



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión Administrativa y Rendimiento Laboral de los
Trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022**

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

AUTORA:

Cardenas Miranda, Mary (orcid.org/0000-0002-9735-5531)

ASESORA:

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2022

Dedicatoria

A Dios por darme la oportunidad
para realizarme como profesional.
A mi familia por su apoyo moral.

Agradecimiento

A la Universidad por su apoyo valioso en nuestra formación profesional.

A los trabajadores de la Red Salud por su apoyo valiosos.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de juicio de expertos	15
Tabla 2	Análisis de confiabilidad.....	15
Tabla 3	Nivel de Gestión administrativa.....	17
Tabla 4	Dimensiones de la variable gestión administrativa.....	18
Tabla 5	Nivel del rendimiento laboral.....	19
Tabla 6	Dimensiones de la variable rendimiento laboral.....	20
Tabla 7	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable gestión administrativa y sus dimensiones.....	21
Tabla 8	Prueba de hipótesis general	22
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica 1	23
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica 2	24
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica 3	25

Índice de figuras y gráficos

Figura 1 Nivel de gestión administrativa	7
Figura 2 Nivel de gestión administrativa	8
Figura 3 Nivel del rendimiento laboral	9
Figura 4 Nivel del rendimiento laboral	10

Resumen

El propósito general del estudio fue conocer la naturaleza de la asociación que existe entre la gestión administrativa que se realiza y el nivel de productividad que alcanzan los funcionarios de la Red Salud Abancay - Apurímac - 2022. La investigación es de tipo básico porque hace uso de información teórica. Además, el diseño corresponde al no experimental porque las variables no fueron manipuladas de ninguna manera, y tuvo un alcance correlacional y transversal. El alcance de la investigación es lo que determina si es básica o no. Para la recogida de datos se utilizó un cuestionario debidamente validado y con fiabilidad estadística, con 86 empleados elegidos al azar para que sirvieran de muestra representativa. La fiabilidad estadística de la variable de gestión administrativa es superior a 0,916 y la de la variable de rendimiento laboral es superior a 0,893, por lo que ambas variables son viables. Los resultados descriptivos para la variable gestión administrativa, en un 80,2% de encuestados lo califican con el nivel regular y para la variable rendimiento laboral, el 96,5% precisa que se encuentra en el nivel regular. Inferencialmente se demuestra que el valor $p=0,000 < 0,05$ y el valor $r=0,747$ lo que corresponde a una asociación alta. De la información obtenida se concluye que a medida que la gestión administrativa mejore, también mejora el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución considerado para el estudio.

Palabras clave: Gestión administrativa, rendimiento laboral

Abstract

The general purpose of the study was to determine the nature of the relationship between administrative management and the level of productivity achieved by the employees of the Red Salud Abancay - Apurimac - 2022. The research is of a basic type because it makes use of theoretical information. In addition, the design corresponds to the non-experimental because the variables were not manipulated in any way, and it had a correlational and cross-sectional scope. The scope of the research is what determines whether it is basic or not. A duly validated questionnaire with statistical reliability was used for data collection, with 86 employees chosen at random to serve as a representative sample. The statistical reliability of the administrative management variable is greater than 0.916 and that of the work performance variable is greater than 0.893, so both variables are viable. The descriptive results for the administrative management variable, 80.2% of respondents rate it at a regular level, and for the work performance variable, 96.5% state that it is at a regular level. Inferentially, it is shown that the $p\text{-value}=0.000 < 0.05$ and the $r\text{-value}=0.747$ correspond to a high correlation. From the information obtained, it is concluded that as the administrative management improves, the work performance of the workers of the institution considered for the study also improves

Keywords: Administrative management, work performance

I. INTRODUCCIÓN

Muchas instituciones del mundo realizan gestión administrativa para poder cumplir sus obligaciones, sin embargo, los trabajadores que forman parte de este proceso, en muchos casos no se desenvuelven adecuadamente porque las condiciones que se les brinda no son los más óptimos. Madrigal y Bueno (2022) manifiestan que la gestión es el resultado de trabajadores a nivel de los países del mundo se relacionan directamente dentro de una gestión.

Los responsables deben contar con suficientes conocimientos que administren todos los sistemas administrativos que corresponden a una institución pública Asmat (2021), de igual manera, la dificultad permanece en la forma que se contrata al personal para poder encargar la administración de la institución, la política partidaria es el factor determinante en la administración de las instituciones públicas, conduciendo en muchos casos al fracaso de la gestión y al incumplimiento de los objetivos y metas previstas. (Zerda, 2018)

Loguzzo(2019), manifiesta que el problema de los sistemas administrativos está en la organización que se tiene que realizar para el cumplimiento de objetivos establecidos. Parrales et al.(2022),precisa que las instituciones generalmente incumplen en algunas responsabilidades por desconocimiento de sus funciones, por lo tanto la gestión administrativa se ve muy debil, afectando directamente al rendimiento de los servidores en el cumplimiento de sus funciones. Generalmente los problemas más comunes a nivel de una gestión administrativa son la estructura organizacional muy desfasada, no existen manuales que oriente las funciones de los trabajadores, no se promueve una capacitación en el personal, ausencia de la oficina de control interno, duplicidad de funciones en el personal.

Al respecto Caicedo et al.(2022) precisa que una gestión administrativa busca movilizar a las personas frente a un objetivo establecido, en Colombia el problema de gestión administrativa se ha ido superando paulatinamente a partir de ofertas por el desempeño y rendimiento laboral de los trabajadores, priorizando acciones y lo principal, garantizando la disponibilidad de presupuesto. según la ley N° 28411, ley general del sistema nacional de presupuesto.

Chanamé(2021), en su investigación sobre gestión administrativa en el Perú, precisa que con frecuencia se presentan cuatro deficiencias a nivel de la gestión pública, la desconexión en el proceso de planeación, la estructura orgánica es deficiente y no funciona en el cumplimiento de responsabilidades, generalmente los servicios y bienes que se brindan no son los más Bueno(2019) y Asmat(202) adecuados, la articulación con el gobierno es muy débil, generalmente se basa en intereses personales, de grupo y sobre todo del partido del gobierno de turno.

El problema de gestión administrativa aún se complica más en el Perú cuando se declara en emergencia el sistema de salud debido a la presencia del Covid 19. Ds-08-20 SA. (Salud, 2020). El desempeño de los trabajadores del sector salud se ha visto perjudicado debido a las normas dictadas por el Gobierno según el Decreto de Urgencia N°026-2020 (2020), además se incumplieron muchas normas que regulaban la gestión administrativa en el sector salud y sobre las responsabilidades que tenían que cumplir los Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020), En muchos casos el problema llegó a niveles altos debido a la presencia de la corrupción en gestiones que se vinculaban con los presupuestos, la selección del talento humano y lo principal, la infraestructura e implementación con equipos. Como también, Rios, et al.(2021), las actividades económicas familiares que adoptaron para poder sobresalir durante la pandemia COVID-19 en la provincia de Abancay 2020; indica que 25.8% de familias sobreviven con apoyo familiar

En la realidad local la Red de Salud de Abancay, la gestión administrativa, también muestra debilidades en asociación a la atención de los usuarios que representaban fuerte demanda y no se podía cubrir de manera óptima. Los procesos administrativos que buscaban captar al mejor talento humano, también fueron interferidos por la falta de presupuesto e implementación con personal especializado en los hospitales y clínicas que conforman la Red de Salud Abancay. La investigación que realizan los empleados de cada área de la Red de Salud es para determinar y cumplir las metas de acuerdo a variables descriptivas y cuantitativas. Esto se debe a la importancia de la gestión administrativa en la gestión pública en cuanto a ocupación profesional de los empleados de la Red de Salud de Abancay.

El propósito de este estudio es investigar y establecer una asociación entre el nivel de gestión administrativa con el nivel de ocupación profesional de los empleados de los territorios que cubre la Red de Salud Abancay-Apurímac.

Las preocupaciones expuestas conducen a la ejecución de una investigación entre gestión administrativa y rendimiento laboral. Para este efecto se formula el problema general: De igual manera, los temas particulares se expresan de la siguiente manera: Qué asociación existe entre la planificación administrativa y el nivel de ocupación profesional en los servidores de la Red - Apurímac - 2022; Qué asociación existe entre la organización administrativa y el nivel de ocupación profesional en los servidores de la Red - Apurímac - 2022; y Qué asociación existe entre la planificación administrativa y el nivel de ocupación profesional en los servidores de la Red - Apurímac - 2022. Qué asociación existe entre el grado de administración administrativa y el nivel de ocupación profesional en los servidores de la Red - Apurímac - 2022; Qué tipo de asociación existe entre la cantidad de control administrativo que se ejerce y el nivel de ocupación profesional que alcanzan los servidores de la Red – Apurímac - 2022?

La investigación se considera de mucha importancia, debido al aporte que realizará a nivel social, teórico, práctico y metodológico. La presente investigación se justifica de manera social, ya que se tendrá como beneficiarios a los trabajadores administrativos Sánchez(2019), Teóricamente su aporte estará centrado en la información relevante que se recolecta para poder fortalecer el conocimiento de los involucrados en la investigación. Cosío(2018), Se pondrá a disposición conceptos y definiciones extraídos de fuentes científicas que le den soporte teórico a la investigación entre las variables y dimensiones.

A nivel práctico se justifica la investigación se considera de mucha importancia entre las variables de estudio Baena(2019), porque los resultados estadísticos que se obtengan después del procesamiento de los datos, permitirán reflexionar sobre la situación de la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores. Arias y Lazo(2018) Además, los responsables de la gestión, viendo los resultados, tomarán las decisiones más pertinentes. Finalmente la investigación es importante por su aporte metodológico en el campo de la investigación, los instrumentos debidamente validados servirán para otros estudios

similares, con los cuales podrán recoger información pertinente, además se utilizarán las estrategias aplicadas para sistematizar la información estadística, que permita alcanzar conocimiento válido y confidencial (Arnaiz , 2018).

