



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**Gestión Administrativa y su influencia con el desempeño laboral del  
personal del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Flores Janampa, Rocio ([orcid.org/0000-0002-4181-7119](https://orcid.org/0000-0002-4181-7119))

**ASESORA:**

Mg.Gamarra Orellana, Nora ([orcid.org/0000-0003-2173-556X](https://orcid.org/0000-0003-2173-556X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2019**

**Dedicatoria:**

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios y en especial a mis Padres ya que con tanto esfuerzo me han apoyado durante todo este tiempo, me dieron fuerzas y muchos consejos para no rendirme, también a mis hermanas que me motivaron a continuar cada día con su palabras y consejos.

### **Agradecimiento**

Agradecer a mis padres por siempre apoyarme y guiarme por el buen camino de los estudios, con los consejos continuos durante todo este tiempo, agradecer a los profesores que día a día nos enseñaron tuvieron la paciencia para guiarnos para el desarrollo profesional de nuestra carrera universitaria y agradecer en general a las personas que están a mi lado apoyándome siempre.

## ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	2
1.2.1. Antecedentes Internacionales	4
1.2.2. Antecedentes Nacionales	7
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	10
1.3.1. Variable I: Gestión Administrativa	10
1.3.2. Variable II: Desempeño Laboral	15
1.4. Formulación del problema	18
1.4.1. Problema General	18
1.4.2. Problema Específico	18
1.5. Justificación del problema	18
1.6. Hipótesis	19
1.6.1. Hipótesis General	19
1.6.2. Hipótesis Específica	19
1.7. Objetivos de la Investigación	19
1.7.1. Objetivo General	19
1.7.2. Objetivo Específico	19
<b>II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>20</b>
2.1. Diseño de Investigación	21
2.1.1. Método de la Investigación	21
2.1.2. Tipo	21
2.1.3. Alcance o nivel	22
<b>2.2 Variable, Operacionalización</b>	<b>22</b>
2.2.1 Operacionalización de Variables	22
<b>2.3. Población y Muestra</b>	<b>24</b>
2.3.1. Población	24
2.3.2. Muestra	24

2.4 Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos, Validez Y Confiabilidad	26
2.4.1. Técnica	26
2.4.2. Instrumento – Recolección de Datos	26
2.4.3. Validez	27
<b>2.4.4. Confiabilidad</b>	27
<b>2.5. Métodos de Análisis de Datos</b>	28
<b>III. RESULTADOS</b> .....	30
<b>3.1. Contrastación de hipótesis</b>	31
<b>3.2. Prueba de Correlación de la Hipótesis</b>	32
<b>3.2.1. Hipótesis General</b>	32
<b>3.2.1. Hipótesis Específica 1</b>	34
<b>3.2.2. Hipótesis Específica 2</b>	35
<b>3.2.3. Hipótesis Específica 3</b>	37
<b>3.2.4. Hipótesis Específica 4</b>	38
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	40
<b>4.1. Discusión Hipótesis General</b>	40
<b>4.2. Objetivo e Hipótesis Específico 1:</b>	41
<b>4.3. Objetivo e Hipótesis Específico 2:</b>	43
<b>4.4. Objetivo e Hipótesis Específico 3:</b>	44
<b>4.5. Objetivo e Hipótesis Específico 4:</b>	45
<b>V. CONCLUSIONES:</b> .....	47
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	48
<b>REFERENCIAS:</b> .....	49
<b>ANEXOS</b> .....	51

## Índice de tablas

Tabla N° 1. Coeficiente y Relación Estadísticos .....	28
Tabla N° 2. Resumen de Procesamiento de Casos.....	28
Tabla N° 3. Estadístico de Fiabilidad de las Variables .....	29
TABLA N° 4. Pruebas de Normalidad .....	31
TABLA N° 5. Correlación de Spearman de la Hipótesis General .....	33
Tabla N°6. Correlación de la Hipótesis.....	34
TABLA N° 7. Correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 1 .....	35
TABLA N° 8. Correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 2.....	36
TABLA N° 9. Correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 3.....	37
TABLA N° 10. Correlación de Spearman de la Hipótesis específica 4...	38

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general “Determinar de qué manera la Gestión Administrativa influye en el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2019”.

El método utilizado en el estudio fue hipotético Deductivo con un enfoque cuantitativo, del tipo aplicada y el diseño no experimental. La población estuvo constituida por 30 colaboradores del área administrativa del Instituto Nacional de Salud del Niño. Para el instrumento de medición se realizó un cuestionario, el cual fue laborando por 28 preguntas en escala de Likert, luego de ello se procedió analizar mediante el software estadístico SPSS

23 para medir el nivel de confiabilidad de las preguntas a través del Alfa de Cronbach. Asimismo, se usó la prueba estadística de Spearman.

Finalmente se concluyó la investigación obteniendo resultados significativos donde demuestran que la Gestión Administrativa influye en un 90,6 % en el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2019.

**Palabras Claves:** Gestión Administrativa, Planeación Estratégica y Desempeño Laboral

## **ABSTRACT**

The present research work has as a general objective "To determine how the Administrative Management influences the Labor Performance of the National Institute of Child Health, Breña 2019". The method used in the study was hypothetical Deductive with a quantitative approach, the type of application and the non-experimental design. The population was made up of 30 employees from the administrative area of the National Institute of Child Health. For the measuring instrument, a questionnaire was made, which was the laboratory for 28 questions on the Likert scale, then the statistical software SPSS 23 was analyzed to measure the level of reliability of the questions through Cronbach's Alpha. Also, the Spearman statistical test was used. Finally, the investigation was concluded obtaining significant results where they had to see Administrative Management influencing 90.6% in the Labor Performance of the National Institute of Child Health, Breña 2019.

**Keywords:** Administrative Management, Strategic Planning and Labor Performance



## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La gestión administrativa en el mundo, se encarga de emplear los recursos de la forma más eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos trazados para la organización, incluye mecanismos, acciones y formas donde se implementan mano de obra los gastos financieros, humanos y materiales.

Se dice que la gestión ejerce un conjunto de responsabilidades para lograr concretar con los objetivos, donde se enfoca en hacer seguimiento de los recursos disponibles, así como la administración incluye técnicas que van de la mano con la planificación, control y dirección de dichos recursos que posee la organización.

La gestión administrativa permite que las organizaciones se desarrollen en el marco participativo y democrático para que con el tiempo den resultados eficientes, eficaces, efectivos y relevantes en las diferentes áreas de la empresa.

Según el Diccionario del Real Instituto de la Lengua Española en el año 2000, afirma que la gestión es el acto de gestionar, acción que se realiza para conseguir algo o solucionar un problema, por lo tanto, es la manera y eficacia de la gestión. Es la técnica de organización para lograr y delimitar su fin utilizando precisamente los materiales disponibles. “El coordina todos los medios disponibles para lograr ciertos objetivos”

Cabe recalcar que la Gestión Administrativa en el Perú, genera herramientas para la toma de decisiones eficientes que orientan al desempeño laboral, donde generan ventajas competitivas y rentables para la organización.

Por lo tanto, toda empresa pública o privada debe conocer y determinar los procesos administrativos.

Según Caldas, N , Carrion, R. y Heras, A. (2017) nos dice que:

La gestión administrativa de las instituciones u organizaciones deben llevar a cabo dicho proceso de manera más eficaz y eficiente posible, para cumplir con las premisas establecidas, es decir no deben producirse obstáculos en las diversas áreas de las organizaciones como una inadecuada gestión administrativa de la empresa. (p. 242)

Esto quiere decir que se busca simplificar y minimizar los costes con el manejo de información y la confiabilidad de la base de datos.

Como diagnostico preliminar se puede percibir que en el INSN – Breña 2019, la gestión administrativa está en declive por falta de planes de trabajo con fijación de metas según el cronograma de ejecución donde no existe la meritocracia si no la dedocracia es decir se nombre a las personas sin concurso o sin tener méritos suficientes para asumir el cargo.

El desempeño laboral que nos indica Chiavenato (2000) indica que: Es el desarrollo y procedimiento donde el trabajador está en la búsqueda de sus objetivos claros (fijados) por la empresa y de manera personal, ya que esto le ayuda a su formación profesional donde este aplica la estrategia personal para conseguir las metas trazadas (p. 359)

Esto quiere decir que el personal debe estar capacitado, motivado para llevar a cabo las labores que tiene a cargo con la naturaleza del trabajo y de las instituciones u organizaciones para producir comportamientos que puedan dar resultados positivos.

El mal desarrollo de las funciones del personal encargado del área administrativa, se debe a la falta de informacion de gestión y estrategias para la satisfacción del usuario en este caso que acude a sus consultas, también la falta de experiencia de como satisfacer las necesidades del usuario para que el proceso administrativo sean aprobados de manera eficaz.

Por lo tanto, se obtendrá mejores resultados con un desarrollo adecuado del proceso administrativo se verán resultados óptimos por parte del personal que conforman las

organizaciones, es decir que deben adecuarse a cualquier cambio que la empresa pueda pasar.

