



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en una
Sede Administrativa Lima Centro – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Hoyos Tavera, David Jesus Manuel (orcid.org/0000-0002-1453-3874)

ASESOR:

Mg. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

CO-ASESOR:

Mg. Jaramillo Ostos Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, que me brinda su bendición salud y prosperidad en el transcurso de mi vida.

A mi madre por haberme dado la vida y permitirme culminar con éxito esta etapa de mi vida.

A mi novia e hija, quienes son el motor de mi superación profesional y personal, y quienes me brindan su amor e incondicional apoyo.

Agradecimiento

A la casa de estudios, universidad César Vallejo, los Docentes de la maestría de Gestión Pública por guiarme a través de sus conocimientos impartidos.

A mi asesor por guiarme en el desarrollo de este proyecto

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de Investigación	17
3.2 Variables y Operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Métodos de análisis de datos	23
3.7 Aspectos Éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	52

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias de la gestión de gestión administrativa	25
Tabla 2. Distribución de frecuencias de Desempeño laboral	26
Tabla 3. Distribución de frecuencias Gestión Administrativa y sus dimensiones	27
Tabla 4. Distribución de frecuencias Desempeño laboral y sus dimensiones	28
Tabla 5. Tabla cruzada de las variables Gestión administrativa y Desempeño laboral	29
Tabla 6. Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral	30
Tabla 7. Relación que existe entre el planeamiento y el desempeño laboral	31
Tabla 8. Relación que existe entre la organización y el desempeño laboral	32
Tabla 9. Relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral	33
Tabla 10. Relación que existe entre el control y el desempeño laboral	34
Tabla 11. Tabla de categorización	53
Tabla 12. Operacionalización de la variable	54
Tabla 13. Pruebas de Normalidad	58
Tabla 14. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario	59

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Esquema de diseño no experimental	18
Gráfico 2. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Sistema Web	25
Gráfico 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño Laboral	26
Gráfico 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Gestión Administrativa	27
Gráfico 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño laboral.	28

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022, es de tipo básica, su enfoque es cuantitativo, diseño no experimental – Correlacional. Se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022. Como hipótesis específicas, se tiene: Existe relación de significancia entre el planeamiento y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022, existe relación de significancia entre la organización y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022, existe relación de significancia entre la dirección y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022, existe relación de significancia entre el control y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022. Los resultados obtenidos fueron un valor de Rho de 0.241, 0.213, 0.266, 0.387, 0.247 respectivamente y como nivel de significancia se obtuvo 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 respectivamente.

Se concluyó que existe una correlación de significancia entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE

Relación significativa, eficiencia laboral, administración.

ABSTRACT

The objective of this research is to establish the relationship that exists between administrative management and work performance in an administrative health center Lima Centro - 2022, it is of a basic type, its approach is quantitative, non-experimental design - Correlational. It was proposed as a general hypothesis: There is a significant relationship between administrative management and work performance in a health administrative office Lima Centro - 2022. As specific hypotheses, there is: There is a significant relationship between planning and work performance in an administrative office center Lima - 2022, there is a significant relationship between the organization and work performance in a health administrative center Lima Center - 2022, there is a significant relationship between management and work performance in a health administrative center Lima Center - 2022 , there is a significant relationship between control and work performance in an administrative health office Lima Centro - 2022. The results obtained were a Rho value of 0.241, 0.213, 0.266, 0.387, 0.247 respectively and as a level of correlation 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 respectively was obtained. It was concluded that there is a significant correlation between administrative management and job performance.

KEYWORDS

Meaningful relationship, labor efficiency, management.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto alusivo a la gestión pública, y más aún en el sector salud, las evidencias empíricas, dan cuenta cómo la realidad actual ha ido evolucionando y se entiende que, durante el pasar del tiempo, se observa la manera en que ciertas organizaciones le toman la importancia necesaria al valor público, así como la disposición y capacidad que posee cada trabajador de la institución a la que representa.

Las ciencias sociales tienden a relacionar la eficiencia laboral con la capacidad de lograr objetivos que van de la mano con su bonificación, así mismo que estas sean partícipes en las tomas de decisiones, y así se puede lograr que este personal se desarrolle en distintos aspectos. Por lo que, el examinar la gestión administrativa y el desempeño laboral es de vital importancia en cualquier institución.

A nivel mundial la revista científica Dominio de las ciencias (2021) realizó un análisis de la gestión administrativa y diversos aspectos como la productividad y competitividad de las microempresas y el desempeño de los trabajadores para el cumplimiento de las metas y objetivos de dichas organizaciones, otro aspecto que incluyó la revista es la visualización de cómo esta administración impacta en como las organizaciones estandarizan sus procesos respecto al ejemplo de otras buscando de esta manera lograr una eficiencia en las operaciones que realizan y la obtención beneficios a nivel financiero.