El desarrollo de la investigación se centra en objetivos que tienen que lograrse en el desarrollo del estudio. Objetivo general: Determinar la asociación que existe entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022. Determinar la asociación entre la planificación administrativa y el nivel de ocupación profesional en los servidores de la Red - Apurímac - 2022; Determinar la asociación entre la organización administrativa y el nivel de ocupación profesional en los servidores de la Red - Apurímac - 2022; Determinar la asociación entre la gestión administrativa y el nivel de ocupación profesional en los servidores de la Red - Apurímac - 2022; Determinar la asociación entre la planificación administrativa, la organización administrativa, Investigar la conexión que puede o no existir entre el control administrativo y el grado de ocupación profesional que muestran los servidores de la Red - Apurímac - 2022.

Finalmente por la característica de la investigación, se formulan las hipótesis correspondientes que deben ser demostrados estadísticamente. En general, la ocupación profesional de los trabajadores de la Red Salud Abancay - Apurímac - 2022 está altamente correlacionado con la gestión administrativa que se realiza en la Red. La planificación administrativa y la ocupación profesional se vinculan en la Red Salud; La organización administrativa se asocia significativamente con la ocupación profesional en la Red Salud Abancay - Apurímac - 2022; La gestión administrativa se relaciona significativamente con la ocupación profesional en la Red Salud; El control administrativo se relaciona significativamente con la ocupación profesional en la Red de Salud; y el control tiene una asociación sustancial entre la ocupación profesional en la Red Salud.

II. MARCO TEÓRICO.

A nivel internacional

Se puede observar que existen muchos estudios sobre el rendimiento laboral que se correlaciona con otras variables como la inteligencia emocional, lo que permite considerar los instrumentos de medición que permiten obtener resultados comparables en diferentes situaciones Gong et al. (2021). El rendimiento laboral del trabajador, en su nivel de productividad y la satisfacción que Gong et al.(2021) subsisten como parte de su organización. Por ello, nos basamos en modelos desarrollados por Calizaya y Bellido (2019), En su investigación plantea como objetivo alcanzar los objetivos de acuerdo a la variable descriptiva y cuantitativa

Fernandez (2021) realizó la investigación “ el nuevo enfoque de gestión administrativa y el rendimiento laboral en el Hospital de Tunja. Colo y el rendimiento laboral. El estudio se centra en el enfoque cuantitativo con nivel correlacional y corte transversal. Se trabajó con 120 servidores de la institución y se recabaron datos con la aplicación del cuestionario. Los resultados precisan un $r=0,546$ y un $p=0,000$. Concluye que se tiene una modesta asociación entre la gestión administrativa y el rendimiento de los trabajadores del hospital. Por otro lado a nivel descriptivo se precisa que la gestión administrativa es mala y el rendimiento laboral en los trabajadores es regular, además se indica en la opinión de los trabajadores, que el nuevo enfoque genera buenos resultados y la responsabilidad de la gestión lo tiene el director. Maslucán (2018) realizó la investigación “La Gestión Administrativa y la Ocupación profesional de los trabajadores de salud de Alice. Ecuador”. El objetivo de la investigación fue determinar la asociación entre la gestión administrativa y la ocupación profesional. La investigación pertenece al no experimental de nivel correlacional, 68 trabajadores fue la muestra a quienes se les pidió responder el cuestionario debidamente validado por expertos. Según los resultados, el setenta y cinco por ciento de los encuestados cree que la administración de la institución es deficiente y que la organización no posee herramientas de gestión modernas. Los resultados permiten extraer la conclusión de que el nivel de gestión administrativa en sus instalaciones sanitarias está marginalmente relacionado con el nivel de rendimiento laboral en dichos centros.

A nivel nacional tenemos a Moreno(2018), realizó la investigación. La administración del Hospital Santa Gema de Yurimaguas y el desempeño de sus

funcionarios. El propósito de este estudio era investigar la conexión entre una administración eficaz y un alto nivel de rendimiento de los empleados. Se trata de una investigación no experimental y de alcance descriptivo, correlacional y transversal. La herramienta utilizada fue un cuestionario bien validado, y la muestra consistió en veinte empleados que trabajaban en el hospital. Según los resultados, el 70% indica que su rendimiento no es el adecuado. Ambas estadísticas se muestran en los resultados. La conclusión es que sólo existe una asociación menor entre la gestión administrativa y el rendimiento de los empleados.

Panduro(2021),realizó la investigación Gestión de la administrtración y calidad de servicio. El propósito de esta investigación fue establecer una conexión entre una administración eficiente y un alto nivel de servicio. Se consideró que el estudio se situaba en el nivel de la investigación básica; su diseño es no experimental y transversal; su nivel descriptivo correlacional; su tamaño de muestra se consideró de 345 usuarios; y el cuestionario fue la herramienta. Según los resultados del estudio, el cuarenta y ocho por ciento de los usuarios respondió que la gestión administrativa era satisfactoria, y que la calidad del servicio era constante. Con un resultado de $r=0,989$ y un valor p de $0,000$, se puede deducir que existe una fuerte asociación positiva entre las dos variables. En conclusión, se ha demostrado que una administración eficaz de los asuntos administrativos influye en la calidad del servicio prestado.

La investigación se fortalece en las teorías que se consideran a nivel de gestión administrativa y de rendimiento laboral. Al respecto existen diversos autores que aportan con definiciones conceptuales muy similares.

Respecto a la variable gestión administrativa. En la definición de Rivas , (2020),define como el proceso de planificar, organizar, ejecutar y controlar con la finalidad de cumplir objetivos y metas establecidas. De igual forma el término gestión hace referencia a todos los procesos que se siguen con la finalidad de cumplir adecuadamente las actividades.

Kalgin et al. (2020) y Mamani et al.(2019),Afirman que la gestión administrativa en los gobiernos locales es fundamental para lograr los objetivos y metas, siempre y cuando se toma muy en cuenta la planificación, la organización y el control. Además se afirma que todas las actividades desarrolladas en la jerarquías tienen escalones más altos, y esto se manifiesta desde la perspectiva

del desempeño de los trabajadores de superficie, dado que esto se traduce en su desvinculación de la red laboral.

González et al.(2020), manifiesta que una gestión administrativa es importante para poder lograr cumplir con todos los objetivos estratégicos considerados desde la planificación, además conduce a organizar de mejor manera al recursos humano con que se cuenta en la empresa.

La gestión administrativa tiene su fundamento, en las teorías que se plantearon desde hace muchos años. Sobre estas teorías, se tienen a autores representativos de la administración. Ocampos y Valencia (2018) en la investigación que realizaron sobre la gestión administrativa, toman en cuenta las teorías sustentadas por Frederick Taylor respecto a los principios de una administración científica, donde se busca lograr la máxima prosperidad de los administradores como también de los trabajadores. De igual forma considera a la teoría de Henry Fayol respecto a la doctrina administrativa en cuyo objetivo se busca que las reglas establecidas deben responder a las necesidades de los usuarios.

Respecto a las dimensiones de una gestión administrativa, Bravo, (2020), basado en lo que plantea Taylor y Fayol, considera a la planificación, organización, dirección y control como elementos fundamentales de una gestión administrativa.

Planificación. La planificación implica que los directivos piensen con antelación en sus objetivos y en el curso de acción y que se basen sus decisiones en algún tipo de metodología, plan o lógica. Como parte del proceso de planificación, es necesario identificar las metas u objetivos de la organización. Todos estos pasos deben realizarse. Los fines requieren mucho tiempo. Determinar planes más amplios que estén subordinados a los planes estratégicos de la empresa y que estén relacionados con cada una de las divisiones de la empresa. La planificación es esencial debido a que todo organismo social vive en un entorno dinámico que siempre está cambiando en aspectos técnicos, económicos, políticos, sociales y culturales. Estos cambios requieren que todo organismo social esté preparado para ellos. Implica determinar el curso de acción concreto que hay que seguir, crear los principios rectores, proyectar las operaciones esenciales y establecer el calendario adecuado. (Bravo,2020),

Respecto a la Organización. Es un sistema de actividades que han sido organizadas y desarrolladas conscientemente por dos o más personas; la colaboración entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Un grupo sólo puede funcionar como organización si sus miembros son capaces de comunicarse entre sí y están dispuestos a trabajar juntos para lograr un objetivo común. También se afirma que la organización es un conjunto de obligaciones que se espera que cada miembro cumpla. Estas responsabilidades incluyen normas y expectativas de conducta. Para que pueda cumplir estos objetivos, se apoya en normas y bases de datos desarrolladas específicamente para este fin. (Bravo et al., 2020),

Sobre la dimensión dirección. Durante la fase del proceso administrativo conocida como "gestión", el gestor es responsable de ejercer influencia en la ejecución de los planes, generando una reacción positiva de los trabajadores mediante la comunicación, la supervisión y el incentivo, y logrando una respuesta favorable. Los componentes del concepto son la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizativa. La motivación, la orientación o la dirección de los esfuerzos de los subordinados y algo fundamental viene a ser la comunicación entre los integrantes, principalmente cuando es horizontal. (Bravo et al, 2020)

Por último, hay que tener en cuenta el componente de control. Aunque una organización cuente con planes importantes, una estructura organizativa adecuada y una gestión eficaz, el directivo no podrá determinar cuál es la situación real de la organización si no existe un mecanismo para supervisar los avances y determinar si las acciones se ajustan o no a los objetivos de la organización. La noción de control es bastante amplia y puede utilizarse en un entorno organizativo para evaluar el rendimiento general en asociación con un objetivo estratégico. Henry Fayol manifiesta que la finalidad del control es garantizar que todo ocurra de acuerdo con el plan adoptado, las instrucciones dadas y los principios establecidos. Por otro lado, se precisa que su objetivo es identificar los puntos débiles y los errores para poder solucionarlos y evitar que se repitan. (Bravo et al, 2020)

En asociación a la variable rendimiento laboral. Mendieta et al, (2020) conceptualiza como el propósito de las institución de producir algún bien o servicio utilizando los recursos disponibles para cumplir con un objetivo y una meta. La definición de rendimiento laboral se vincula con los recursos que se le proporciona

al trabajador. Resumiendo, se precisa que el rendimiento laboral es el beneficio que alcanza la institución frente a sus metas y objetivos planteados.

Bautista et al.(2020), considera que el rendimiento laboral en una institución se refiere al nivel de producción que los trabajadores demuestran frente al cumplimiento de actividades planificadas, objetivos previstos y metas. El rendimiento laboral está sujeto a aspectos puntuales como la motivación laboral, la satisfacción laboral, los incentivos laborales que se proponen a los trabajadores.