Por lo que con el presente trabajo busco dar respuesta a la siguiente problemática

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

León, C. (2011). Realizo la tesis de grado académico de Ingeniero Comercial “Diseño la Planificación Estratégica para la empresa Reprodata CIA en el rubro Preparación y Mantenimiento de Equipos de impresión y copiado, donde el objetivo principal es incluir un manual de procesos para que reorganice las actividades de cada área funcional y realizar acciones correctivas para optimizar los procesos operativos. La investigación desarrolló un cuestionario dirigido a un grupo de personas específicas, dicha encuesta trata de temas relacionados a la calidad del servicio donde nos permitirá mejorar los procesos para tener resultados de calidad en la organización. Donde nos indica como conclusión que la Empresa Reprodata Cia. tiene una dirección administrativa débil, ya que hasta el momento no existe un documento detallando las funciones específicas, de las tareas u procesos que debe tener en cuenta el personal que ejerce su trabajo en la empresa y/o organización

Araque, C. y Cruz, L. (2014) Realizaron la presente tesis para la Maestría con el nombre “Planificación Estratégica de la Empresa AICA – 2014”, donde tiene como objetivos analizar para elaborar una buena planificación con estrategias para la empresa A.I.C.A, Sangolquí, para el periodo 2011-2016. En la investigación se realizó un estudio Exploratorio, donde se busca indagar e investigar dichos obstáculos que puedan originarse en la participación de los procesos de la planificación estratégica en este caso se realiza con el método Analítico – Sintético, ya que es parte de una investigación general para que los objetivos estratégicos y lo grandes procesos permitan analizar el grado de cumplimiento de dichos objetivos. Los investigadores concluyeron que dicha Planificación Estratégica se constituye basa con un proceso integral que abarca el

desarrollo de cómo hacer y lograr una buena planificación. Con lo mencionado se espera que los objetivos propuestos sean factibles y se logren para verificar en que áreas no competir, teniendo en cuenta el FODA (fortaleza, oportunidad, debilidades y amenazas) dentro del entorno del participante.

Camacho, F. (2013). Realizo la presente investigación para la licenciatura con el nombre “Propuesta de Planificación Estratégica para el Taller Hermanos Salazar” orientada a mejorar los procesos de control y gobernanza, así como los operativos generales del “Taller Hermanos Salazar” donde se aplica la planificación estratégica donde faciliten cumplir con las metas trazadas, generando así una mayores ingresos y estabilidad en el mercado donde los negocios puedan posicionarse a un largo u corto plazo. Dicha investigación tiene como estudio exploratorio donde se analiza el problema a desarrollar, por lo que la investigación debe ser minuciosa y comprensión del problema para el desarrollo de un enfoque cuantitativo y cualitativo, donde se aplicaron encuestas a los trabajadores, clientes, público en general, proveedores y el propietario. También se implementó el método de estudio por observación donde nos permitirá recolectar mayor cantidad de información donde se culmine con la investigación completa. La investigación concluye que se está evaluando constantemente opciones de desarrollo donde le permitan mejorar, crecer y brindar desarrollo a su población; así también para lograr un buen crecimiento en el mercado, donde cada persona debe asumir la responsabilidad de continuar con su desarrollo.

Barreiros, A. (2012). Realizo la investigación para el grado de Licenciatura, donde tiene como objetivo. está dedicada a complacer las necesidades de los clientes satisfaciendo las expectativas, con una planificación donde ayude constantemente para mejorar y así lograr las metas claras, para así incorporar la propuesta de Planificación Estratégica donde se logre mayor desarrollo con la eficiencia para un buen desarrollo de la eficacia. Para el desarrollo de la presente

investigación se realizó un diagnóstico organizacional donde se utilizará los instrumentos de investigación de acuerdo: la encuesta y la entrevista.

Para ello se consta de un grupo de personas (15525), esto se basa a la cantidad de motocicletas que transitan en dicha ciudad de Quito, por lo tanto, representara un porcentaje del 5% en el parque automotor. Para el nivel de confianza (K) ya que la encuesta se hará dentro de la institución, lo que respalda aún más la autenticidad de las respuestas. Esto nos deja con un grado de error (e) del 10%, que es el porcentaje de casos reacios que mostro una encuesta piloto realiza previamente. Por lo tanto la conclusión es que la organización necesita incorporar el Plan Estratégico para la contribución y obtener una organización con los procesos organizados y establecidos sistemáticamente para que de esta manera se logre desarrollar una mejor atención al cliente ya que a través del cambio se ofrecerá un mejor servicio al cliente.

Morales, F. (2006). Realizo la investigación para sustentar la maestría en la especialidad de Auditoria., “Construcción de un Sistema de Control de Gestión de Importación Exportación “Yoveno” S.R.L, Bolivia-2006, con el objetivo de elaborar un Plan Estratégico Integral donde se implementes los procesos así como la Planificación, Organización, Información y el Control, así como definir políticas de Dirección Estratégica. Donde la hipótesis es La implementación oportuna de un Plan Estratégico y la incorporación de Sistemas que desarrollen el Control, donde se incrementen los ingresos y los niveles de rentabilidad para así aplicar el mando de dicha organización. Para la investigación se realizó con el Enfoque de investigación Cuantitativo, donde se desarrollara directamente el compromiso de comprobar, analizar para ello se genera los estudios de muestra correspondientes, así como aplicar los test y medidas objetivas, utilizando procesos de verificación incorporados a pruebas de validación y confiabilidad, para este proceso se realizó la técnica del análisis y observación principalmente para ver el análisis del tema investigado, así para realizar el desarrollo de dicho tema; para ello se realizaron demostraciones graficas de los datos obtenidos y las gráficas para la presente investigación, para tener un mejor

interpretación de los mismos. Por lo tanto se llegó a la conclusión que la empresa desde un inicio de sus actividades no ha incorporado ni ha realizado la estructura organizacional, donde señale las funciones de cada personal y el manejo adecuado de información así como sus funciones en el área correspondiente , entonces se debe evitar la ausencia de las autoridades donde se encarguen de hacer cumplir los deberes y tareas donde se maneja el flujo de información ya que esto ha permitido que la empresa implemente un sistema de gestión integral de acuerdo a sus actividades comerciales, hoy en día el sistema de procesos no cuenta con dichos planes que tenga objetivos claros con metas de corto, mediano y largo plazo , por lo tanto aun no se tiene definido los indicadores donde se pueda mide el desempeño en los diferentes niveles de la empres y su desempeño futuro.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

Castañeda, Y. y Vásquez, J. (2016). Realizaron la tesis de grado académico de Licenciada, donde tuvo como objetivo para su estudio, que la gestión administrativa en la institución y la calidad de servicio se relacionan. Donde se considera la hipótesis la existencia de la relación entre la gestión Administrativa y la satisfacción estudiantil. Para el presente análisis de dichos resultados en la evaluación de dicha Gestión en la administración de procesos administrativos y el desarrollo de satisfacción de los alumnos, donde se generó cuestionarios de expectativas y percepciones según el modelo fue aplico a 114 estudiantes donde indicaron que el 79% indican que no tiene en claro sobre lo que ofrece la institución a os estudiantes entre ellos la misión y visión, el 80% refieren que los recursos no se incluyen en el desarrollo de las actividades, por lo que se sugiere que el organigrama de la empresa se actualice, en cuanto el 53% nos indica que existe un poder coercitivo y el 64% indican que hay el liderazgo burocrático, donde solo existe ordenes y no escucha los aportes de los demás, por otro lado el control se basa más en los estándares de costo y cantidad, es decir no se corrige los errores que se comete así como no aplican las estrategias para mejor el servicio en la empresa. Para los datos que se

obtienen de la Satisfacción del servicio se tomaron en cuenta el término medio del 2 al 68 que sean tangibles, el 2 al 19 la fiabilidad, del 2 al 18 la facultad de resultados , del 2 al 21 la certeza y del 12 al 11 la manera de ponerse del lado del otro, donde se esta considerando la calidad del subjetivo donde será necesario introducir en el desarrollo de la gestión de los procesos administrativos, donde se mejore la calidad de servicio en la empresa.

Según Roque J. (2016). Realizo la investigación para recibir el grado de Licenciado “Estrategias administrativas para mejorar la atención al cliente”, donde se tiene de objetivo en la presente tesis, en la cual propone dichas estrategias de una buena gestión, donde se mejore la buena atención en la empresa de. Se considera como hipó tesis de la tesis lo cual se propone ideas de gestioon administrativa donde se mejora la buena atención. Los análisis de los resultados indican que la Gestión Administrativa en la empresa, es media esto se debe que el 64% de los trabajadores en la empresa dicen que si están conforme y que si existe las estrategias y de cómo manejar una buena gestión en el proceso. La calidad de servicio en la organización es de manera regular esto es porque el 53% de los clientes indican que la empresa da un buen servicio en la calidad de sus productos. En la empresa se han desarrollado estrategias de una buena gestión administrativa en base a la teoría de Fayol, donde mejoren la calidad de servicio, analizada con los indicadores y las dimensiones lo cual son instrumentos de medición.

Huamán, E. (2018). Hizo la investigación para lograr el grado académico de Bachiller. Donde considera como hipótesis que se usa con frecuencia el planteamiento de la gestión de procesos administrativos, la organización en la empresa, la dirección de qué manera aplicarla y control en base a verificación. Desarrollo una investigación correlacional donde se utilizó una población donde participan 33 colaboradores del área administrativa. Las conclusiones a las que se llegó que el 63.3% de colaboradores encuestados indican que la Gestión Administrativa en la empresa no es constante, por otro lado el 6.1% indican que se realiza con frecuencia la Gestión administrativa, así como se ejecuta la planificación en la Gestión Administrativa, entonces el



42.4 % de los colaboradores indican que en algunas veces si se realiza una planificación de lo que se desarrollara, por otro lado el 6.1% indican que siempre se aplica una planificación de actividades, entonces en base a los resultados que nos dan las encuestas se puede decir: que la Gestión Administrativa se aplica de manera parcial, porque no se llevan los procesos de gestión de manera correcta.

