utilizar la técnica no paramétrica de regresión logística ordinal.

Tabla 10

Pruebas de normalidad de la gestión administrativa y el desempeño laboral

| Variable | Kolmogorov-Smirnov | | |
|------------------------|--------------------|-----|----------|
| | Estadístico | gl | <i>p</i> |
| Dimensión | | | |
| Gestión administrativa | 0.187 | 108 | <.001 |
| Planificación | 0.187 | 108 | <.001 |
| Organización | 0.183 | 108 | <.001 |
| Dirección | 0.196 | 108 | <.001 |
| Control | 0.190 | 108 | <.001 |
| Desempeño laboral | 0.078 | 108 | .098 |
| Productividad | 0.173 | 108 | <.001 |
| Eficacia | 0.122 | 108 | <.001 |
| Eficiencia | 0.143 | 108 | <.001 |

Nota: gl: grados de libertad; *p*: Significancia bilateral

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

- H₀: La gestión administrativa no influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022.
- H₁: La gestión administrativa influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022.

Regla de decisión

- Si el valor de la significancia de la prueba de bondad de ajuste es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0).
- Si el valor de la significancia de la prueba de bondad de ajuste es mayor o igual a 0.05, se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 11

Información de ajuste de modelo de regresión para comprobación de hipótesis general

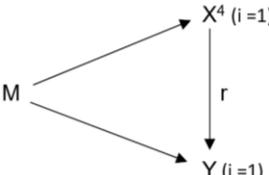
| Modelo | Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2 | chi-cuadrado | gl | p |
|-------------------|---|---------------------|-----------|----------|
| Sólo intersección | 41.185 | | | |
| Final | 7.546 | 33.639 | 2 | 0.000 |
| | Pseudo R cuadrado | | | |
| Cox y Snell | 0.268 | | | |
| Nagelkerke | 0.361 | | | |
| McFadden | 0.230 | | | |

Nota: gl: grados de libertad; p: significancia

Fuente: Encuesta aplicada

De acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo de regresión ordinal, se puede observar que el valor de la significancia de la prueba es menor a 0.05, por lo tanto, se debe rechazar la hipótesis nula, es decir, la gestión administrativa influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022. Adicionalmente el coeficiente de Nagelkerke indica que el 36.1% de la variabilidad de los niveles en el desempeño laboral del personal administrativo es explicado por la variación en el nivel de la gestión administrativa, por lo tanto, la gestión administrativa influye en el 36.1% al nivel de desempeño laboral.

ANEXO 7. MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA | CONCLUSIONES |
|--|---|--|---|---------------|---|---|--|
| Problema ¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Otuzco 2022? | Objetivo general Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022. | Hipótesis general La gestión administrativa influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022. | Variable independiente Gestión administrativa | Planificación | Visión Misión Objetivos Estrategias | Tipo de Investigación: - Aplicada Nivel de Investigación - Correlacional causal Método de investigación - Método científico Diseño: - No experimental Transversal  M: Población de estudio X: Gestión administrativa y sus dimensiones Y: Desempeño laboral r:: correlación entre las dos variables | 1. La gestión administrativa influye en el 36.1% al nivel de desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de Nagelkerke de 0.361 y nivel de significancia de 0.000 en la prueba regresión logística ordinal. 2. Los niveles de gestión administrativa son deficientes según la percepción del personal administrativo de la Red de Salud, ya que hay un predominio del 63% que perciben esta como deficiente, explicada por una deficiente gestión de la planificación en un 62%, en la organización según un 59.3%, dirección en un 61.1% y control en un 59.3%. 3. Los niveles de desempeño son regulares según la percepción del personal administrativo de la Red de Salud Otuzco, ya que hay un predominio del 59.3% que perciben esta como deficiente, explicada por una productividad de nivel regular en un 52.8%, una eficacia de nivel regular en un 50% y una eficiencia de nivel regular en un 54.6%. 4. La dimensión planificación influye en el 32.2% al nivel de desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de Nagelkerke de 0.322 y un nivel de significancia de 0.000 en la prueba de regresión logística ordinal. |
| | Objetivos específicos: Determinar el nivel de gestión administrativa y sus dimensiones del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022. | | | Organización | Personal Cargos Funciones Procesos | | |
| | Determinar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022. | | | Dirección | Organización de los recursos Empowerment Decisiones | | |
| | Determinar la influencia de la dimensión planificación de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una | | | Control | Supervisión Verificación Orientación | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------|---|--|---|
| | <p>Red de Salud. Otuzco, 2022. Determinar la influencia de la dimensión organización de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022.</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión dirección de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022.</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión control de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022.</p> | | <p>Variable dependiente Desempeño laboral</p> | Productividad laboral | <p>Eficacia del trabajador Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador</p> | <p>Gestión administrativa: Encuesta Desempeño laboral: Encuesta</p> <p>Instrumento: - Gestión administrativa: Cuestionario - Desempeño laboral: Cuestionario</p> <p>Población: - Personal administrativo en una Red de Salud: 150 trabajadores</p> <p>Muestra: - 108 trabajadores</p> <p>Muestreo: - Probabilístico aleatorio simple</p> <p>Procesamiento: M. Excel, SPSS ver. 26</p> <p>Prueba de normalidad Prueba de normalidad de Kolmogorov</p> <p>Pruebas paramétricas: no Regresión logística ordinal</p> | <p>5. La dimensión organización influye en el 42.8% al nivel de desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de Nagelkerke de 0.428 y un nivel de significancia de 0.000 en la prueba de regresión logística ordinal.</p> <p>6. La dimensión dirección influye en el 35.6% al nivel de desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de Nagelkerke de 0.356 y un nivel de significancia de 0.000 en la prueba de regresión logística ordinal.</p> <p>7. La dimensión control influye en el 24.6% al nivel de desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de Nagelkerke de 0.246 y un nivel de significancia de 0.000 en la prueba de regresión logística ordinal.</p> |
| | | | | Eficacia | <p>Percepción del nivel de calidad del trabajo Metas logradas Cumplimiento de las tareas asignadas Conocimiento dentro del puesto de trabajo</p> | | |
| | | | | Eficiencia laboral | <p>Responsabilidad del personal Nivel de conocimientos técnicos Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo Nivel de adaptabilidad del trabajador</p> | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022", cuyo autor es ALVARADO MUÑOZ ALAN ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 16 de Setiembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314 | Firmado electrónicamente por: MLORAL el 16-09- 2022 15:04:46 |

Código documento Trilce: TRI - 0429166