Carhuayal (2020), considera al rendimiento laboral como la actitud que demuestra una persona para lograr sus metas y objetivos y siempre está supervisado por el mismo trabajador. De igual forma, recordando a Gabini, el rendimiento laboral se fundamenta en distintos enfoques, por ejemplo el enfoque de clima organizacional, se vincula al cumplimiento de tareas, el comportamiento laboral y el rendimiento en el cumplimiento de actividades. Sauerman (2019) manifiesta que el rendimiento laboral en un trabajador, implica hacer mediciones de su productividad, siempre tomando en cuenta las decisiones más pertinentes.

Workmeter(2021), sobre el rendimiento laboral indica que está sujeto a la intervención de diferentes factores determinantes para el trabajador, por ejemplo se tiene la infraestructura, las condiciones de equipamiento, que tienen que ver con un buen rendimiento laboral. Doğan eta al.(2019)Dogán (2018) en el estudio que realizó sobre satisfacción laboral, precisa que esto se debe gracias a la intervención de los responsables en realizar una buena gestión administrativa y que los factores externos también repercuten directamente.

Respecto a la dimensión eficiencia. Solis (2020) indica que se refiere a la promoción de métodos administrativos que proporcionan los mayores resultados globales por la menor cantidad de dinero. Reducir los costes de mano de obra y de materia al tiempo que se consiguen los mayores niveles de precisión, rapidez y simplicidad administrativa. García y Cazallo (2020), precisa que la eficiencia implica utilizar los mejores medios, formas y técnicas con la finalidad de optimizar el uso del tiempo y los recursos. Eude ,escuela europea de la direcion y empresa(2019) manifiesta que el objetivo de una eficiencia implica comprender y seguir la evolución de un entorno, utilizando las fuerzas competitivas y de igual forma la eficacia de las estructuras organizativas para poner en práctica las estrategias y alcanzar los objetivos.

A Chiavenato lo cita Jara et al.(2019), sobre la administración indica que son dos aspectos fundamentales que se deben tener en cuenta, la eficiencia y la eficacia de sus actividades. También lo precisa que una administración implica tener mucha autoridad y capacidad para poder realizar las coordinaciones.

La adaptabilidad. Vinculado al trabajador. Bastidas(2019), indica que en cualquier estructura organizativa de una institución se debe adoptar en función del nivel de complejidad del entorno que presenta. Consiste en el proceso evolutivo adaptativo que lleva a cabo un trabajador, garantizando su permanencia en la institución sobre todo un mejor rendimiento. y Morales(2019), manifiesta que se debe practicar la ética de la función pública para una mejor gestión pública.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada se originó en un marco teórico que brinda respuestas a una problemática desde el análisis de investigaciones de las bases teóricas.

Hernández et al. (2019) sobre la investigación aplicada precisa que son conocimientos que se utilizan para poner en práctica en una actividad que requiere de esos conocimientos ya establecidos.

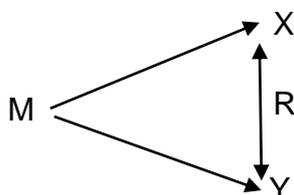
Diseño de investigación

Fue el no experimental.

Hernández et al. (2019) considera que en este estudio no se interviene con las variables.

El nivel de la investigación es el correlacional y el enfoque corresponde al cuantitativo. Tamayo(2019),sobre enfoque cuantitativo precisa que su característica fundamental es el tratamiento de los datos numéricos y el correlacional es el estudio que busca medir el nivel de acercamiento entre dos variables de estudio.

Esquema:



Dónde:

X: Variable 1: Gestión administrativa

Y: Variable 2: Rendimiento laboral

R: Corre de variables

3.2. Variables y operacionalización

Para el estudio se consideran dos variables:

V1: gestión administrativa

Definición conceptual de la variable gestión administrativa. En la definición de Castañeda y Vásquez (2018) considera como un proceso de planificar, organizar, ejecutar y controlar con la finalidad de cumplir objetivos y metas establecidas. De igual forma el término gestión hace referencia a todos los procesos que se siguen con la finalidad de cumplir adecuadamente las actividades.

Definición operacional. La medición se realizará teniendo en cuenta los indicadores que se extraen de las dimensiones, estos resultados serán procesados estadísticamente, utilizando los índices de las valoraciones y categorizaciones correspondientes. Los datos obtenidos serán procesados a través de los programas estadísticos más pertinentes.

V2: Rendimiento laboral.

Definición conceptual del variable rendimiento laboral. Al respecto Mendieta y Mónica (2020), conceptualiza como el propósito de la institución de producir algún bien o servicio utilizando los recursos disponibles para cumplir con un objetivo y una meta. La definición de rendimiento laboral se vincula con los recursos que se le proporciona al trabajador. Resumiendo, se precisa que el rendimiento laboral es el beneficio que alcanza la institución frente a sus metas y objetivos planteados.

Definición operacional. Se medirá con los datos que se obtengan de la aplicación del cuestionario a los sujetos considerados como unidad de análisis, su procesamiento estadístico se realizará a través del manejo estadístico de los índices correspondientes, los programas que permitirán procesar datos será el Excel y SPSS 26.

Indicadores de gestión de la variable administrativa Planificación: Determinación de objetivos, toma de decisiones, continuidad y precisión; Organización: Aprobación de la estructura organizativa, previsión de actividades, fijación de objetivos, Promoción del personal: La dirección orienta el trabajo de los empleados, inspira el rendimiento de los empleados, comprende los sentimientos de los subordinados, se comunica horizontalmente, controla, ofrece oportunidades, actúa con flexibilidad, tiene en cuenta las medidas correctivas y emplea acciones razonables. Índices de las retribuciones salariales variables por trabajo.

La escala de medición: para cada caso es el ordinal y fue categorizado respectivamente.

Indicadores de gestión del variable rendimiento laboral: Eficiencia. Se optimizan los recursos, se maximizan los resultados, se requieren menos esfuerzos para lograr los objetivos y se optimiza el tiempo. Eficacia. Conocer las tareas que hay que realizar, demostrar la capacidad de realizar las tareas, conseguir los resultados previstos, realizar las tareas en el tiempo previsto, demostrar adaptabilidad, adherirse a las nuevas normas establecidas, demostrar flexibilidad ante los cambios estructurales y demostrar la capacidad de ajustarse al cambio.

La escala de medición: para cada caso es el ordinal y fue categorizado respectivamente.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Salas(2022) considera al grupo de personas que brindarán información.

La investigación se hizo con 110 servidores de la Red

Criterios de inclusión. Se consideraron a los servidores de la Red que directamente estuvieron vinculados con la gestión administrativa y cumplen con obligaciones específicas en ese instante.

Criterios de exclusión. No se tomaron a servidores que formaban parte de otras actividades, por ejemplo de seguridad, limpieza, entre otros. Además de aquellos que no frecuentan en la institución.

3.3.2. Muestra.

Según Salas(2022) considera como una parte de la población.

La investigación tomó en cuenta a 86 trabajadores de la Red de Salud Abancay.

3.3.3. Muestreo.

Tamara y Manterola(2018), consideró al muestreo como la forma de seleccionar a las unidades que formarán parte de la muestra. Se tomó en cuenta el probabilístico. La técnica fue al azar porque todos tienen la misma probabilidad de brindar información. Siendo la muestra de 86 trabajadores de la Red de Salud Abancay.

3.3.4. Unidad de análisis.

Estuvo conformado por todos los servidores considerados para la muestra de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica considerada fue la encuesta.

Hernández et al. (2019) representa a la forma de obtener datos a partir de preguntas establecidas.

3.4.2. Instrumento

Se consideró el cuestionario para recoger los datos.

Santiesteban (2019) el cuestionario es un documento que contiene preguntas para que el sujeto pueda emitir su opinión según alternativas propuestas con escala de lickert.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario para gestión administrativa

Autora: Mary Cárdenas Miranda

Dimensiones: Planeación, organización, dirección, control

Baremos: Bueno (15–20); Regular (10–14); Malo (4 –9)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario para rendimiento laboral

Autor: Mary Cárdenas Miranda

Dimensiones: Eficiencia, eficacia, adaptabilidad

Baremos: Bueno (15 – 20); Regular (10 – 14); Malo (4 – 9)

3.4.3. Validez y confiabilidad

Validez

Robles y Rojas (2019), manifiesta que una validez implica la evaluación del documento por expertos.

Para el presente trabajo de investigación el documento de preguntas fue validado por especialistas conocedores del tema y que reúnen los requisitos que demanda la investigación, para cada variable se ha contado con un metodólogo y dos especialistas con grado académico mínimo de maestría

Tabla 1

Tabla de juicio de expertos

Experto	Opinión final
Ruiz Villavicencio Giovana	Procede para aplicar
Morales Rios Eleuterio	Procede para aplicar
Vasquez Espinoza Sonia Liliana	Procede para aplicar

Nota. Evaluación de las fichas de validación

Confiabilidad

Castillo et al.(2018),define como la certeza que se considera al aplicar al instrumento, el cual sera utilizado en las Investigaciones. Para determinar el grado de confiabilidad se utilizo el coeficiente del alfa de Cronbach quien determino la consistencia de la informacion para los 28 temas del cuestionario obteniendo el indice de 0.916 y 0.893 de resultado de fiabilidad resultado fehaciente de para su utilizacion

Tabla 2

Análisis de confiabilidad

Variabes	Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión administrativa	,916	16
Rendimiento laboral	,893	12

Nota. Aplicación de la prueba piloto

3.5. Procedimientos

Para aplicar el instrumento previamente se coordinó con las autoridades representativas de la institución elegida para el estudio. Una vez aprobado se procedió con la aplicación del cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de la información se realizó con el uso de los programas Excel y SPSS, los resultados se visualizaron en tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos

La ejecución del proyecto respetó los derechos de las personas que formaron parte del estudio, además cumplió con las normas establecidas en la directiva de investigación de la universidad.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3

Nivel de Gestión administrativa

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Malo	6	7,0%	7,0	7,0
	Regular	63	73,3%	73,3	80,2
	Bueno	17	19,8%	19,8	100,0
	Total	86	100,0%	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los resultados obtenidos muestran que la planeación de la gestión administrativa es regular en un 73,3%, es buena en un 19,8% y solo un 7% manifiesta que la planeación es mala.