Ferrer M. (2016) Realizo la presente investigación para el grado de Maestro en. Se tiene como fin verificar y verificar que exista una coherencia entre dichas variables dentro de la investigación, así como la Gestión Administrativa y desempeño de los empleados de la mencionada organización para el año 2016. Se desarrolló la investigación no experimental, cuantitativa transversal, donde se llegó a encuestar a una población de 121 participantes. Finalmente tiene las conclusiones donde indica que: exista una coherencia entre las dos variables Gestión Administrativa y Desempeño en el lugar de trabajo, que lo empleados tienen una relación activa y de una magnitud muy alta, donde nos indican que dichos procesos en la gestión van de la mano con estrategias para un buen desarrollo laboral esto tiene como coeficiente correlación rho Spearman = ,825 y el valor  $p = 000$  menor al nivel  $\alpha = 0.05$ , esto indica que si existe una concordancia altamente significativa entre el Planeamiento y el Desempeño laboral según los colaboradores en el año 2016. Dichos resultados nos indica que el Planeamiento es un factor muy importante en la empresa donde el desarrollo personal se relaciona con los trabajadores, donde les permitan acoplarse a cualquier cambio de ambiente, donde el permanezca el buen clima laboral. (p, 102).

Cajo, L. (2018) Realizo la investigación para sustentar el grado en Administración. Como objetivo claro es verificar que la gestión de procesos administrativos influya dentro del desempeño de los colaboradores que trabajan en dicha institución, donde la investigación es descriptiva de enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental de corte transversal, se trabajó con 60 colaboradores para su estudio. Para dicha investigación y se logra la

información pertinente respecto a las variables se hizo la recolección de datos e información: fichas de resumen, fichas de textos; obteniendo fuente de documentos e informes. Las conclusiones indican que se ha constatado que la gestión de proceso administrativos influye con el desempeño laboral de forma positiva en los trabajadores, así como se determinó que la planeación administrativa influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores y se ha realizado un análisis para que los procesos administrativos se den de manera oportuna en el desempeño Laboral. Donde se observa y verifica que el control administrativo si contribuye de manera positiva con el desarrollo laboral de los trabajadores dentro de la institución, 2018.

### **1.3 TEORÍAS RELACIONADAS CON EL TEMA**

#### **1.3.1. Variable I: Gestión Administrativa**

Relacionado a la Variable Independiente, se aplicó las teorías referentes a la primera variable, “Gestión Administrativa” de diversos autores:

Anzola, S. (2002). “gestión administrativa reside en la mayoría de las actividades que se desempeñan para ordenar el trabajo de un equipo, es decir forma en la cual se aplican para cumplir con el fin de obtener los resultados propuestos con el apoyo de las personas y las cosas y el desempeño de los trabajos esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”. (Pág. 70)

Chiavenato (2012) indica que dichas dimensiones por parte de la “Gestión administrativa” a continuación: La organización, la planeación, la dirección y el control. (p. 180)

También se puede decir que es un grupo de acciones por las cuales el directivo va a desarrollar dichas actividades para lograr el desempeño de dichas etapas del proceso de administración, se cree que este pensamiento de administración es muy antiguo por lo que está ya nace con el hombre por lo que siempre contamos con dichas actividades que administrar , entonces se dice que es un conjunto de formas, mecanismos y acciones donde se permitan

utilizar los recursos necesarios ya sea humanos, insumos y materiales en este caso financieros de una empresa donde se logre los objetivos trazados por dicha institución.

Se basa en cuatros principios fundamentalmente importantes de ya que el orden es el primero de acuerdo a cada trabajador que tenga un cargo o puesto donde está debidamente capacitado e informado de sus deberes y responsabilidades con la empresa ya que a veces la falta de orden o un mal manejo de información hace que los trabajos no sean tan eficientes y el mal uso de los insumos y los recursos necesarios de la empresa.

El siguiente es la disciplina, para ello se desarrollan dentro de la gestión administrativa ya que es un punto muy importante para que las normas y reglas se establezcan en la empresa y que todo personal lo respete establecidas por la empresa se respeten por todos.

El tercero es la unidad de mando; el colaborador deber a quién y cómo informar el desarrollo de su trabajo y cumplir dichas ordenes, para evitar errores que puedan perjudiquen la calidad y forma de trabajar, no solo eso, también es de fomentar y valorar la iniciativa de motivar al personal donde esto repercutirá positivamente mejorando el trabajo y logros de metas.

La gestión administrativa es muy importante para cada organización, ya que es la base fundamental sobre las cuales se ejecutan dichas tareas del grupo donde se va conformando en un grupo de red asignada a ejercer y respetar los objetivos propuestos por dicha empresa.

## **A. FUNCIONES**

### **Ejecución de Procesos de Gestión**

Las fases de la gestión (administrativa) se realizan de forma adecuada para que el desempeño de los trabajadores sea efectivo en cada una de sus funciones y deberes donde

siempre se debe de incluir la organización, planeación, control y la dirección, fijándose de que se cumplan con los objetivos planeados en dicha institución.

### **Contratación de Personal**

Esto indica que la orientación, información, retroalimentación, selección, colocación y pagos del trabajador. Donde se va a lograr los objetivos personales y para la organización, por lo tanto, si se quiere cumplir con los objetivos de dicha organización, esto va depender siempre con el mejor personal adecuado donde estén capacitados para desarrollar sus funciones, entonces podemos decir que si se mantiene el interés de cumplir con las necesidades de los colaboradores ellos en agradecimiento siempre serán leales a la organización.

### **Relaciones Públicas**

Este tema es pieza fundamental para una buena gestión administrativa ya que esto permitirá la comunicación activa orientada al público y la organización, así como clientes, empleados, proveedores y consumidores).

## **B. PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

### **PLANEACIÓN**

Amador, J. (2008); “La Planeación es decir cómo, cuándo hacer y quien realizara los procesos. Por otro lado, la planeación cubre la brecha que va desde donde nos ubicamos y hasta dónde queremos ir. El deber de la planeación es la optimización y el mínimo riesgo de las oportunidades que se presentan a lo largo. (P.70)

Para que se realice un proceso de manera eficiente siempre se considera lo necesario:

- ✚ Tener los objetivos claro
- ✚ Verificar el ambiente o lugar de trabajo donde se realizará el trabajo
- ✚ Realizar el plan estratégico para un buen desempeño laboral

- ✚ Crear cronogramas de alertas que le permitan realizar las acciones de futuros inconvenientes que se pueda presentar en la empresa.

## **ORGANIZACIÓN**

Amador, J. (2008), La organización: “Es verificar que los recursos son necesarios y que acciones se deben realizar para cumplir con el fin de dichas instituciones. Seguidamente de ello se tiene que elaborar la manera de agrupar de manera operativa, es decir, construir la estructura de cada área de la organización.” (p. 70)

Para cumplir con los objetivos propuestos se debe realizar una coordinación donde exista un cronograma de procesos donde participe el área de recursos de personal, financieros de esta manera se relacionen con el trabajo que van a desarrollar, esto implica que la empresa incorpore de reglas, metas donde se conviertan en tareas que sean asignadas a los colaboradores implicados.

- ✚ Se divide el trabajo y las responsabilidades para ello se debe considerar las unidades de operación
- ✚ La agrupación de tareas por áreas de responsabilidades
- ✚ Estructuras de las unidades operativas con criterios de manejabilidad y afinidad de la labor
- ✚ Selección de personal o colaborador donde tengas aptitudes requeridas para el puesto a realizar.

## **DIRECCIÓN**

Según lo investigado por el autor Chiavenato en el 2012, indica que la dirección es la base fundamental donde administra las relaciones entre si de los coordinadores con los colaboradores.

Entonces dice que se desarrolla en la empresa la planeación y la organización darán buenos resultados mediante el liderazgo la motivación por parte del empleador y sobre todo la comunicación.

Para cumplir con las estrategias organizadas y planificadas para que las acciones inicien y sigan cumpliendo con las mediadas de dirigir las actividades y promover el desarrollo personal y laboral de los empleados, así como la motivación al personal sea como un logro obtenido por la empresa, así como:

- ✚ Dirigir e incentivar al personal a lograr los objetivos
- ✚ Mantener un comunicación abierta, transparente y directa con cada uno de los trabajadores.
- ✚ Crear las potencialidades de cada miembro de la organización.
- ✚ Dar incentivos para los empleados que cumplan con su desempeño en determinados criterios establecidos, como la captación rápida de las funciones en cada área de trabajo.

## **CONTROL**

Según Fayol, H. (2010) El control se fundamenta en comprobar si el desarrollo de las actividades está dentro de la conformidad con el PANM acogido, con las enseñanzas difundidas y con los comienzos establecidos. Tiene como fin de marcar las debilidades y errores a fin de corregir y evitar que se den nuevamente.

Es de mayor importancia incorporar las estrategias para verificar si lo planificado, organizado y ejecutado se esté cumpliendo de manera satisfactoria y efectiva para así alcanzar los objetivos donde permitirá tomar buenas decisiones, donde pueda cambiar las actividades o la retroalimentación donde que permita optimizar la elaboración de los procesos.

- ✚ Comparar los resultados con el plan general de la empresa

- ✚ Analizar el producto del trabajo, basado en estándares de desempeño
- ✚ Indicar los medios usados para realizar este proceso
- ✚ Comunicar recomendaciones al personal responsable para la acción correctiva según sea necesario.