A nivel latinoamericano en el Observatorio de la economía latinoamericana (2018) en su artículo establece que una gestión administrativa eficiente y direccionar de manera adecuada permite que se puedan identificar las deficiencias en las organizaciones y en el desempeño de los colaboradores de las instituciones también se considera que una correcta gestión administrativa es indispensable para que se puedan formar de manera adecuada los trabajadores y tengan una línea de crecimiento profesional, hace énfasis que a nivel latinoamericano en el Ecuador existen limitaciones en el área de la administración de las empresas públicas y privadas haciendo referencia también a que esta mala gestión administrativa recae en una influencia negativa sobre el desempeño laboral.

A nivel nacional según el Diario Gestión (2018) establece que el clima organizacional y la gestión administrativa son uno de los aspectos más influyentes en el desempeño de los trabajadores de las instituciones públicas y privadas del Perú, en una encuesta realizada se encontró que un 86% de trabajadores peruanos son capaces de renunciar por las condiciones laborales en las que se encuentran, así mismo dejaron establecido que esto conlleva en el desarrollo de su desempeño laboral.

Hoy en día los trabajadores están menos comprometidos, los puestos que generan autoridad están en constante cambio por temas políticos y cambios de gestión, esto genera que diversos procesos que se realizan en las instituciones se interrumpan, se aplacen entre otros, este tipo de cambio de gestiones dependen mucho de los cambios ministeriales que suscitan en nuestro país, ya que al haber estas modificaciones, también se retiran los puestos de confianza, lo que conlleva a que los planes que tenían encaminados se truncan y la nueva gestión ingresante es la encargada de determinar de qué manera se llevara a cabo la realización de estrategias para el cumplimiento de metas, es así como líneas arriba se puede identificar qué factores como la planificación, la organización, la dirección, el control, se ven afectados por los cambios de gestiones lo que repercute también en el desempeño de los trabajadores en dicha institución.

La organización de esta institución del estado es vertical y jerárquica, en cuanto a la manera en que se realizan las tareas, van de la mano con las metas presupuestales y en base a resultados, así mismo la dirección de la instituciones quien vela por implementar diversas acciones para el cumplimiento de las tareas encomendadas a cada trabajador, otra característica de esta organización es que existe una condición de contratación que no incluye vínculo laboral denominada locador de servicio y en este tipo de contratación el pago es normalmente retrasado lo que impide al empleador obligar a los trabajadores. Se tiene la siguiente interrogante investigativa, como problema general de la presente investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022?, los problema específicos que se han previsto son: (i) ¿En qué medida se relaciona el planeamiento y el desempeño laboral en una sede administrativa de

salud Lima Centro – 2022?, (ii) ¿En qué medida se relaciona la organización y el desempeño laboral de los trabajadores en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022?, (iii) ¿En qué medida se relaciona la dirección y desempeño laboral en los trabajadores en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022?, (iv) ¿En qué medida se relaciona el control y desempeño laboral en los trabajadores en una sede administrativa de salud Lima Centro- 2022?.

Ello tuvo como justificación teórica la necesidad de conocer desde el punto de vista de otros autores cuál es la relación de significancia entre la gestión administrativa y desempeño laboral, esto se realizó citando a diversos autores que han desarrollado investigaciones respecto a la gestión administrativa y al desempeño laboral, mostrando diversos resultados y puntos de vista a analizar.

Ello tiene como justificación práctica que, al realizar el análisis y la interpretación de las encuestas recopiladas se podrá permitir a los involucrados la identificación de los puntos claves que no se vienen manejando adecuadamente para lograr una correcta gestión administrativa y por ende tener un buen desempeño laboral por parte de sus colaboradores como esto les permitirá decisiones en beneficio de la institución y de todos sus trabajadores.

Dentro de la fundamentación metodológica se tiene que, a lo largo de esta investigación, se formuló un cuestionario, que posteriormente puede ser utilizado por otros autores como base para futuras investigaciones, así como también la información recopilada puede servir para incrementar el flujo de conocimientos de la materia entre personas interesadas.

La necesidad de conocer cuál es la relación de significancia entre ambas variables de estudio, se identifica como objetivo general: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022. Los objetivos específicos que se han previsto son: (i) Establecer la relación que existe entre el planeamiento y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022, (ii) Establecer la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022, (iii) Establecer la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022, (iv) Establecer la relación que existe

entre el control y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Se plantea como hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022. Al desglosar como hipótesis específicas, se tiene: (i) Existe relación de significancia entre el planeamiento y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022, (ii) Existe relación de significancia entre la organización y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022, (iii) Existe relación de significancia entre la dirección y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022, (vi) Existe relación de significancia entre el control y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente acápite se presentaron diversas investigaciones que hacen referencia a las variables de estudio de esta tesis, los cuales se presentan a continuación.