Tabla 4*Dimensiones de la variable gestión administrativa*

	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	6	7	20	23	16	19	10	12
Regular	63	73	58	67	66	77	69	80
Bueno	17	20	8	9	4	5	7	8
Total	86	100	86	100	86	100	86	100

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Se muestra puntuaciones obtenidas de la aplicación del cuestionario. En la dimensión planeación el mayor puntaje es del 73% y corresponde al nivel regular, en la dimensión organización, se observa un 67% que precisa que la organización es regular, sobre la dimensión dirección, el 77% precisa que la dirección es regular, finalmente para la dimensión control se indica en un 80% que el control es regular. En todos los casos la tendencia de la opinión de los encuestados manifiesta que son regulares las acciones que se cumplen.

Tabla 5
Nivel del rendimiento laboral

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Malo	5	5,8	5,8	5,8
	Regular	78	90,7	90,7	96,5
	Bueno	3	3,5	3,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Información recogida del cuestionario

En la tabla se observa que el rendimiento laboral es regular en un 90,7%, es mala en un 5,8% y solo un 3,5% manifiesta que el rendimiento laboral bueno.

Tabla 6*Dimensiones de la variable rendimiento laboral*

	Eficiencia		Eficacia		Adaptabilidad	
	f	%	f	%	f	%
Malo	47	55	5	6	13	15
Regular	34	40	51	59	64	74
Bueno	5	6	30	35	9	10
Total	86	100	86	100	86	100

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Se perciben los datos obtenidos de la sistematización de opiniones, después de haber aplicado el cuestionario, sobre las dimensiones del rendimiento laboral. Respecto a la dimensión eficiencia, el 55% califica como mala la eficiencia en los trabajadores, de igual forma para la dimensión eficacia, el 59% califica como regular la eficacia y finalmente para la dimensión adaptabilidad, el 74% indica que este proceso es regular en los trabajadores de la institución considerada para la investigación.

Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para gestión administrativa y sus dimensiones.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,367	5	,026	,684	5	,006
Rendimiento laboral	,540	78	,000	,191	78	,000
	,385	3	.	,750	3	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa los datos de la evaluación de normalidad a los datos que se recogieron de la variable gestión administrativa y rendimiento laboral. Considerando que las unidades de análisis superan 50, se toma en cuenta los valores de Kolmogorov -Smirnov. En este caso se observa que el P-valor (Valor Sig.) son 0,026 para gestión administrativa $< 0,05$ y 0,000 para rendimiento laboral $< 0,05$. Estos datos confirman que no son normales, por lo tanto, corresponden a datos no paramétricos, recomendándonos utilizar para la medición del nivel de asociación el Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: La gestión administrativa no se correlaciona significativamente con el rendimiento laboral en servidores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.

H: La gestión administrativa se asocia significativamente con el rendimiento laboral en servidores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.

Tabla 8

Prueba de hipótesis general

			Gestión administrativa	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de asociación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Rendimiento laboral	Coeficiente de asociación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Toma de decisión: Se muestra la existencia de asociación significativa porque $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ entre gestión administrativa y rendimiento laboral, de igual forma nos conduce a rechazar la hipótesis nula. El valor obtenido es de 0,747 en el rango de Rho de Spearman significa alta asociación.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: La gestión administrativa no se asocia significativamente con la dimensión eficiencia del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.

H1: La gestión administrativa se correlaciona significativamente con la dimensión eficiencia del rendimiento laboral en los servidores la Red – Apurímac – 2022.

Tabla 9
Prueba de hipótesis específica 1

		Gestión administrativa		Eficiencia	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de asociación	1,000	,409**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	86	86	
	Eficiencia	Coeficiente de asociación	,409**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	86	86	

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

Toma de decisión: en la tabla 9 se muestra la existencia de asociación significativa porque $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ entre gestión administrativa y eficiencia del rendimiento laboral, de igual forma nos permite rechazar la hipótesis nula. El valor obtenido es de 0,409 en el rango de Rho de Spearman significa moderada asociación.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La gestión administrativa no se asocia significativamente con la dimensión eficacia del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.

H2: La gestión administrativa se asocia significativamente con la dimensión eficacia del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.

Tabla 10
Prueba de hipótesis específica 2

		Gestión		
		administrativa	Eficacia	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de asociación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Eficacia	Coeficiente de asociación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Toma de decisión: en la tabla 10 se muestra la existencia de asociación significativa porque $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ entre gestión administrativa y eficacia del rendimiento laboral, de igual forma nos conduce rechazar la hipótesis nula. El valor obtenido es de 0,479 en el rango de Rho de Spearman significa moderada asociación.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: La gestión administrativa no se correlaciona significativamente con la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.

H3: La gestión administrativa se correlaciona significativamente con la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral en los servidores de la Red – Apurímac – 2022.

Tabla 11
Prueba de hipótesis específica 3

		Gestión	
		administrativa	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de asociación	1,000
		Sig. (bilateral)	,523**
		N	,000
<hr/>		86	86
	Adaptabilidad	Coeficiente de asociación	,523**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
<hr/>		86	86

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

Toma de decisión: se muestra la existencia de asociación significativa porque $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ entre gestión administrativa y la adaptabilidad del rendimiento laboral, de igual forma nos permite rechazar la hipótesis nula. El coeficiente obtenido es de 0,523 en el rango de Rho de Spearman significa moderada asociación.

V. DISCUSIÓN

La investigación nace de las observaciones que se realizaron a la Red de Salud de Abancay, sobre la gestión administrativa que viene cumpliendo y el rendimiento laboral de los trabajadores, nace la preocupación cuando los usuarios manifiestan su inconveniente en la atención o cuando los trabajadores poco demuestran sobre el rendimiento laboral. Al respecto Reyes (2022) precisa que las instituciones generalmente incumplen en algunas responsabilidades por desconocimiento de sus funciones, por lo tanto, la gestión administrativa se ve muy débil, afectando directamente al rendimiento laboral de los servidores en el cumplimiento de sus funciones. Generalmente los problemas más comunes a nivel de una gestión administrativa son la estructura organizacional muy desfasada, no existen manuales que orienten las funciones de los trabajadores, no se promueve una capacitación en el personal, ausencia de la oficina de control interno, duplicidad de funciones en el personal.

En la realidad local la Red de Salud de Abancay, la gestión administrativa, también muestra debilidades en asociación a la atención de los usuarios que representaban fuerte demanda y no se podía cubrir de manera óptima. Los procesos administrativos que buscaban captar al mejor talento humano, también fueron interferidos por la falta de presupuesto e implementación con personal especializado en instituciones de salud que corresponden a la Red de Salud de Abancay.

Para la ejecución de la investigación, se formularon las hipótesis correspondientes, estos fueron contrastados con estadística inferencial. La hipótesis general, la gestión administrativa se correlaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022. Los resultados obtenidos demuestran la existencia de la asociación. Se muestra la existencia de asociación significativa porque $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ entre gestión administrativa y rendimiento laboral, de igual forma nos permite rechazar la hipótesis nula. El coeficiente obtenido es de 0,747 en la escala de Rho de Spearman significa alta asociación.

Los resultados de la hipótesis general se asemejan a otros resultados de investigaciones con variables similares, por ejemplo, Moreno (2018) realizó la investigación Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores de un

Hospital. El objetivo formulado coincide con la investigación porque en ambos casos se busca relacionar las variables, además en ambos casos el diseño corresponde al no experimental y también la muestra de estudio son trabajadores de una institución de salud. En sus resultados indican que en un 60% la gestión administrativa es mala, de igual forma en un 55% se indica que el desempeño es malo. Se concluye que la asociación entre gestión administrativa y desempeño del trabajador es moderada.

De igual forma, Panduro (2021) realizó la investigación La gestión de los asuntos administrativos y el nivel de servicio prestado en un hospital de la región de Yurimaguas-Loreto. En este sentido, comparten el mismo propósito de conocer la conexión que existe entre una eficiente administración administrativa y un alto nivel de servicio. De acuerdo con los resultados del estudio, más de la mitad de los consumidores informan que la calidad del servicio es consistente mientras que la administración administrativa es calificada como ordinaria. Con un resultado de $r=0,989$ y un valor p de $0,000$, se puede deducir que existe una fuerte asociación positiva entre las dos variables. En conclusión, se ha demostrado que una administración administrativa eficaz influye en la calidad del servicio prestado.

Estos resultados permiten contrastar los resultados de la investigación, vale decir que la gestión administrativa si se relaciona en forma directa con el rendimiento laboral, además coinciden en el nivel alto de asociación, lo que implica que a medida que mejora la gestión administrativa, también mejora la ocupación profesional y el rendimiento laboral en los trabajadores.

El hallazgo principal es el nivel de asociación, las diferencias están en las unidades de análisis y el contexto donde se llevaron a cabo el estudio.

La debilidad en la investigación es la existencia de otros estudios que tengan las dos variables que vienen considerando en la investigación.

Por lo tanto, los resultados se apoyan definiciones conceptuales que precisan el significado e importancia de una gestión administrativa y del rendimiento laboral.

Sobre gestión administrativa, Ocampos y Valencia (2018) en la investigación que realizaron sobre la gestión administrativa, toman en cuenta las teorías sustentadas por Frederick Taylor respecto a los principios de una administración científica, donde se busca lograr la máxima prosperidad de los administradores como también de los trabajadores. De igual forma considera a la teoría de Henry Fayol respecto

a la doctrina administrativa en cuyo objetivo se busca que las reglas establecidas deben responder a las necesidades de los usuarios. Esto significa que la importancia de la gestión administrativa, está centrado en el beneficio que se debe brindar al usuario y al trabajador al mismo tiempo.

Es importante tener en cuenta que una gestión administrativa, en cualquier institución pública, por decirlo de otro modo, La gestión administrativa hace uso de una amplia variedad de métodos y procesos para garantizar que los recursos humanos, financieros y materiales de una organización se utilicen al máximo. El uso de los recursos de la empresa viene determinado por los objetivos que persigue la empresa.