### **1.3.2. Variable II: Desempeño Laboral**

La Variable II, es el análisis de las aptitudes que una persona demuestra, es decir son aquellas variables que son utilizadas por las organizaciones o instituciones para medir, el cumplimiento efectivo de los objetivos, así como el ámbito individual y los procesos organizacionales.

Según, Chiavenato 2000, “se basa en el desempeño del colaborador en la búsqueda de los objetivos propuestos, donde se tiene un proceso individual para lograr los objetivos propuestos”. (p. 359)

Esto se define en realidad a lo que hace el colaborador y no solo lo que sabe hacer, también la eficiencia, la calidad y el desarrollo de las actividades laborales que les asigna en un tiempo determinando y el desarrollo de métodos de seguridad y de salud en el trabajo.

#### **Factores que se interrelacionan con la Variable II.**

Hay infinidad de factores que pueden afectar el desempeño de un empleado, desde la falta de retroalimentación y capacitación constante por parte de las instituciones ya que es muy fundamental que el empleado tenga capacitaciones por que la innovación en cada empresa es constante y es por ello que deben de informarse de cada cambio o sistema a implementar en la empresa

#### **Clima Laboral**

Esto se da cuando un colaborador se encuentra trabajando en un ambiente lleno de hostigamiento, el estrés y la falta de motivación por parte de sus superiores, esto llevaría a desatar

un desinterés por las obligaciones asignadas a cada empresa y por ende no habría una buena productividad.

### **Falta de Capacitación**

En diversas empresas se requieren personal con cursos y conocimientos especializados en el área y que requieren de un nivel de educación donde se retroalimentan con capacitaciones, cursos y de personas con experiencia. Pero la falta de estos recursos afectaría y provocaría un mal desempeño por parte de los empleados ya que al introducir un nuevo sistema a la empresa los empleados no están en la capacidad de desarrollar cualquier actividad ya que no están capacitados y no llegaran a las metas establecidas.

Es importante detectar el estado de cada uno de los factores para evitar que estas afecten a los empleados de manera personal, al equipo de trabajo o departamento de la empresa en general.

### **Como medir el Desempeño Laboral**

Para una mejor evaluación adecuada y completa de los colaboradores es necesario que los cronogramas de desempeño se realicen anualmente para que puedan corregirse los errores y generan una buena rentabilidad para evitar errores en la empresa

- ✚ La prueba de desempeño primero tiene que ser realizada por el jefe inmediato de cada, ya que es quien realmente conoce al empleado y el desempeño que pone en sus actividades que realiza constantemente durante el día.
- ✚ Se debe realizar una continua autoevaluación donde el colaborador califica su desempeño y propone propuestas para mejorarlo día a día
- ✚ Se realizarán pruebas de un buen desempeño laboral por parte de los compañeros del puesto.



## **Dimensiones:**

### **A.- Productividad**

La productividad ejecuta una forma denominada “Estrategia mínima”, que trata de desarrollar un periodo de sensibilización dentro de la organización, mediante el uso de Kaizen y del programa 5S (cinco eses) como base para desarrollar una transformación cultural que implica el nuevo concepto de productividad integrada. Esta involucra el uso de herramientas de calidad, tales como, diagramas de recorrido, Pareto, causa-efecto, histogramas, cursogramas analíticos. (Leandro, 2007).

### **C. Calidad de Trabajo**

Según Deming (1989) la calidad es un viso predecible de igualdad y veracidad a costo, exacto alas micción del estudio. El ejecutor nos dice que el patrón indeterminado de la oficina tiene que cuidar, velar por la inversión, tener ganancias y debe priorizar los empleos, donde se pueda lograr los objetivos, desarrollando un buen producto y la buena incorporación del servicio donde se reducirá las variables de los procesos productivos.

### **D. Motivación**

Por su parte, **Chiavenato (2.000)** nos define como el desarrollo de cambio de ideas palabras que motiven a desarrollarse en el trabajo, y para ello debe terne una interacción de la persona con el ambiente, asi nos darán resultados en el desarrollo de sus actividades y desempeño. Entonces podemos decir sin motivación no hay un buen desempeño, no solo con palabras si no el ambiente o lugar de trabajo.

### **E. Eficacia y Eficiencia**

La eficiencia se diferencia de la eficacia en que se refiere al mejor uso de los recursos, mientras que la eficiencia se refiere a la capacidad de lograr una meta, incluso cuando no se ha logrado el mejor uso de los recursos en el proceso.

## **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.4.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Como influye la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral dentro del Instituto Nacional de Salud del Niño?

### **1.4.2. PROBLEMA ESPECIFICO**

¿Cómo la Gestión Administrativa influyen en la Productividad dentro del Instituto Nacional de Salud del Niño?

¿Cómo la Planeación influyen en el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud del Niño?

## **1.5. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA**

**Conveniencia:** para la investigación es de mucho interés ya que nos permite conocer la Gestión Administrativa y su influencia en el Desempeño Laboral, el estudio ayudara a gestionar los recursos necesarios para que el personal de la institución cumpla con los objetivos planteados corto y largo plazo, en beneficio de la institución donde satisfacen las necesidades del usuario.

**Social:** Si se realiza una buena gestión Administrativa en la institución donde los objetivos planteados se realicen de acuerdo a los cronogramas establecidos por cada área, los colaboradores tendrán que cumplir con lo establecido para que la atención sea favorable.

**Metodológico:** La metodología, instrumentos, procedimientos y técnicas que se emplearan en la presente investigación como es que Gestión administrativa y desempeño laboral demostraran la confiabilidad y validez; de acuerdo a ello estos resultados se podrán usar en próximos trabajos de investigación.

## **1.6. HIPÓTESIS**

### **1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La Gestión Administrativa si influye en el Desempeño Laboral del INSN– 2019.

### **1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

La Planeación si influye en el desempeño laboral dentro INSN – 2019.

La Organización si influye con el desempeño laboral en el INSN, Breña – 2019.

La Dirección si influye en el desempeño laboral en el INSN, Breña – 2019.

El Control si influye en el desempeño laboral en INSN, Breña – 2019.

## **1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la Gestión Administrativa influye en el Desempeño Laboral en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2019.

### **1.7.2. OBJETIVO ESPECÍFICO**

Verificar como está el nivel de desempeño Laboral dentro del Instituto Nacional de Salud del Niño 2019.

Ver si se cumplen con los parámetros establecidos, así como las actividades que se realizan dentro y fuera de la misma dentro del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2019.

## **II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

## 2.1. Diseño de Investigación

La investigación es de Diseño **NO EXPERIMENTAL** ya que según el diseño de investigación se recolecta información en un periodo determinado y único, con el fin de detallar las variables y así verificar si existe relación en un tiempo determinado.

Según Hernández, Fernández y Bautista (2012, p.115) dicha investigación nos indica que se puede indagar libremente las variables. Por lo tanto, la presente investigación es donde se puede considerar dichas independientes. Ya que se va usar la investigación no experimental donde se va verificar los resultados tal y como se recolecta y se prepara para analizarlos.

En tal sentido el investigador solo está en la capacidad de observar el proceso del problema planteado ya que tiene como objetivo determinar la problemática que se manifiestan en una o más variables, pero no puede hacer ninguna manipulación y mucho menos tener un control sobre las variables

### 2.1.1. Método de la investigación

Para dicha investigación se realizará con el estudio de método **HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO** y según Bernal (2016) . “Indica el proceso de la calidad de hipótesis por lo que se encarga de verificar, analizar la hipótesis, indicando de que los resultados deben estar dentro de los hechos” (p. 60).

### 2.1.2. Tipo

El tipo de estudio que se aplica en la presente es **APLICADA**, de acuerdo como lo indica Murillo, N. (2008): “la investigación aplicada recibe el nombre de investigación empírica, donde busca la incorporación y aplicación de los conocimientos adquiridos, para que así otros también implementas y sistematizar la practica con hechos después de una investigación. La utilización de los conocimientos y previo resultado de la investigación es ahí donde conoce la realidad del tipo de estudio que se está manejando en la presente investigación.”. (p.107).

Entonces podemos decir que tipo de investigación aplicada que se enfoca específicamente en como las teorías generales se ponen en práctica lo cual conllevan a la resolución de los problemas establecidos de acuerdo al momento indicado, pero es el interés es el que más destaca en la aplicación y en las consecuencias ya que sus objetivos es predecir el comportamiento específico del problema definido en un tiempo determinado.

### **2.1.3. Alcance o Nivel**

En la investigación realizada se adaptará el estudio correlacional ya que se pretenden responder que en la investigación hay variedad de variables que se relacionan entre ellos, por lo tanto, no es necesario optar por variables externas para llegar a las conclusiones, el fin de dicha investigación es determinar la lista que hay entre los conceptos de las variables en un contexto privado.

También podemos decir que es de útil conocimiento de cómo pueden adaptarse un tema o la variable al verificar el desarrolladas de las variables compartidas se puede decir el valor que tiene el círculo de personas en dichas variables.

Según García A. (2011). La función de este tipo de investigación es medir en que medida existe una coherencia entre una o varias opiniones y cuantificar cada variable y luego observar la coherencia, estas correlaciones están respaldadas por hipótesis probadas.

En cierta medida tienen un valor explicativo para explicar que dos conceptos y dos variables se relacionan entre sí y todo depende del grado de desarrollo de dicha investigación y del conocimiento del investigador.