Dentro del ámbito nacional Vera (2022) en su investigación las variables en mención en una institución nacional del Perú, su objetivo fue establecer el tipo de relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño de dicha institución, en cuanto al desarrollo de la investigación fue descriptiva y de tipo básica, así como no experimental, para el instrumento el autor utilizó un cuestionario, su investigación obtuvo como resultados del coeficiente de correlación Spearman siendo mayor a 0.90 y una significancia menor a 0.05 entre ambas variables, tuvo como conclusiones que existe una relación de significancia directa de grado muy alto entre ambas variables, logrando aceptar su hipótesis de investigación y rechazando su hipótesis nula. Referente a la investigación citada líneas arriba en este caso, el autor buscó establecer la relación entre ambas variables de estudio, así mismo coincide con el tipo de investigación de esta tesis. A juicio del tesista, la citada investigación es relevante por cuanto aporta elementos de juicio para la presente pesquisa.

Soto (2018) quería establecer el grado de relación que existía entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de una municipalidad del Perú, su investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional descriptivo como tipo de investigación, dentro de los resultados obtenidos se evidenció un nivel de confianza del 95% = 0.95, y siendo el nivel de significancia: 5% = 0.05 para cada variable respectivamente, así mismo tuvo como conclusiones que ambas variables presentaron una correlación de asociación bastante alta y directa, logrando aceptar su hipótesis de investigación y rechazando su hipótesis nula. Referente a la investigación citada líneas arriba en este caso, el autor buscó demostrar la relación y logró establecer que tiene una relación significativa entre las variables y se relaciona con la presente investigación debido a que esta busca establecer el nivel de relación que mantienen ambas variables de estudio.

Rojas (2018) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la institución DIGERD, su investigación fue no experimental y de tipo correlacional descriptivo, obtuvo como resultados del análisis de fiabilidad un nivel de confianza de 95% = 0.95, y el nivel de significancia del α : 5% = 0.05, para cada variable respectivamente, tuvo como conclusión al contrastar las hipótesis que si existe relación de significancia entre las variables de estudio gestión administrativa y desempeño laboral en la institución DIGERD, logrando aceptar su hipótesis de investigación y rechazando su hipótesis nula.

Ramos (2022) en su investigación sobre desempeño laboral y gestión administrativa en una empresa hotelera tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral, su investigación fue de tipo básica de diseño no experimental- correlacional, obtuvo como resultados la prueba de confiabilidad siendo los resultados de los coeficientes de 0,91 y 0,87 indicando el impacto de la relación de las variables, llego a la conclusión que el desempeño laboral es influenciado por la gestión administrativa en un nivel positivo medio logrando aceptar su hipótesis de investigación y rechazando su hipótesis nula.

García, et al. (2018) en su informe tuvo como finalidad determinar la correlación entre ambas variables, su investigación fue de tipo no experimental y descriptiva, tuvo como resultados según la prueba de significancia un (00,0%) es menor que (5%) la cual infiere que existe relación de significancia entre ambas variables por lo que logro llegar a la conclusión que existe una relación positiva y fuerte entre a la gestión administrativa y el desempeño laboral logrando aceptar su hipótesis de investigación y rechazando la nula.

En el ámbito internacional, Zeballos (2019) en su investigación tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión para mejorar el desempeño laboral de una empresa boliviana, de la ciudad de Sucre. En aspectos metodológicos, su investigación tuvo un alcance explicativo y fue de tipo descriptiva, dentro de sus resultados obtuvo valores intermedios 0.682 y alto 0.624 de nivel de significancia respectivamente lo que llevó a la conclusión que existe una relación de alta

dependencia entre ambas variables, logrando aceptar su hipótesis de investigación y rechazando su hipótesis nula.

Al Maani et al. (2020) en su investigación, que tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa y el desempeño institucional. En términos metodológicos, el autor utilizó un cuestionario para identificar el impacto institucional de la gestión administrativa. Entre sus conclusiones, establece que el nivel de administración se mide en la delegación de funciones y actividades, así como en la capacitación y aprendizaje que las autoridades proporcionan a los subordinados para el desarrollo de su investigación

Falola (2020) en su investigación examinó la influencia de ciertas estrategias institucionales de la gestión administrativa para lograr niveles adecuados de eficiencia y eficacia en sus trabajadores, así mismo en su investigación realizó un muestreo estratificado donde buscó analizar la iniciativa que se toma para el mejoramiento de las competencias laborales, con este muestreo logro identificar y determinar que una adecuada gestión influye en la eficiencia y eficacia en sus trabajadores.