Cabe precisar que el rendimiento que demuestre un trabajador, en otras palabras, es responsabilidad de la dirección administrativa, por lo tanto, se debe hacer un uso eficiente y coordinado de los recursos. Además, cada tarea se establece de manera que pueda ser dirigida y controlada de la forma más eficaz posible. Estas tareas incluyen la planificación, la organización, la dirección, el control y la coordinación. (Quiroa, 2019)

Además, la gestión administrativa permite la gestión racional de las tareas, los esfuerzos y los recursos para prever los problemas futuros y, sobre todo, para lograr la consecución de resultados ventajosos para la empresa.

Del mismo modo, sobre la variable rendimiento laboral. Mendieta et al, (2020) considera que busca como fin de las instituciones el producir algún bien o servicio utilizando los recursos disponibles para cumplir con un objetivo y una meta. Además, la definición de rendimiento laboral se vincula con los recursos que se le proporciona al trabajador. Resumiendo, se indica que el rendimiento laboral es el beneficio que alcanza la institución frente a sus metas y objetivos planteados de manera institucional.

Cabe precisar que la hipótesis general se contrastó, gracias a los resultados de las hipótesis específicas, por ejemplo, tenemos las hipótesis específicas siguientes: La planificación administrativa y el rendimiento laboral se relacionan en los servidores de la Red – Apurímac – 2022.

Al respecto se demuestra que efectivamente la elección es significativa en un nivel de 0,01 entre la planificación administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores.

Descriptivamente, también se demuestra que una planificación es determinante en el rendimiento laboral de los trabajadores, esto debido a que los procesos implican optimizar los recursos, maximizar los resultados, uso de menores esfuerzos para lograr los objetivos.

Sobre la hipótesis específica, se demuestra que la organización administrativa se asocia significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac. El valor estadístico obtenido es un p-valor $=0,000 < 0,05$ lo que confirma la existencia de asociación entre las variables de estudio. Se ratifica este resultado con otras investigaciones que también tienen similares resultados estadísticos, por ejemplo tenemos a Bellido y Huamani (2019) en su estudio buscan relacionar el nuevo enfoque de gestión administrativa con el rendimiento laboral en el Hospital de Tunja. Efectivamente, después de sistematizar la información, se muestra que una gestión administrativa es determinante en el rendimiento laboral de los trabajadores.

En asociación a la hipótesis específica, la dirección administrativa se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac. En este proceso, también se ha obtenido un p-valor $0,000 < 0,05$ demostrando que la asociación existe y que la hipótesis nula se rechaza inmediatamente. Taraguay (2018) también lo posiciona a la dirección administrativa, como un elemento determinante en la gestión administrativa, además de una gestión eficaz que garantice el fortalecimiento institucional y el desempeño efectivo de la fuerza de trabajo, se han establecido una serie de metas para mejorar el desempeño del personal administrativo en el área de recursos humanos. El estudio que realizaron también en cuanto a metodología se asemejan por ser exploratorio, descriptivo y explicativo, y se aplicó a una población con características similares al estudio realizado.

Los resultados en este estudio precisan que el personal administrativo no está debidamente motivado, ni organizado, y carece de las competencias esenciales.

Las estrategias administrativas que permiten un mejor rendimiento y desempeño del empleado. Las recomendaciones que se entregaron fueron que el personal administrativo debe recibir formación en atención al cliente, conocimientos especializados y distribución y coordinación de los trabajos en base a los perfiles y

además al manual de operaciones.

Finalmente la hipótesis específica el control administrativo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac, también fue demostrado con la estadística inferencial. El p-valor obtenido es de $0.000 < 0,05$ lo que ha conducido a rechazar la hipótesis nula de la investigación.

Sánchez (2020) idica que la fase de control administrativo de la gestión es muy importante porque se refiere a la evaluación del rendimiento administrativo y la eficacia de los procesos, así como a la detección de desviaciones y posibles anomalías.

En la investigación, el hallazgo más relevante fue la asociación que existe entre las variables de estudio, además en el par descriptiva nos muestra el comportamiento de cada variable y cada dimensión, lo que permite reflexionar en un proceso de mejoramiento de la gestión administrativa y el rendimiento laboral.

Cabe manifestar que la eficacia de cada empleado en su puesto de trabajo se mide regularmente utilizando métodos cuantitativos y cualitativos como parte de la evaluación de su rendimiento laboral. Permite el desarrollo de estrategias que mejoren los resultados al permitir conocer cuáles son sus puntos fuertes y débiles.

El proceso de gestión de la productividad laboral se centra en la búsqueda y puesta en práctica de estrategias que aumenten la productividad de la plantilla. Por ello, se desarrollan estrategias específicas que necesitan una planificación previa.

En consecuencia, la principal distinción es que, mientras que la gestión del rendimiento concentra los esfuerzos en determinar cómo medir esta eficacia, la evaluación del rendimiento laboral concentra los esfuerzos en medir el rendimiento de los individuos.

Así mismo se indica que, es habitual comparar los datos de otros contextos con los que se han obtenido en el estudio, principalmente cuando se refiere a productividad, horas trabajadas y duración de la jornada, pero qué asociación tienen todos estos factores con la productividad laboral. Los resultados estadísticos demuestran que estos procesos se vinculan al uso de recursos, como mano de obra, materiales, energía, etc.

Finalmente se indica que es importante tener en cuenta que, vista de forma

sencilla, la productividad laboral es una asociación entre los costos de los recursos y la producción. Por ello, el error más común es medir sólo el resultado final, la consecución de los objetivos, o dicho de otro modo, medir la producción en lugar de la productividad (en lugar de las horas trabajadas x el número de trabajadores).

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se estableció que la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los servidores de la Red – Abancay – 2022, se asocian en forma significativa en el nivel 0,01, el valor fue de 0,747 y pertenece a una alta asociación.

Segundo. Se estableció que la gestión administrativa y la dimensión eficiencia del rendimiento laboral en los servidores de la Red Abancay – 2022, se asocian en forma significativa en el nivel 0,01, el coeficiente obtenido es de 0,409 y corresponde a una moderada asociación.

Tercero. Se ha establecido que la gestión administrativa y la dimensión eficacia del rendimiento laboral en los servidores de la Red Abancay – 2022, se asocian significativamente en el nivel 0,01, el valor obtenido es de 0,479 y pertenece a una moderada asociación.

Cuarto. Se ha establecido que la gestión administrativa y la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral en los servidores de la Red Abancay – 2022, se asocian en forma significativa en el nivel 0,01, el valor es de 0,523 y corresponde a una moderada asociación.

Quinto. La gestión administrativa que llevan a cabo los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac es calificado como regular en un 73,3%, como bueno en un 19,8% y malo en un 7%.

Sexto. El rendimiento laboral de los trabajadores es calificado como regular en un 90,7%, como malo en un 5,8% y bueno en un 3,5%.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Los funcionarios de la Red Salud Abancay – Apurímac deben fomentar reuniones permanentes para capacitarse con frecuencia en temas que competen a una gestión administrativa para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores.
- Segundo.** Los funcionarios de la Red Salud Abancay, deben promover reuniones frecuentes con el personal para poder inducirles a un trabajo eficiente con la finalidad de brindar calidad de atención a los usuarios.
- Tercero.** Los funcionarios deben estimular a los trabajadores por su rendimiento laboral y de esa forma hacer que los resultados laborales sean eficaces cuando tienen que brindar calidad de atención a los usuarios.
- Cuarto.** Los directivos de la institución deben fomentar procesos de inducción para que los nuevos trabajadores se adapten al nuevo sistema de gestión administrativa y de esa forma demostrar un buen rendimiento laboral.
- Quinto.** Los trabajadores administrativos de la Red Salud Abancay – Apurímac deben fortalecer sus capacidades profesionales en el manejo de acciones que se vinculen a la gestión administrativa a partir de una buena planeación, organización, dirección y control.
- Sexto.** Las autoridades de la Red de Salud Abancay, deben fortalecer el rendimiento laboral en los trabajadores, promoviendo eficiencia, eficacia y adaptabilidad en las funciones que cumplen.

REFERENCIAS

- Arnaiz , G. (2018). *Introducción a la estadística teórica*. Retrieved from editorial.tirant.com/:
<https://editorial.tirant.com/es/detalle?articulo=9788485012619>
- Bastidas , V. G. (2019). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial [Tesis de maestría,Universidad Andina Simón Bolívar]*. Universidad Andina Simón Bolívar. Retrieved from <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- Chanamé, C. (2021). *4 deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver*. Retrieved from blogposgrado.ucontinental.edu.pe:
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020*. (2020). Retrieved from <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Jara , A., Asmat , N. S., & Alberca , N. E. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño labora. *Universidad del Zulia*, 23(83), 740-760. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Tamayo, M. (2019). *Tipos de investigación*. UNIANDES.
- Arias y Lazo. (2018). Gestión administrativa. *Ciencia latina*, 4(2). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Asmat , J. R. (2021). *Oficina de Administración*. Retrieved from snarector.agn.gob.pe: <https://snarector.agn.gob.pe/jefatura/secretaria-general/oficina-de-administracion/>
- Baena. (2019). *Desempeño laboral en los trabajadores del área de salud*. Retrieved from <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/>:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1900/1/DIANA%20CAROLINA%20LAURA%20MOCHICA.doc.pdf>

- Bautista , R., Cienfuegos, R., & Aguilar , E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Retrieved from file:///C:/Users/usuario/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf
- Bravo, C. C. (2020). *Procesos administrativos y calidad de servicio de la junta provincial Cruz Roja del Guayas, año 2019 [tesis de grado, Universidad de cesar de vallejo]*. Repositorio de la Universidad de cesar vallejo. Retrieved from file:///C:/Users/usuario/Downloads/Bravo_SCC-SD.pdf
- Bueno. (2019). *Gestion administrativay rendimiento laboral*. Ciencia latina. doi:DOI: 10.33326/27086062.2021.1.1041
- Caicedo, I., Orozco, N., Rivera Gutiérrez, [. d., & Catolica, U. (2022). *Explorando rutas alternativas para gestionar*. Repositorio de la Universidad Catolica. Retrieved from <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3668>
- Calizaya , J. M., & Bellido , R. S. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de arequipa. *Rev. Psicol. (Arequipa. Univ. Catól. San Pablo)*, 9(3), 37-55. Retrieved from <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/701/383>
- Carhuayal, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 57-64. Retrieved from <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Castillo, D., Sierraa, R., & González, C. (2018). Validez y confiabilidad del cuestionario Florida versión en español. *Revista Colombiana de Cardiología*, 25(1), 131-137. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120563318300032>
- Cosio. (2018). *Gestión de los procesos administrativos*. Retrieved from <https://pe.linkedin.com/in/luis-arturo-garcia-cossio-931bba30>
- Doğan, A., Deniz , M., Odabaş, H., & Özyeşil, Z. (2019). Job and life satisfaction of the medical staff in rehabilitation centers. *Turkish Journal of Physical Medicine and Rehabilitation*, 1(58), 2-8. Retrieved from https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROSALES_BEDOYA_RUBY_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1