## **2.2. Variable, Operacionalización**

### **2.2.1. Operacionalización de Variables**

En dicha investigación consta de 2 variables de las cuales se ha investigado y obtenemos los conceptos claro, preciso realizar y ejecutar el desarrollo de la presente investigación, luego

de obtener la información necesaria se saca las dimensiones, indicadores, así como los ítems de instrumento de medida para elaborar las encuestas.

Las variables que presenta la investigación se correlacionan entre sí, entre ellas están: Gestión Administrativa, Desempeño Laboral.

**a) Variable X: Gestión Administrativa**

Anzola, S. (2002) menciona que “La gestión administrativa comprende todas las capacidades que se realizan para disponer los esfuerzos de una organización, la forma en que se intentan obtener los objetivos y metas con las acciones mediante la realización de ciertas tareas tales como planificar, organizar, dirigir y controlar”. (Pág. 70)

Entonces se dice que la gestión de procesos administrativos es más importante de las actividades en la empresa por lo que busca lograr los objetivos y las metas trazadas para llegar al bien común.

Amador, J. (2008); La Planeación es decir cómo, cuándo hacer y quien realizara los procesos. Por otro lado, hacer un plan para cerrar la brecha entre donde estamos y donde queremos estar. Tarea de planificación, es la optimización y el mínimo riesgo de las oportunidades que se presentan a lo largo. (P.70)

La planificación dentro de la gestión administrativa primero tiene que identificar los objetivos, metas que defina la empresa o/u organización, estableciendo una estrategia general para que las metas se desarrollen de acuerdo al plazo establecido, sin planificación la organización trabajaría con metas que entran en conflicto y evitan que la organización avance hacia sus metas de manera efectiva.

Amador, J. (2008), La organización: adecua que medios se necesita para que las actividades logren satisfacer los objetivos de la organización. Luego se diseña un cronograma de actividades en grupos operativos, creando la estructura departamental de la empresa.” (p. 70)

Es decir, se basa en la adaptación de recursos necesarios para desarrollar las actividades que logren objetivos, por medio de las autoridades responsables que logren alcanzar las metas de la organización.

## **b) Variable Y: Desempeño Laboral**

Chiavenato 2000, “es la acción para resolver sus metas definidas, en base a estrategias y para alcanzar las metas”. (p. 359)

Los cambios incluyen la necesidad de ser globales a cambio de no usar mucho capital y responder las oportunidades

de la economía para la mejora de los procesos de desempeño laboral.

La variable 1 tiene como dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control.

La Variable 2 tiene como dimensiones: Productividad, Calidad de Trabajo, Competencia y Eficiencia.

## **2.3.Población y Muestra**

### **2.3.1. Población**

Según Sierra, B. (1988). Es una porción representativa de un conjunto o población válidamente seleccionada, observada científicamente en nombre del grupo, con el fin de generar resultados válidos, así como para el universo total estudiado”. (p. 174)

La población está constituida por 30 personas que asisten al Hospital del Niño – Breña, 2019.

### **2.3.2 Muestra**

Galindo (2006), nos dice “que el conjunto del grupo de personas, se basa en el análisis por temas económicos lo cual que el indagador recolecte la información de espacios más grandes de la cual se puede recolectar en dicha investigación” (p.149).



Por otro lado, la muestra es la que tiene que determinar la problemática donde va generar los datos donde se dan a conocer las fallas de dicho proceso de investigación también tiene la representación aritmético estadístico que consiste en que los resultados obtenidos de una notificación elegida proporcionadamente y en una armonía adecuada.

En la presente investigación se usó la muestra **PROBABILÍSTICO ALEATORIO SIMPLE**, en aquellas características que juntos conforman la organización ya que tienen la probabilidad de ser seleccionados para la muestra, para ello toda información se selecciona de manera aleatoria de las unidades de muestreo (p. 175).

En este caso la muestra de la presente investigación son personas que laboran en el INSNSN, breña 2019.

$$N = \frac{N(Z)^2(0.5)(0.5)}{(d)^2(N - 1) + (Z)^2(0.5)(0.5)}$$

Dónde:

$e$  = Margen de error permitido (5% = 0.05)

$Z$  = Nivel de confianza (1.96)

$p$  = Probabilidad de ocurrencia del evento 95%

$q$  = Probabilidad de no ocurrencia del evento 5%

$N$  = tamaño de la población

$n$  = Tamaño óptimo de la muestra

La fórmula indica el resultado para la investigación, el cual contiene 30 colaboradores del área administrativa.

$$N = \frac{(80)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.03)^2(80 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$N= 30$$

## **2.4. “Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica:**

En la presente investigación se empleará para la obtención de datos las **ENCUESTAS**, esto nos permitirá recolectar la información a través de respuesta dadas por parte del colaborador de acuerdo con la encuesta elaborada por el investigador.

Según Münch, L (1988) las herramientas para la obtención de datos fueron las técnicas de información documental, así como los registros bibliográficos y hojas de cálculo, encuestas, cuestionarios, entrevistas, pruebas y escala de actitud, esta técnica se utiliza para medir variables y debe cumplir con dos características.

Podemos decir que es muy importante usar las técnicas de investigación para la obtención y que el participante contesta las preguntas y esto nos ayude a llegar al objetivo del problema planteado, entonces la calidad de lo recolectado va depender de la capacidad del investigador de acuerdo a como formule las preguntas.

### **2.4.2 Instrumento - Recolección de Datos**

Para dicha investigación se empleará el cuestionario para la obtención de datos, dicho método permitirá analizar y medir con exactitud cuál es la relación de dichas variables en la indagación realizada.

Bernal (2016), dice que los cuestionarios contienen diversas y variedad de preguntas donde ayuda a recolectar datos e información importante, ya que con ello se plantea una investigación donde se pueda llegar a objetivos planteados por cada organización (p. 250).

Por lo tanto, el cuestionario es un formato escrito (formulario) del cual se obtiene información sobre las variables estudiadas, donde puede ser aplicado a individuos y personas donde se refleja que hay una relación con las variables y sus indicadores.

El instrumento de obtención de datos consta de 18 preguntas de las cuales se le realizara a las personas que acuden a dicha institución de salud; 9 preguntas para la Variable X (Atención al Paciente) y 9 para la Variable Y (Calidad de Servicio), el presente cuestionario estará dirigido a las personas que acuden al Hospital del niño.

### **2.4.3 Validez**

El autor detalla sobre validez nos permite medir dichas variables esto nos indicará si la herramienta de medición no es aceptable y si en caso resulta ser útil o confiable, por lo tanto, el autor define que:

“Se entiende por validez el grado en la que un instrumento de verifica dicha variable que pretende analizar” (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 201).

Los instrumentos de investigación que se utiliza fue sometido y analizado por varios expertos de diversas áreas en este caso dicha casa de estudios.

### **2.4.4 Confiabilidad**

Bernal (2016), nos dice que la Confiabilidad para los instrumentos de medición se ve reflejada con la información recolectada por varias participantes en todo el proceso de la investigación p. 247).

## 2.5 Métodos de Análisis de Datos

Para el desarrollo y análisis de la información obtenidas se debe aplicar con el programa Spss con una versión de 2.4 donde se va a calcular la prueba de normalidad de Kolmogro así como la prueba de correlación de Spearman para analizar y verificar la dicha relación que hay entre ellas.

**Tabla N° 1. Coeficiente y Relación Estadísticos**

<b>Coeficiente</b>	<b>Relación</b>
<b>0.00 a +/- 0.20</b>	Muy Baja
<b>-0.2 a 0.40</b>	Baja o ligera
<b>0.40 a 0.60</b>	Moderada
<b>0.60 a 0.80</b>	Marcada
<b>0.80 a 1.00</b>	Muy Alta

**Tabla N° 2. Resumen de Procesamiento de Casos**

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla N° 3. Estadístico de Fiabilidad de la Variable independiente y de la Variable Dependiente**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	28

La tabla N° 3 nos indica que el Estadístico de Fiabilidad de las variables tienen un porcentaje muy elevado, proporcionado con un valor de 0.965. Donde nos da el porcentaje de fiabilidad del instrumento de medición y de los ítems en general es alto.

## **2. RESULTADOS**

### 3.1. Contrastación de hipótesis

La contrastación de hipótesis nos dice si es que la hipótesis relativa de la organización es adaptable don la información de la muestra o tal es el caso no sea adaptable y por lo tanto se rechazara.

Como podemos ver que la hipótesis que se considera son afirmaciones dentro de la verificación y análisis de información dentro de la organización n que toda hipótesis, se identifica que es determinada por un subconjunto del espacio.

Por lo tanto, Hernández, Fernández y Batista (2010), señalan que la regresión lineal es un modelo estadístico para considerar el resultado de una variable sobre la otra. Donde encuentra acoplado al estadístico r de Pearson. Entre mayor sea la correlación entre las variables, mayor será la capacidad de predicción (p. 314).

#### **Prueba de Normalidad de las Variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral.**

**TABLA N° 4. Pruebas de Normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL GESTION ADMINISTRATIVA	,252	30	,000	,866	30	,001
TOTAL DESEMPEÑO LABORAL	,225	30	,000	,883	30	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### **Interpretación**

La tabla N° 4 nos indica la prueba de normalidad se visualiza los grados de libertad que representan, si el número de sujetos muestra que es mayor a 50 sujetos se usa la prueba del kolmogorov, si es menos que 50 se usa la prueba de Shahpiro Wilk, en este caso la muestra es 30 ,entonces se aplica la prueba , entonces el nivel de significancia indica que dichas variable del estudio de la distribución es menor de 0,05, Entonces según la tabla de decisiones por lo que se va rechazar la hipótesis (nula), ( $H_0$ ) y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) por ello para dicho estudio no se usarán las pruebas no paramétricas en este caso usamos la prueba de spearman.