Boy et al. (2022) en su investigación tuvo como objetivo describir los alcances de la gestión administrativa. En el desarrollo, se empleó como metodología cuantitativa de tipo descriptivo de diseño no experimental. Entre sus conclusiones, establece que una de las partes fundamentales en cualquier institución son los líderes que las maneja, esto debido al impacto positivo o negativo que ellos generan sobre sus trabajadores, debido a que el comportamiento o actitudes que perciban por parte de la gestión administrativa se replica por los colaboradores y reflejada a través del cumplimiento de sus actividades de manera cabal.

Quiroga (2021) en su investigación en el país de Ecuador tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral, su investigación fue de enfoque mixto ya que se realizaron tanto entrevistas como encuestas, dentro de los resultados obtuvo diferentes índices que establecen niveles medianamente aceptables por parte de la eficiencia en la mayoría de sus indicadores y como conclusión establece que el índice de cumplimiento tiene una tendencia creciente con una correcta administración .

Palacios (2021) en su investigación en el país de Ecuador sobre sistema de gestión administrativa y del talento humano junto con la incidencia en el desempeño, tuvo como objetivo socializar estrategias para aplicarlas en el talento humano y así mejorar en el desempeño de los mismos, su investigación tuvo un enfoque mixto ya que se realizaron encuestas y cuestionarios , dentro de sus resultados establece que la institución tiene definido su modelo de gestión y llego a la conclusión que es un elemento básico para la motivación humana y su incidencia con el desempeño laboral.

Estupiñan (2021) en su investigación sobre el desempeño laboral en el país de Ecuador, tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano junto al desempeño laboral, la metodología de su investigación fue descriptiva, correlacional y transaccional, dentro de los resultados obtuvo porcentajes positivos y cifras absolutas de interpretación con lo que pudo concluir que existe una concordancia significativa en base a la motivación y desempeño laboral.

Gómez (2018) en su investigación sobre la importancia de la gestión administrativa y el desempeño laboral en una unidad educativa de Paute en el país de Ecuador, tuvo como objetivo analizar la forma global de la importancia de una adecuada gestión y su influencia cuantitativa, cualitativa y análisis documental con recolección de datos, dentro de los resultados obtuvo que faltaba compromiso y responsabilidad por parte de las autoridades, lo que la lleva a la conclusión de que este tipo de accionar conlleva a que se deben mejorar los lineamientos para que también mejores el desempeño laboral de los docentes .

Pearl (2022) en su investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre el desempeño organizacional y la productividad. Se empleó como metodología encuestas de enfoque cuantitativo. La pesquisa concluye acerca del rendimiento del organización, su gestión administrativa y cómo estás recaía en el rendimiento y la productividad de los trabajadores en su documento examinó la relación que existe entre los trabajadores y sus directivos y la manera en la cual se lleva en la gestión administrativa y la respuesta que ellos obtienen frente a las acciones que toman sus directivos en su investigaciones elaboró un cuestionario para un total de 40 empleados y dentro de sus respuestas

principales indicó que la relación que existe entre ellos y la gestión administrativa que imponen afectado de manera directa el rendimiento de ellos en sus labores.

Bohórquez (2022) en su investigación planteó como objetivo relacionar la gestión estratégica del talento humano y desempeño laboral. En la metodología hizo uso de las encuestas para determinar la evaluación del desempeño. Entre las conclusiones, menciona que en la actualidad las organizaciones se enfrentan a retos donde intervienen las personas e involucra el desempeño laboral, ya que es fundamental para realizar la gestión estratégica del talento humano, esta se encarga de retener, captar y realizar la valoración del capital humano, razón por la cual es importante, ya que esta aporta el desarrollo y la productividad.

Morandi (2021) en su investigación tuvo como objetivo identificar los determinantes del desempeño laboral. Para ello, desarrolló una metodología de recopilación de datos y modelo de regresión lineal. En sus conclusiones, establece que actualmente la gestión sanitaria se ha modificado de una manera profunda ya que se han cambiado los modelos organizativos, en su investigación visualizó que mucho personal administrativo desempeñan tareas clínicas, así como también personal asistencial realiza tareas administrativas este tipo de actividades que realizan ambos profesionales no van en línea a su desarrollo profesional por lo que se debe realizar un análisis administrativo para que cada colaborador realice las actividades que le corresponda y pueda desenvolverse de manera adecuada y mejorar su desenvolvimiento laboral esto se realiza con el cumplimiento de una adecuada gestión administrativa.