- Eude ,escuela europea de la dirección y empresa. (2019). *Eficacia y eficiencia: Aspectos claves para futuros directivos*. Retrieved from eude.es: <https://www.eude.es/blog/eficacia-y-eficiencia-claves-directivos/>
- Fernandez , D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *undefined 2021 in Economía y Negocios*, 2(8), 25- 35. doi:DOI: 10.33326/27086062.2021.1.1041
- García , J., & Cazallo , A. (2020). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Espacios*, 1(2), 1- 18. Retrieved from <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- Gobierno segun el Decreto de Urgencia N°026-2020*. (2020). Retrieved from elperuano.pe: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>
- Gong et al. (2021). Los estudios sobre el Rendimiento Laboral y otras variables como inteligencia emocional. *Apuntes Universitarios*, 1, 2304-0335. Retrieved from <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe>
- González , S. S., Viteri , D. A., & Izquierdo , A. M. (2020). Modelo de gestión administrativa. *Revista Universidad*, 12(14), 32-37. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019). *Metodología de la Investigación. 6ta edición*. Editorial McGraw-Hill.
- Loguzzo , F. (2019). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Retrieved from <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Mamani, O., Morales, E., Huilca, Y., & Sierra, L. (2019). Property tax and local development of the curahuasi district, Apurímac-2019. *Journal of Critical Reviews*, 7(15), 5622-5634.

- Mendieta, & Mónica , E. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10). Retrieved from <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. Ciencia y Desarrollo,. *Ciencia y Desarrollo*, 22 (1), 81-92. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7154408>
- Moreno , D. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018*, [tesis posgrado, universidad Cesara Vallejo]. repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26046>
- Ocampos, L. E., & Valencia, S. T. (2018). *Gestion Administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSALUD - Tumbes 2016* [Tesis de grado. universidad Tumbes]. Repositorio de la universidad Tumbes. Retrieved from <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/88>
- Panduro, A. ("2021). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto - 201* [tesis de maistria, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad cesar vallejo. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67953>
- Parrales, J. E., Peña, D. k., & Figueroa, M. L. (2022). Sistemas de Control Administrativo en el Entorno Micro Empresarial. *Polo del conocimiento*, 7(2), 685-706. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354959>
- Rios, E., Mamani, O., Quispe, C., Quispe, L. E., Quino, F. L., & Enciso, R. S. (2021). Family Family Economic Activities in the Face of the Covid-19 Pandemic in the Province of Abancay 2020. *London Journal of Research in Humanities and Social Sciences*, 21(1). Retrieved from <https://journalspress.com/wp-content/uploads/2021/06/Family-Economic-Activities-in-the-Face-of-the-Covid-19-Pandemic-in-the-Province-of-Abancay-2020.pdf>
- Rivas , S. (2020). *Importancia de la gestión administrativa en el sector público*, [trabajo monografico, Universidad privada de la selva peruana]. Repositorio de Universidad privada de la selva peruana. Retrieved from

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/242/MONOGRAFIA%20ANALISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20-%20SAILY%20JANICE%20RIVAS%20OK.pdf>

- Robles , P., & Rojas, M. (2019). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Nefrija Universidad*, 15-23.
- Salas. (2022). Población: inmigrantes, emigrantes y otros datos sobre los habitantes de cada municipio. *Epdata*, 4(2), 4-8. Retrieved from <https://www.epdata.es/datos/poblacion-inmigrantes-emigrantes-otros-datos-habitantes-cada-municipio/3/salas/6242>
- Salud, M. d. (2020). Emergencia Sanitaria a nivel nacional del COVID - 19,. Retrieved from <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>
- Sánchez. (2019). *Metodología de estudios científicos*. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Tamara , O., & Manterola, C. (2018). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Retrieved from https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Tirant. (2018). Estudios de las ciencias sociales.
- Workmeter. (2021). *5 factores que afectan al rendimiento laboral*. Retrieved from [workmeter.com: https://www.workmeter.com/blog/5-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/](https://www.workmeter.com/blog/5-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/)

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Gestión Administrativa y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué asociación existe entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué asociación existe entre la gestión administrativa y la dimensión eficiencia del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022?</p> <p>¿Qué asociación existe entre la gestión administrativa y la dimensión eficacia del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022?</p> <p>¿Qué asociación existe entre la gestión administrativa y la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el nivel de asociación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la asociación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión eficiencia del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.</p> <p>Establecer la asociación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión eficacia del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.</p> <p>Establecer la asociación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión eficiencia del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.</p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión eficacia del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.</p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral en los trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022.</p>	Variable 1: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			1. Planificación	1.1 Determinación de objetivos. 1.2 Toma de decisiones 1.3 Continuidad. 1.4 Precisión.	1 - 4	Escala Ordinal	Bueno (15 – 20) Regular (10 – 14) Malo (4 – 9)
			2. Organización	2.1 Aprobación de estructura orgánica. 2.2 Previsión de actividades 2.3 Establecimiento de metas 2.4 Promoción del personal	5 - 8	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (15 – 20) Regular (10 – 14) Malo (4 – 9)
			3. Dirección	3.1 Guía el trabajo del personal. 3.2 Motiva el desempeño del personal. 3.3 Comprende el sentimiento de los subordinados. 3.4 Se comunica de manera horizontal.	9 – 12		Bueno (15 – 20) Regular (10 – 14) Malo (4 – 9)
			4. Control	4.1 Brinda oportunidades 4.2 Actúa con flexibilidad 4.3 Toma en cuenta las acciones correctivas. 4.4 Utiliza acciones razonables	13 - 16		Bueno (15 – 20) Regular (10 – 14) Malo (4 – 9)
Variable 2: Rendimiento Laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
1. Eficiencia	1.1 Se optimizan los recursos. 1.2 Se maximizan los resultados. 1.3 Se utilizan menores esfuerzos para lograr los objetivos. 1.4 Se optimiza el tiempo	1 - 4	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (15 – 20) Regular (10 – 14) Malo (4 – 9)			
2. Eficacia	2.1 Conocen las actividades que deben cumplir. 2.2 Demuestra capacidad para cumplir con las tareas. 2.3 Se logran los resultados previstos. 2.4 Se cumple con los tiempos establecidos.	5 - 8		Bueno (15 – 20) Regular (10 – 14) Malo (4 – 9)			
3. Adaptabilidad.	3.1 Se adecúan a las nuevas normas establecidas. 3.2 Se muestran flexibles frente a los cambios estructurales que se dan. 3.3 Se adaptan a las nuevas responsabilidades encargadas. 3.4 Muestra predisposición para poder adecuarse al cambio	9- 12		Bueno (15 – 20) Regular (10 – 14) Malo (4 – 9)			

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Castañeda y Vásquez (2018) considera como un proceso de planificar, organizar, ejecutar y controlar con la finalidad de cumplir objetivos y metas establecidas. De igual forma el término gestión hace referencia a todos los procesos que se siguen con la finalidad de cumplir adecuadamente las actividades.	La medición se realizará teniendo en cuenta los indicadores que se extraen de la variable Gestión administrativa siendo sus Dimensiones, estos resultados serán procesados estadísticamente, utilizando los índices de las valoraciones y categorizaciones correspondientes.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de objetivos. • Toma de decisiones • Continuidad. • Precisión 	Escala Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de estructura orgánica. • Previsión de actividades • Establecimiento de metas • Promoción del personal 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Guía el trabajo del personal. • Motiva el desempeño del personal. • Comprende el sentimiento de los subordinados. • Se comunica de manera horizontal. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Brinda oportunidades • Actúa con flexibilidad • Toma en cuenta las acciones correctivas. • Utiliza acciones razonables. 	
Rendimiento Laboral	Mendieta et al, (2020) conceptualiza como el propósito de las institución de producir algún bien o servicio utilizando los recursos disponibles para cumplir con un objetivo y una meta. La definición de rendimiento laboral se vincula con los recursos que se le proporciona al trabajador. Resumiendo, se precisa que el rendimiento laboral es el beneficio que alcanza la institución frente a sus metas y objetivos planteados.	Se medirá con los datos que se obtengan de la aplicación del cuestionario a los sujetos considerados como unidad de análisis, siendo sus dimensiones:	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Se optimizan los recursos. • Se maximizan los resultados. • Se utilizan menores esfuerzos para lograr los objetivos. • Se optimiza el tiempo. 	Escala Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocen las actividades que deben cumplir. • Demuestra capacidad para cumplir con las tareas. • Se logran los resultados previstos. • Se cumple con los tiempos establecidos. 	
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Se adecúan a las nuevas normas establecidas. • Se muestran flexibles frente a los cambios estructurales que se dan. • Se adaptan a las nuevas responsabilidades encargadas. • Muestra predisposición para poder adecuarse al cambio. 	