### **3.2. Prueba de Correlación de la Hipótesis**

#### **3.2.1. Hipótesis General**

Para la investigación de las relaciones las variables se verán reflejados en el estudio donde plantean algunas hipótesis:

$H_1$ : La Gestión Administrativa influye en el Desempeño Laboral en el INSN - 2019

$H_0$ : La Gestión Administrativa no influye en el Desempeño Laboral en el Instituto Nacional de Salud del Niño.

Considerando:

$Sig < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

$Sig > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.



**TABLA N° 5. Correlación de Spearman de la Hipótesis General  
Correlaciones**

	TOTAL ADMINISTRATIVA	TOTAL GESTION DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	1,000	,966**
Coefficiente de correlación	.	,000
Sig. (bilateral)	30	30
N		
TOTAL DESEMPEÑO LABORAL	,966**	1,000
Coefficiente de correlación	,000	.
Sig. (bilateral)	30	30
N		

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

**Interpretación:**

La Tabla N° 5, donde muestra que la correlación de Rho de Spearman entre la V. 1 “Ges. Admi. y la Variable 2 nos muestra el resultado de 0,966 donde indica que si hay una correlación +, obteniendo una correlación en el nivel de significancia de 0,00; menor a lo considerado de 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en este caso se acepta la hipótesis de dicha investigación donde “ La Gestión Administrativa influye en el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019”, por lo tanto el Coeficiente de Correlación de la Hipótesis es muy alta según el Valor de criterio de la prueba de Spearman.

**Tabla N°6. Correlación de la Hipótesis**

<b>VALOR</b>	<b>CRITERIO</b>
<b>R= 1,00</b>	
<b>0,90 ≤ r &lt; 1,00</b>	Correlación grande, perfecta y positiva
<b>0,70 ≤ r &lt; 0,90</b>	Correlación muy alta
<b>0,40 ≤ r &lt; 0,70</b>	Correlación alta
<b>0,20 ≤ r</b>	Correlación moderada
<b>&lt; 0,40</b>	Correlación muy baja
<b>R= 0,00</b>	Correlación nula
<b>R=1,00</b>	Correlación grande, perfecta y Negativa

### **3.2.1. Hipótesis Específica 1**

Hi: La Planeación influye en el Desempeño Laboral de los Colaboradores que trabajan en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019.

H0: La Planeación no influye en el Desempeño Laboral de los Colaboradores que trabajan en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019.

Considerando:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

**TABLA N° 7. Correlación de Spearman de la Hipótesis Especifica 1**

			TOTAL PLANEACION	TOTAL DESEMPEÑO LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	<b>TOTAL PLANEACION</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,906**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
<b>n</b>	<b>TOTAL DESEMPEÑO LABORAL</b>	Coefficiente de correlación	,906**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

### **Interpretación**

La Tabla N° 7, donde muestra que la correlación de Rho de Spearman de la Dimensión 1 que es la “Planeación” de la Variable “Gestión Administrativa y la Variable 2 que es el “Desempeño Laboral” nos da como resultado de 0.906 mostrando una correlación positiva, dando como resultado una correlación significativa en el nivel de significancia de 0; donde no supera a lo considerado de 0.05 es decir, se considera la hipótesis de la presente investigación ,“donde la planeación si influye en el Desempeño Laboral, 2019”, y no se considera la Hip. 0, por lo tanto el Coeficiente de Correlación de la Hipótesis es muy alta según el Valor de criterio de la prueba de Spearman.

### **3.2.2. Hipótesis Específica 2**

Hi: La Organización influye en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019.

H0: La Organización no influye en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019.

Considerando:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

**TABLA N° 8. Correlación de Spearman de la hipótesis específica 2**  
Correlaciones

			TOTAL ORGANIZACION	TOTAL DESEMPEÑO LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	<b>TOTAL ORGANIZACIÓN</b>	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 30	,937** ,000 30
	<b>TOTAL DESEMPEÑO LABORAL</b>	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,937** ,000 30	1,000 . 30

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

### Interpretación

De acuerdo a lo que está en la tabla N° 8, donde muestra que la correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión 2 “Organización” de la Variable “Gestión Administrativa y la Variable 2 “Desempeño Laboral” nos da un resultado de 0.937 donde se verifica la correlación positiva, y se da una correlación significativa en el nivel de significancia de 0; menor a lo considerado de 0.05 entonces se dice que se acepta la hipótesis de la investigación y no se considera la hipótesis nula “La Organización influye en el Desempeño Laboral dentro del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019”, por lo tanto el Coeficiente de Correlación de la Hipótesis es muy alta según el Valor de criterio de la prueba de Spearman.

### 3.2.3. Hipótesis Específica 3

Hi: La Dirección influye en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019.

H0: La Dirección no influye en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019.

#### Considerando:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

**TABLA N° 9. Correlación de Spearman de la Hipótesis específica 3. Correlaciones**

			TOTAL DIRECCION	TOTAL DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TOTAL DIRECCION	Coefficiente de correlación	1,000	,937**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	TOTAL DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,937**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	30	30	

## **Interpretación**

De acuerdo a lo observado en la Tabla N° 9, donde muestra la correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión 3 “Dirección” de la Variable “Gestión Administrativa y la Variable 2 “Desempeño Laboral” nos da un resultado de 0.937 obteniendo una correlación positiva, así como una correlación significativa en el nivel de significancia de 0; menor a lo considerado de 0.05 por lo que no se considera la hipótesis nula y si la hipótesis de la presente investigación “La Dirección influye en el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019”, por lo tanto el Coeficiente de Correlación de la Hipótesis es muy alta según el Valor de criterio de la prueba de Spearman.

### **3.2.4. Hipótesis Específica 4**

Hi: El Control influye en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019.

H0: El Control no influye en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019.

#### **Considerando:**

Sig < 0.05, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

#### **TABLA N° 10. Correlación de Spearman de la Hipótesis específica 4.**

			TOTAL CONTROL	TOTAL DESEMPEÑO LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	<b>TOTAL CONTROL</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,934**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
		<b>N</b>	30	30
	<b>TOTAL DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,934**	1,000
<b>Sig. (bilateral)</b>		,000	.	
<b>N</b>		30	30	

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

En la Tabla N°10, podemos observar que la correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión 4 “Control” de dicha Variable “Gestión Administrativa y la Variable 2 “Desempeño Laboral” nos da un resultado de 0,934 dando una correlación positiva, donde obtienen una correlación significativa con un nivel de significancia de 0 menor a lo establecido de 0.05 de tal manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la presente investigación “El Control influye en el Desempeño Laboral del INSN, 2019”, por lo tanto el Coeficiente de Correlación de la Hipótesis es muy alta según el Valor de criterio de la prueba de Spearman.

## **IV. DISCUSIÓN**

Después del análisis y obteniendo los datos en la presente investigación se puede decir lo siguientes detalles:

### **4.1. Discusión Hipótesis General**

En la presente investigación se propone que el objetivo General que “La Gestión Administrativa influya en el Desempeño Laboral dentro del INSN Breña, 2019. Para la investigación se realizó la estadística inferencial de Spearman, donde nos proporciona los resultados de correlación de coeficiente muy alta de 0.966 para las variables de su estudio y el nivel de significancia de cero, de lo requerido ya que es inferior al 0.05.

En este caso se rechazará la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de dicha investigación.

Ferrer M. (2016). Respecto al análisis de sus variables obtenidos por medio de la estadístico de un Coeficiente de correlación Rho Spearman con 0.847 con un Valor de significancia de 0,000 menor al nivel de 0,05 planteado par dicho estudio , con los datos obtenidos en la presente investigación en cual alcanzó un 0,966 y un nivel de significancia de 0,000, donde se llega a la conclusión que si existe relación y/o concordancia en los resultados estadísticos. Por lo tanto, el autor de dicha tesis llego a la conclusión que con el coeficiente de correlación rho Spearman 0,847 y el valor de 0,000, entonces si existe relación significativa con una magnitud de Alta entre la Gestión y el Desempeño Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. Entonces en la Municipalidad no implementan programas ni proyectos especialización y de capacitación para mejorar el Desempeño Laboral.

En la presente investigación que la gestión administrativa está en declive por falta de planes de trabajo con fijación de metas a corto, mediano y largo plazo donde no existe la meritocracia si no la dedocracia es decir se nombre a las personas sin concurso o sin tener méritos suficientes para asumir el cargo, para esto es fundamental que los directivos implementen



seminarios con programas sobre el Planeamiento de la Gestión Administrativa. Por lo tanto, hay concordancia entre las investigaciones.

Entonces, el Autor Nevado (2010) nos indica que el costo de producción acumula todos los recursos que se implementan en el proceso de fabricación [...], para una buena organización de existencias acumulan el costo de la producción en proceso y del acabado, donde ya tienen la disponibilidad de ser repartida, acumulada por el costo de materias primas, mano de obra y los costos generales de fabricación (p.38).