CUESTIONARIO

Distinguido(a) servidor(a) de la Red de Salud Abancay:

Apelo a su digna persona para solicitarle tenga a bien de responder el presente cuestionario que forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como propósito recoger información sobre “Gestión Administrativa y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022”. Su participación es voluntaria pero importante. Responda cada pregunta con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente después de calificar a los enunciados que se presentan a continuación:

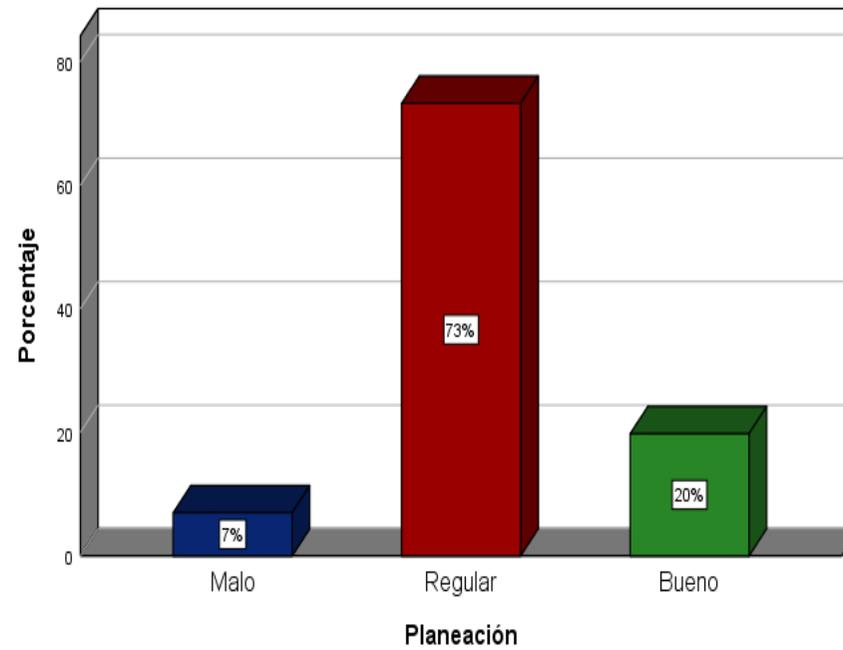
Nro	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Variable 1: Gestión administrativa					
	Dimensión: Planificación					
1	¿En la Red de Salud de Abancay se da continuidad a las actividades previstas?					
2	¿En la Red de Salud de Abancay se actúa frente a las acciones que se presentan?					
3	¿En la Red de Salud de Abancay se toman decisiones oportunas frente a situaciones urgentes?					
4	¿En la Red de Salud de Abancay, se establecen los objetivos de manera precisa?					
	Dimensión: Organización					
5	¿En la Red de Salud de Abancay se socializan los organigramas establecidos?					

6	¿En la Red de Salud de Abancay se toman previsiones respecto a las actividades previstas?					
7	¿En la Red de Salud de Abancay se establecen metas de atención?					
8	¿En la Red de Salud de Abancay se promociona al personal que presta servicios?					
	Dimensión: Dirección					
9	¿En la Red de Salud de Abancay se toma en cuenta la guía de trabajo del personal?					
10	¿En la Red de Salud de Abancay se motiva el desempeño del personal?					
11	¿En la Red de Salud de Abancay se comprende el sentimiento de los subordinados que prestan servicios?					
12	¿En la Red de Salud de Abancay se promueve una comunicación horizontal a nivel institucional?					
	Dimensión: Control					
13	¿En la Red de Salud de Abancay a los trabajadores se les brinda mejores oportunidades laborales?					
14	¿En la Red de Salud de Abancay se actúa con flexibilidad con el personal de la institución?					
15	¿En la Red de Salud de Abancay se toma en cuenta las acciones correctivas a nivel del personal?					
16	¿En la Red de Salud de Abancay se actúa razonablemente con el personal de la institución?					
	Variable 2: Rendimiento laboral Dimensión: Eficiencia					
13	¿En la Red de Salud de Abancay se optimizan los recursos?					
14	¿En la Red de Salud de Abancay se maximizan los resultados?					

15	¿En la Red de Salud de Abancay se utilizan menores esfuerzos para lograr los objetivos?					
16	¿En la Red de Salud de Abancay se optimiza el tiempo?					
	Dimensión: Eficacia					
17	¿En la Red de Salud de Abancay conocen las actividades que deben cumplir?					
18	¿En la Red de Salud de Abancay se demuestra capacidad para cumplir con las tareas?					
19	¿En la Red de Salud de Abancay se logran los resultados previstos?					
20	¿En la Red de Salud de Abancay se cumple con los tiempos establecidos?					
	Dimensión: Adaptabilidad					
21	¿En la Red de Salud de Abancay se adecúan a las nuevas normas establecidas?					
22	¿En la Red de Salud de Abancay se muestran flexibles frente a los cambios estructurales que se dan?					
23	¿En la Red de Salud de Abancay se adaptan a las nuevas responsabilidades encargadas?					
24	¿En la Red de Salud de Abancay se muestra predisposición para poder adecuarse al cambio?					

Gracias por su colaboración

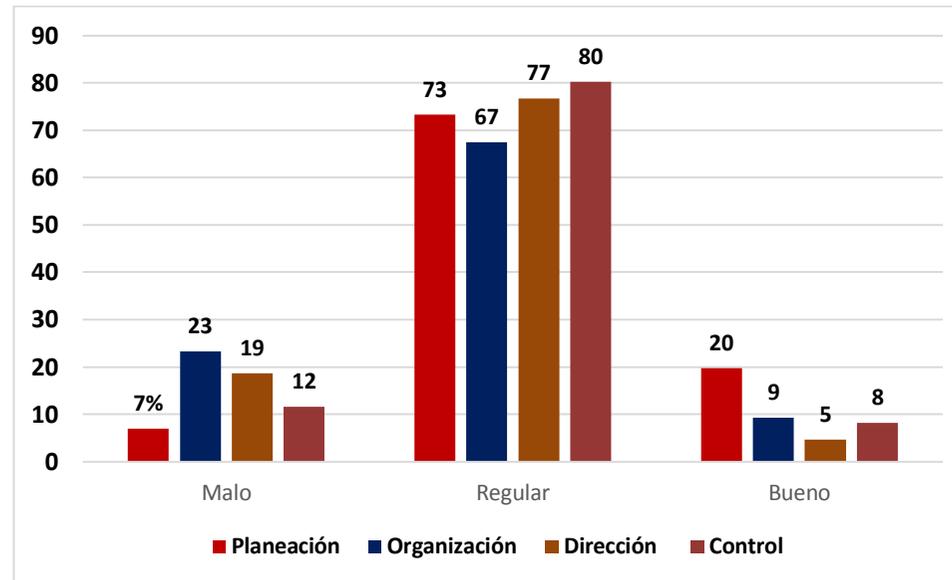
Figura 1
Nivel de gestión administrativa



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 2

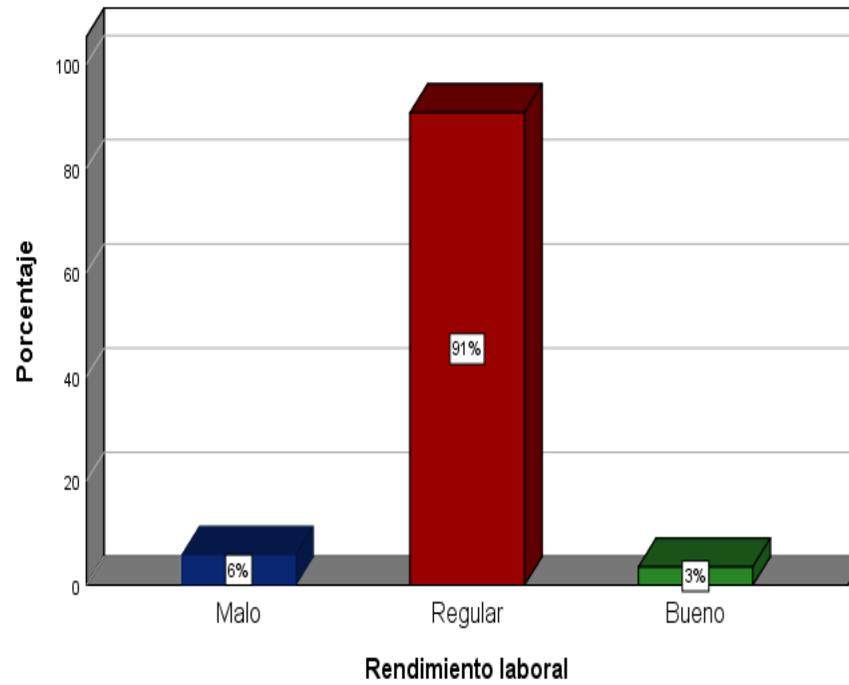
Nivel de gestión administrativa



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

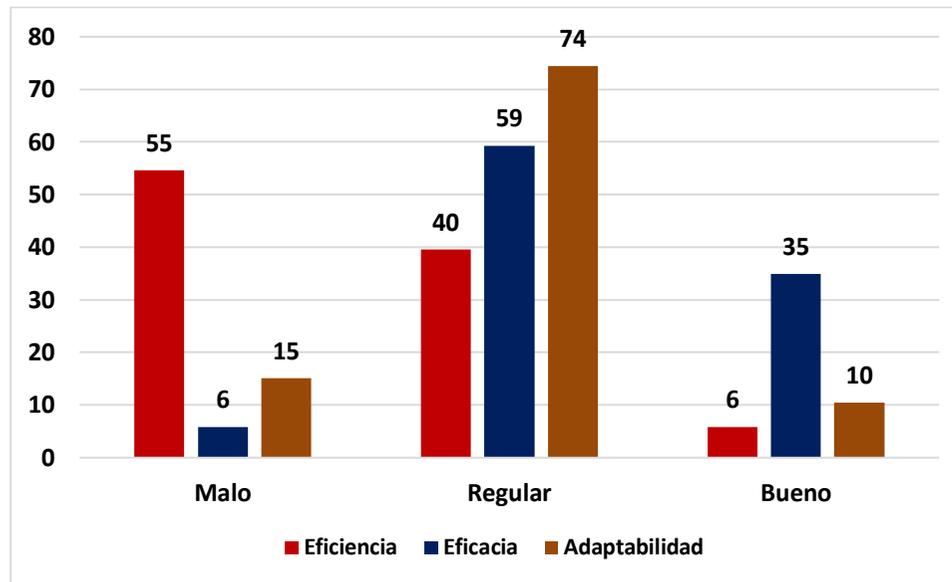
Figura 3

Nivel del rendimiento laboral



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 4
Nivel del rendimiento laboral



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Rendimiento laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
1	¿En la Red Salud de Abancay se optimizan los recursos de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿En la Red Salud de Abancay se maximizan los resultados obtenidos?	✓		✓		✓		
3	¿En la Red Salud de Abancay se utilizan menores esfuerzos para lograr los objetivos?	✓		✓		✓		
4	¿En la Red Salud de Abancay se optimiza el tiempo hacia el logro de resultados?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Eficacia								
5	¿En la Red Salud de Abancay conocen las actividades que deben cumplir?	✓		✓		✓		
6	¿En la Red Salud de Abancay se demuestra capacidad para cumplir con las tareas?	✓		✓		✓		
7	¿En la Red Salud de Abancay se logran los resultados previstos y metas propuestas?	✓		✓		✓		
8	¿En la Red Salud de Abancay se cumple con los tiempos establecidos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad								
9	¿En la Red Salud de Abancay se adecúan a las nuevas normas establecidas?	✓		✓		✓		
10	¿En la Red Salud de Abancay se muestran flexibles frente a los cambios estructurales que se dan en la institución?	✓		✓		✓		
11	¿En la Red Salud de Abancay el personal se adapta a las nuevas responsabilidades encargadas?	✓		✓		✓		
12	¿En la Red Salud de Abancay se muestra predisposición para poder adecuarse al cambio?	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Morales Ríos Eleuterio _____

DNI: 31302058.....

Especialidad del validador: Docente Metodólogo y estadístico

27 de Abril del 2022

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

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


Dr Eleuterio Morales Ríos
 DNI 31302058

Activar W
 Ir a Configurar

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planeación								
1	¿En la Red Salud de Abancay los trabajadores comprenden la situación institucional?	✓		✓		✓		
2	¿En la Red Salud de Abancay se evalúa la situación real de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿En la Red Salud de Abancay se utilizan nuevas alternativas de solución frente a situaciones urgentes?	✓		✓		✓		
4	¿En la Red Salud de Abancay, se actúa con precisión respecto a las actividades previstas?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Organización								
5	¿En la Red Salud de Abancay se aprueba la estructura orgánica y manual de funciones establecidos?	✓		✓		✓		
6	¿En la Red Salud de Abancay se distribuyen responsabilidades en el personal?	✓		✓		✓		
7	¿En la Red de Salud de Abancay se ordena las tareas institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿En la Red Salud de Abancay se promociona al personal que presta servicios?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Dirección								
9	¿En la Red Salud de Abancay se toma en cuenta la guía de trabajo del personal en las actividades que realizan?	✓		✓		✓		
10	¿En la Red Salud de Abancay se motiva el desempeño del personal?	✓		✓		✓		
11	¿En la Red Salud de Abancay se comprende el sentimiento de los subordinados que prestan servicios?	✓		✓		✓		
12	¿En la Red Salud de Abancay se promueve una comunicación horizontal a nivel institucional?	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Control								
13	¿En la Red Salud de Abancay a los trabajadores se les brinda mejores oportunidades laborales?	✓	No	✓	No	✓	No	
14	¿En la Red Salud de Abancay se actúa con flexibilidad con el personal de la institución?	✓		✓		✓		
15	¿En la Red Salud de Abancay se toma en cuenta las acciones correctivas a nivel del personal?	✓		✓		✓		
16	¿En la Red Salud de Abancay se actúa razonablemente con el personal de la institución?	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Morales Rios Eleuterio**

DNI: 31302058.....

Especialidad del validador: **Docente Metodólogo**

27 de Abril del 202

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

Dr **Morales Rios Eleuterio**

DNI 31302058

Activar V
Ira Configu

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1: Planeación ¿En la Red Salud de Abancay los trabajadores comprenden la situación institucional?	✓		✓		✓		
2	¿En la Red Salud de Abancay se evalúa la situación real de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿En la Red Salud de Abancay se utilizan nuevas alternativas de solución frente a situaciones urgentes?	✓		✓		✓		
4	¿En la Red Salud de Abancay, se actúa con precisión respecto a las actividades previstas?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿En la Red Salud de Abancay se aprueba la estructura orgánica y manual de funciones establecidos?	✓		✓		✓		
6	¿En la Red Salud de Abancay se distribuyen responsabilidades en el personal?	✓		✓		✓		
7	¿En la Red de Salud de Abancay se ordena las tareas institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿En la Red Salud de Abancay se promociona al personal que presta servicios?	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En la Red Salud de Abancay se toma en cuenta la guía de trabajo del personal en las actividades que realizan?	✓		✓		✓		
10	¿En la Red Salud de Abancay se motiva el desempeño del personal?	✓		✓		✓		
11	¿En la Red Salud de Abancay se comprende el sentimiento de los subordinados que prestan servicios?	✓		✓		✓		
12	¿En la Red Salud de Abancay se promueve una comunicación horizontal a nivel institucional?	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿En la Red Salud de Abancay a los trabajadores se les brinda mejores oportunidades laborales?	✓		✓		✓		
14	¿En la Red Salud de Abancay se actúa con flexibilidad con el personal de la institución?	✓		✓		✓		
15	¿En la Red Salud de Abancay se toma en cuenta las acciones correctivas a nivel del personal?	✓		✓		✓		
16	¿En la Red Salud de Abancay se actúa razonablemente con el personal de la institución?	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vasquez Espinoza Sonia Liliana _____

DNI: 76656947.....

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

27 de Abril del 2022

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


Mg Vasquez Espinoza Sonia Liliana

DNI 76656947

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

Activar W
Ir a Configurar



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Rendimiento laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
1	¿En la Red Salud de Abancay se optimizan los recursos de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿En la Red Salud de Abancay se maximizan los resultados obtenidos?	✓		✓		✓		
3	¿En la Red Salud de Abancay se utilizan menores esfuerzos para lograr los objetivos?	✓		✓		✓		
4	¿En la Red Salud de Abancay se optimiza el tiempo hacia el logro de resultados?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Eficacia								
5	¿En la Red Salud de Abancay conocen las actividades que deben cumplir?	✓		✓		✓		
6	¿En la Red Salud de Abancay se demuestra capacidad para cumplir con las tareas?	✓		✓		✓		
7	¿En la Red Salud de Abancay se logran los resultados previstos y metas propuestas?	✓		✓		✓		
8	¿En la Red Salud de Abancay se cumple con los tiempos establecidos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad								
9	¿En la Red Salud de Abancay se adecúan a las nuevas normas establecidas?	✓		✓		✓		
10	¿En la Red Salud de Abancay se muestran flexibles frente a los cambios estructurales que se dan en la institución?	✓		✓		✓		
11	¿En la Red Salud de Abancay el personal se adapta a las nuevas responsabilidades encargadas?	✓		✓		✓		
12	¿En la Red Salud de Abancay se muestra predisposición para poder adecuarse al cambio?	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vasquez Espinoza Sonia Liliana _____

DNI: 76656947.....

Especialidad del validador: Docente Metodólogo y estadístico

..... de del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg Vasquez Espinoza Sonia Liliana
DNI 76656947

Activar W
Ir a Configura

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planeación								
1	¿En la Red Salud de Abancay los trabajadores comprenden la situación institucional?	✓		✓		✓		
2	¿En la Red Salud de Abancay se evalúa la situación real de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿En la Red Salud de Abancay se utilizan nuevas alternativas de solución frente a situaciones urgentes?	✓		✓		✓		
4	¿En la Red Salud de Abancay, se actúa con precisión respecto a las actividades previstas?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Organización								
5	¿En la Red Salud de Abancay se aprueba la estructura orgánica y manual de funciones establecidos?	✓		✓		✓		
6	¿En la Red Salud de Abancay se distribuyen responsabilidades en el personal?	✓		✓		✓		
7	¿En la Red de Salud de Abancay se ordena las tareas institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿En la Red Salud de Abancay se promueve al personal que presta servicios?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Dirección								
9	¿En la Red Salud de Abancay se toma en cuenta la guía de trabajo del personal en las actividades que realizan?	✓		✓		✓		
10	¿En la Red Salud de Abancay se motiva el desempeño del personal?	✓		✓		✓		
11	¿En la Red Salud de Abancay se comprende el sentimiento de los subordinados que prestan servicios?	✓		✓		✓		
12	¿En la Red Salud de Abancay se promueve una comunicación horizontal a nivel institucional?	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Control								
13	¿En la Red Salud de Abancay a los trabajadores se les brinda mejores oportunidades laborales?	✓		✓		✓		
14	¿En la Red Salud de Abancay se actúa con flexibilidad con el personal de la institución?	✓		✓		✓		
15	¿En la Red Salud de Abancay se toma en cuenta las acciones correctivas a nivel del personal?	✓		✓		✓		
16	¿En la Red Salud de Abancay se actúa razonablemente con el personal de la institución?	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ruiz Villavicencio Giovana

DNI: 09809746.....

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

.....de..... del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg Giovana Ruiz Villavicencio
DNI 09809746

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Rendimiento laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
1	¿En la Red Salud de Abancay se optimizan los recursos de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿En la Red Salud de Abancay se maximizan los resultados obtenidos?	✓		✓		✓		
3	¿En la Red Salud de Abancay se utilizan menores esfuerzos para lograr los objetivos?	✓		✓		✓		
4	¿En la Red Salud de Abancay se optimiza el tiempo hacia el logro de resultados?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Eficacia								
5	¿En la Red Salud de Abancay conocen las actividades que deben cumplir?	✓		✓		✓		
6	¿En la Red Salud de Abancay se demuestra capacidad para cumplir con las tareas?	✓		✓		✓		
7	¿En la Red Salud de Abancay se logran los resultados previstos y metas propuestas?	✓		✓		✓		
8	¿En la Red Salud de Abancay se cumple con los tiempos establecidos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad								
9	¿En la Red Salud de Abancay se adecuan a las nuevas normas establecidas?	✓	No	✓	No	✓	No	
10	¿En la Red Salud de Abancay se muestran flexibles frente a los cambios estructurales que se dan en la institución?	✓		✓		✓		
11	¿En la Red Salud de Abancay el personal se adapta a las nuevas responsabilidades encargadas?	✓		✓		✓		
12	¿En la Red Salud de Abancay se muestra predisposición para poder adecuarse al cambio?	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ruiz Villavicencio Giovana

DNI: 09809746

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

.....de.....2022

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

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



Mg Giovana Ruiz Villavicencio
DNI 09809746



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Red Salud Abancay – Apurímac – 2022", cuyo autor es CARDENAS MIRANDA MARY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH DNI: 09809746 ORCID 0000-0001-9216-4456	Firmado digitalmente por: GRUIZVI01 el 15-08-2022 22:05:57

Código documento Trilce: TRI - 0380378