En la presente investigación se realizó el estudio y se demostró los resultados estadísticos a través de la Prueba de Normalidad donde se aplica la prueba de Shapiro wilk, en este caso la muestra es menor a 50 sujetos, para realizar la correlación de Spearman, donde si existe coincidencia alguna con las teorías de dichos escritores donde consigno en la presente tesis, donde infiere el resultado realizando la prueba de Confiabilidad donde tiene un porcentaje muy alto, demostrando que si se da una buena Gestión Administrativa, cumpliendo con los parámetros establecidos habrá un buen Desempeño Laboral por parte de los trabajadores de la Institución.

#### **4.2. Objetivo e Hipótesis Especifico 1:**

Se propone como objetivo General “Determinara si la Planeación influye en el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019”, Se realizó la estadística inferencial de Spearman, donde nos da un resultado de que existe la correlación muy alta de 0.906 entre la dimensión de la Independiente (Gestión Administrativa) y la dimensión de la V. Dependiente (Desempeño Laboral) con un nivel de significancia de 0 menor a 0.05 según lo indicado. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la presente investigación.

De acuerdo con la investigación realizada por, Ferrer M. (2016). Con su tesis titulada “La Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016” respecto al análisis de sus variables obtenidos por medio de la

estadístico de un Coeficiente de correlación Rho Spearman con 0.825 con un Valor de significancia de 0,000 menor al nivel de 0,05 planteado par dicho estudio , con los resultados obtenido en la presente tesis en cual alcanzó 0.906 con un nivel de significancia de 0 donde se determina que si existe correlación en los resultados estadísticos. Por lo tanto, el autor de dicha tesis lleo a la conclusión que con un coeficiente de correlación rho Spearman 0,825y un valor de 0,000, existe relación significativa con una magnitud de Alta entre la Gestión y el Desempeño Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. Donde nos indica que el Planeamiento es un factor que se relaciona con el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores para adaptarse a diversos ambientes.

De tal manera que en la presente investigación que para llegar a un buena Planeación Administrativo se debe contar con los objetivos claro, para ello se debe realizar el plan de logros donde los elemento sean creativos para el buen desempeño laboral de los Colaboradores del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Según Amador, J. (2008); “La Planeación nos indica qué hacer con quien y donde se cumplirán dichos objetivos planteados por las organizaciones. Por lo tanto, la planeación cubre la zona de confort que va desde donde se está hasta dónde se quiere ir. La tarea de la planeación es: minimizar el riesgo y aprovechar las oportunidades que se presentan.” (P.70)

En la presente investigación se realizó el estudio y se demostró lo resultados estadísticos a través de la Prueba de Normalidad donde se aplica la prueba de Shapiro wilk, en este caso la muestra es menor a 50 sujetos, para realizar la correlación de Spearman, donde existe coincidencia con las teorías de los escritores donde consigno en la presente tesis, donde infiere el resultado realizando la prueba de Confiabilidad donde tiene un porcentaje muy alto, demostrando que si se da una buen Planeamiento Administrativo se dará un buen Desempeño Laboral por parte de los trabajadores de la Institución.

### **4.3. Objetivo e Hipótesis Específico 2:**

Se propone como objetivo General “Determinara si la Organización Administrativa influye en el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019”, Se realizó la estadística inferencial de Spearman, donde se obtiene que la correlación es muy alta de 0.937 con la dimensión 2 de la V. Independiente (Gestión Administrativa) y la dimensión de la V. Dependiente (Desempeño Laboral) y el nivel de significancia de 0 menor a 0.05 según lo indicado. Por lo tanto, no se considera la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la presente investigación.

De acuerdo con la investigación realizada por, Ferrer M. (2016). Con su tesis titulada “Gestión Administrativa y desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016” respecto al análisis de sus variables obtenidos por medio de la estadístico de un Coeficiente de correlación Rho Spearman con 0.847 con un Valor de significancia de 0,000 menor al nivel de 0,05 planteado par dicho estudio , con los resultados obtenido en la presente tesis en cual alcanzó un 0,937 y un nivel de significancia de 0,000, donde se determina que si existe concordancia en los resultados estadísticos. Por lo tanto, el autor de dicha tesis llevo a la conclusión que con un coeficiente de correlación rho Spearman 0,847 y un valor de 0,000, existe relación significativa con una magnitud de Alta entre la Organización y el Desempeño Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016.

Amador, J. (2008), La organización: “Se trata de definir que los recursos y dichas actividades se obtengan para alcanzar los objetivos de la institución. Luego de ello se debe incorporar en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa.” (p. 70)

En la presente investigación se realizó el estudio y se demostró lo resultados estadísticos a través de la Prueba de Normalidad donde se aplica la prueba de Shapiro wilk, en este caso la muestra es menor a 50 sujetos, para realizar la correlación de Spearman, donde existe relación con las teorías de los escritores donde consigno en la presente tesis, donde infiere el resultado

realizando la prueba de Confiabilidad donde tiene un porcentaje muy alto, demostrando que si se da una buena Organización Administrativo y el manejo adecuado de los recursos mejora el buen Desempeño Laboral por parte de los trabajadores de la Institución.

#### **4.4. Objetivo e Hipótesis Específico 3:**

Se propuso como objetivo General “Determinara si la Dirección Administrativa influye en el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2019”, Se determina la estadística inferencial de Spearman, donde se obtiene los resultados de la existencia de la correlación muy alta de 0,937 para la dimensión 3 de la V. Independiente (Gestión Administrativa) y la dimensión de la V. Dependiente (Desempeño Laboral) con un nivel de significancia de 0 menor a 0,05 según lo indicado. Por lo tanto, no se considera la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la presente investigación.

De acuerdo con la investigación realizada por, Ferrer M. (2016). Con su tesis titulada “Gestión Administrativa y desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016” respecto al análisis de sus variables obtenidos por medio de la estadístico de un Coeficiente de correlación Rho Spearman con 0.806 con un Valor de significancia de 0,000 menor al nivel de 0,05 planteado par dicho estudio , con los resultados obtenido en la presente tesis en cual alcanzó un 0,937 y un el nivel de significancia de 0 donde se determina que si hay concordancia en los resultados estadísticos obtenidos. Por lo tanto, el autor de dicha tesis llego a la conclusión que con un coeficiente de correlación rho Spearman 0,806 y un valor de 0,000, existe relación significativa con una magnitud de Alta entre la Dirección Administrativa y el Desempeño Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. Ya que los trabajadores son influidos por los reconocimientos individuales, imparcialidad en los ascensos.

En la presente investigación se nota una similitud ya que, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, los cargos son definidos a dedo y no por meritocracia que es lo correcto, por lo tanto, los trabajadores no se sienten motivados, para evitar estos problemas en las instituciones se debe realizar los concursos internos para diferentes cargos, así habrá más motivación al personal por lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades.

En la presente investigación se realizó el estudio y se demostró los resultados estadísticos a través de la Prueba de Normalidad donde se aplica la prueba de Shapiro Wilk, en este caso la muestra es menor a 50 sujetos, para realizar la correlación de Spearman, donde existe coincidencia con las teorías de los escritores donde consigno en la presente tesis, donde infiere el resultado realizando la prueba de Confiabilidad donde tiene un porcentaje muy alto.

#### **4.5. Objetivo e Hipótesis Específico 4:**

Se propone como objetivo General “Determinara si el Control Administrativo influye en el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña, 2019”, Se realizó la estadística inferencial de Spearman, donde nos da un resultado sobre la correlación muy alta de 0,934 entre la dimensión 4 de la Variable Independiente (Gestión Administrativa) y la dimensión de la Variable Dependiente (Desempeño Laboral) con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 según lo indicado. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la presente investigación.

De acuerdo con la investigación realizada por, Ferrer M. (2016). Con la tesis titulada “Gestión Administrativa y desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”, de acuerdo al análisis de sus variables obtenidos por medio del estadístico de un Cof. de corr. Rho Spearman con 0.757 con un Valor de significancia de 0,000 menor al nivel de 0,05 planteado por dicho estudio, con los resultados obtenidos en la presente tesis en cual alcanzó un 0,934 y un nivel de significancia de 0,000, donde se determina que si

existe relación en los resultados estadísticos. Por lo tanto, el autor de dicha tesis llegó a la conclusión que con un coeficiente de correlación rho Spearman 0,757 y un valor de 0,000, existe relación significativa con una magnitud de Alta entre la Dirección Administrativa y el Desempeño Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. En la investigación indican que la condición de la municipalidad es de carácter burocrático donde se observa la imposición de trabajo.

Por lo tanto, en la presente investigación, que para un buen desempeño laboral se debe dar un buen control de los recursos humanos, evitando las limitaciones de cada persona para así fortalecer las limitaciones globales.

Según Fayol, H. (2010) “El control influye verificar que todo vaya de acuerdo con el PANM adoptado, los lineamientos emitidos según la directiva que manejan las instituciones. Su propósito es señalar las debilidades y fallas para que puedan ser remediadas y prevenidas que se repitan. (p.123)

En la investigación se realizó diversos estudios y se demostró los resultados estadísticos a través de la Prueba de Normalidad donde aplica la prueba de Shapiro-Wilk, en este caso la muestra es menor a 50 sujetos, para realizar la correlación de Spearman, donde existe coincidencia con las teorías de los escritores donde consigno en la presente tesis, donde infiere el resultado realizando la prueba de Confiabilidad donde tiene un porcentaje muy alto. Por lo tanto, para que el Desempeño Laboral mejore continuamente se debe realizar el control por los directivos de la institución donde se cumpla con el cronograma establecido por la empresa.

## V. CONCLUSIONES:

Con los objetivos planteados en la presente tesis, las hipótesis y con los resultados obtenidos de las encuestas se determina:

**Primera:** La gestión Administrativa se relaciona con Desempeño Laboral, donde nos da resultados óptimos, donde alcanzo el nivel de significancia menor a 0,05, considerando como una barrera. Por lo tanto, se determina que la gestión administrativa es muy importante para considerar en un 96.6 % para que el Desempeño Laboral tenga una mejora continua. Esto se debe desarrollar de manera constante donde se cumplan con los parámetros y cronogramas establecidos por la institución.

**Segunda:** Se determinó que la Planeación Administrativa influye en el Desempeño del trabajador por los resultados en la presente investigación. Entonces se concluye que la Planeación influye en un 90.6 % para un buen desarrollo del personal en la Institución, donde el manejo de recursos humanos sea optima y continua.

**Tercera:** En dicha investigación se determina que la Organización se relaciona con el desempeño laboral obtenidos en el estudio de la investigación. Por lo tanto, la Organización es un factor importante con un 93.7 %, es muy importante ese factor, ya que el personal debe tener claro los objetivos para satisfacer sus necesidades de manera profesional y sus labores encomendadas

**Cuarta:** Se indica que la Dirección influye con el desempeño laboral obtenidos con el estudio de investigación. Entonces La Dirección es un factor importante con un 93.7 %, es muy importante para el desarrollo de buen Desempeño Laboral. Donde se deben realizar los concursos internos para diferentes cargos, así habrá más motivación al personal por lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. De acuerdo a las metas establecidas de manera personal estas pueden ser ejecutadas de acuerdo a los objetivos que pueden ser largo, mediano o corto plazo, ya que estos se van a lograr incluyendo estrategias donde participaran los colaboradores de la empresa en cumplimiento de las metas trazadas.
2. Cabe recalcar que el desempeño en los trabajadores se desarrolla cada 06 meses entonces es muy fundamental que esto se siga desarrollando para que no se presente ningún error o dificultad por el trabajador para realizar sus actividades.
3. También se pueden establecer retos y listas de propuestas donde los subordinados o colaboradores de dicha institución para que estos ayuden aportando ideas que logren desafíos y objetivos gracias al confortamiento de nuevos retos.
4. De acuerdo a lo planteado, también se recomienda se realicen planes estratégicos, donde se hagan uso correcto de control y seguimientos, donde se verifique de manera constante incluyendo los objetivos.
5. Incrementar el grado de motivación a las personas, en la cual sugerimos que se coloque paneles con frases motivadoras, bonos alimenticios y de esta manera mejorar el desempeño de su trabajo y se realizara con mucha responsabilidad, eficiencia así brindar un excelente servicio.



## REFERENCIAS

- Barcelo, C. (07 de marzo de 2019). La evaluación del desempeño laboral y gestión de RRHH. Recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/>
- Brazzolotto, S. (2012) Aplicación de la Evaluación de Desempeño por Competencias a las Organizaciones, modelo curricular del diploma de licenciatura. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/75997395.pdf>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. (4.<sup>a</sup> ed). Colombia: Pearson. Borda, M. (2013). El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo. Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte, 2013.
- Castañeda, Y. y Vásquez, J. (2016). La Gestión Administrativa y su Relación con el nivel de Satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo. (Tesis). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESIS-FINAL.pdf;jsessionid=F5D6CE0E9588324F3AAA45730A95C622?sequence>
- Ferrer, M. (2016). Gestion Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca (Tesis de Maestria). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8993/Ferrer\\_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta ed.). México D.F: McGraw-Hill.

Hurtado, A., Kuznik, A. y Espinal, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. Características metodológicas. Monografías de Traducción e Interpretación. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Palacios, B. (2018) Administración por objetivos y su influencia en el Desempeño

Laboral para obtener el grado de licenciatura. Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35291/Palacios\\_SBL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35291/Palacios_SBL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rojas, K. (2018). El Desempeño Laboral y su Influencia en la GestionAdministrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia. (Tesis Titulo). Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38822/Rojas\\_ZKE.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38822/Rojas_ZKE.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Rodas, C. (2014) Administración por Objetivos en la Empresa, el modelo curricular del diploma de licenciatura (Tesis) Recuperado de

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Rodas-Claudia.pdf>

Vanina, G. (01 de agosto de 2011). Motivación del Personal en la Administración

Publica. Facultad de Ciencias Económicas UNC. Recuperado de

[http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf)

ANEXOS

HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores en el Instituto Nacional de Salud el Niño - 2019.</p>	<p><b>GESTION ADMINISTRATIVA</b></p>	<p>Anzola, S. (2002) menciona que “gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”. (Pág. 70)</p>	<p><b>Planificación</b></p>	<p>Planeación Toma de decisiones</p>	
			<p><b>Organización</b></p>	<p>Institucional Desempeño</p>	
			<p><b>Dirección</b></p>	<p>Relaciones Comunicación</p>	
			<p><b>Control</b></p>	<p>Dirección Control</p>	

HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES	ítems
<p>Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores en el Instituto Nacional de Salud el Niño - 2019.</p>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<p>Chiavenato 2000, “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. (p. 359)</p>	<b>Productividad</b>	Capacidad Competitividad	
			<b>Calidad de Trabajo</b>	Eficacia Satisfacción	
			<b>Competencia</b>	Conocimiento Habilidad	
			<b>Eficiencia</b>	Costo Consumo	

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>
¿De qué manera se relaciona la Gestión Administrativa con el Desempeño Laboral en el Instituto Nacional de Salud del Niño Breña, 2019?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa con el Desempeño Laboral en el Instituto Nacional de Salud del Niño.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa con el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud el Niño- 2019.
<b>PROBLEMA ESPECIFICO 1:</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1:</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICA 1:</b>
¿Cómo se da una adecuada Gestión Administrativa con el Desempeño Laboral en el Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2019?	Determinar el nivel de desempeño Laboral en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2019.	La productividad de qué manera influye en el Desempeño Laboral en el Instituto Nacional de Salud del Niño Breña – 2019. La Calidad de Trabajo de qué manera influye en el Desempeño Laboral en el Instituto Nacional de Salud del Niño Breña – 2019.
<b>PROBLEMA ESPECIFICO 2:</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICO 2:</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICA 2:</b>
¿Se cumple con los parámetros establecido en la Gestión Administrativa en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2019?	Ver si se cumplen con los parámetros establecidos, así como las actividades que se realizan dentro y fuerade la misma en el Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2019	La competencia de qué manera influye en la Desempeño Laboral en el Instituto ¿La eficiencia de qué manera influye en el Desempeño Laboral en el Instituto Nacional de Salud del Niño – 2019?

## CUESTIONARIO

**Estimado(a) Colaborador(a)**

**El presente instrumento tiene como objetivo conocer la Gestión Administrativa y su influencia en el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019**

**Lea cuidadosamente cada proporción y marque con un aspa (x) solo una alternativa.**

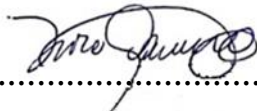
NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI NUNCA (4)	SIEMPRE (5)
-----------	----------------	-------------	----------------	-------------

	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<b>SEXO:</b>	<b>FEMENINO</b>		<b>MASCULINO</b>
<b>EDAD:</b>			
¿En la Institución donde labora se realiza los procesos de planeación?			
¿La Gestión Administrativa estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?			
¿La Institución capacita al personal sobre los procedimientos de la organización?			
¿La entidad planifica los recursos para lograr las metas?			
¿La institución actualiza la estructura organizacional?			
¿La organización cuenta con el personal adecuado en cada área?			
¿Los directivos promueven el trabajo en equipo?			
¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?			
¿La institución respalda que los grupos de trabajo tomen decisiones para el logro de sus objetivos?			
¿La organización propicia una adecuada comunicación a todo el personal?			
¿La entidad brinda las condiciones necesarias para realizar sus labores?			
¿Ud. ¿Se siente identificado con la institución?			
¿La institución cuenta con un órgano de control?			
¿Los directivos verifican el desarrollo de las actividades planificadas?			
¿La entidad realiza el control de Calidad de servicio que dan?			
¿Se lleva un adecuado registro del cumplimiento de las normas?			
¿Considera que los trabajadores tienen la capacidad de liderar?			
¿De acuerdo a las normas establecidas por la institución, los colaboradores las llevan a cabo en sus labores?			
¿Los trabajadores muestran la mejora continua?			
¿Ud. cree que la buena comunicación dará un buen resultado en la productividad?			
¿Considera Ud. que tiene un grado de competencia en sus labores?			
¿Los colaboradores buscan medir el desempeño laboral?			
¿Considera Ud. que los colaboradores muestran un nivel de personal calificado?			
¿Los colaboradores muestran su compromiso con la institución?			
¿Los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas?			
¿Les otorgan incentivos laborales en su institución?			
¿Considera que se busca la eficiencia en el uso de los recursos para el desarrollo de sus labores?			
¿La administración acepta los aportes de los trabajadores?			

Yo, Nora Isabel Gamarra Orellana docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Contabilidad de la Universidad César Vallejo Filial Callao, revisora de la tesis titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, 2019", del estudiante FLORES JANAMPA, ROCÍO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y fecha Callao, 03/01/2022



Firma

Nora Isabel Gamarra Orellana

DNI: 08726557

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ <b>DEVAC</b> /Responsable del SGC	Aprobó	<b>Rectorado</b>
--------	--------------------------------------------------------------------	--------	------------------