Al-Hammouri (2021) en su investigación se planteó como objetivo el empoderamiento estructural y la calidad del desempeño laboral. Como metodología se utiliza el proceso de Hayes para examinar la relación de medición donde se realiza un estudio cuantitativo transversal. En sus conclusiones, habla acerca del rendimiento y desempeño laboral y su relación con la capacitación estructural que es parte de la gestión administrativa establece qué acción administrativa adecuada donde comprendan bien a sus trabajadores mejorará la calidad del desempeño laboral y el rendimiento de este estudio fue cuantitativo hizo en 195 enfermera que laboraban en dicha institución.

Guidetti (2022) en su investigación se tuvo como objetivo evaluar los componentes de la gestión administrativa. Para ello, empleó la metodología de cuestionarios donde se realiza un estudio transversal y se analizan los datos recopilados. Al concluir, reseña acerca de los trabajadores que han retornado a la presencial y después del impacto que tuvo la pandemia COVID-19 en los trabajos de muchos países pero establece también que estos trabajadores que retornaron a la presencialidad son los que han recibido menos atención por parte de los gestores administrativos ya que las demandas de trabajo que ellos tienen y la carga laboral ha aumentado, para ello este autor realizó el estudio en 364 empleados de manera cuantitativa y dijo que una correcta gestión administrativa que tenga las estrategias necesarias donde se le brinde las trabajadores tareas que se encuentren dentro de sus competencias y capacidades mejorará su rendimiento y desempeño.

Dentro del marco teórico se menciona que respecto a la teoría general, la gestión se establece como al grupo de estrategias institucionales que se realizan en las organizaciones para lograr los objetivos que se plantean, la gestión administrativa tiende a buscar acciones preventivas y también diversas soluciones a cualquier problema que pueda presentarse en la institución en cualquier momento, la gestión establece dentro de ella diversas consideraciones a tener en cuenta, tales como la planificación, parte importante de previa a cualquier acción a tomar o plan institucional a realizar, en esta fase identificarán que es lo que se debe poner en práctica desde ese punto de partida en adelante, otra parte es la organización donde se toma acción sobre la actividades a realizar, la dirección donde se designan las tareas y se distribuyen las proporciones de trabajos y el control periódico que se debe realizar para lograr con el cumplimiento de metas. (Federico, et al. 2016).

Por otra parte, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (2007) define la gestión como un conjunto de diversos sistemas que se encargan de la administración, los cuales son los encargados de realizar la toma de decisiones que indican, y así mediante este proceso se logre la materialización de las metas y objetivos que se plantea la organización, dentro de esta administración se ven distintas estrategias para el cumplimiento de metas, una de las que más se encuentra ligada a este es el desempeño laboral ya que cuando los colaboradores se

sienten cómodos en el lugar que trabajan pueden desarrollar sus actividades laborales de manera eficiente, otro factor importante dentro de la administración y el correcto desempeño de los colaboradores es el sueldo y la bonificación económica, ya que realizar actividades extras sin remuneración económica no es bien recibido por ningún colaborador, mientras que si se establece un monto de remuneración económica por el tiempo extra destinado para el cumplimiento de más actividades, pues serán realizadas con eficiencia y eficacia por parte del trabajador, cumpliendo bien estos factores ambas partes se ven beneficiadas , la institución con el cumplimiento adecuado de metas y objetivos y el colaborador con una remuneración justa y acorde a sus actividades .

La gestión administrativa es el conjunto de actos que se realizan a un grupo determinado en un ambiente laboral, estos actos que se realizan son en busca del cumplimiento de las metas por parte de los colaboradores de alguna institución, además dentro de la gestión establece que existen diversos aspectos a tener en cuenta para la medición de dicha gestión administrativa, estas escalas de medición pueden establecerse mediante distintas maneras dependiendo de la institución y de sus objetivos, misión y visión establecida, ya que de esta manera al realizar el cumplimiento de diversos objetivos a corto plazo de la institución , se puede identificar en qué grado se cumple la gestión administrativa (Anzola, 2010).

Respecto a la gestión administrativa se establece que es un conjunto de acciones por las cuales diversas instituciones logran el cumplimiento de metas, especialmente aquellas instituciones gubernamentales o del estado, también se establece que la gestión administrativa origina diversos conocimientos para la búsqueda de soluciones frente a diversas problemáticas que se pueden atravesar a lo largo de la jornadas laborales, para el cumplimiento de la soluciones se necesita un grupo humano que se encuentre calificado para poder preveer cualquier tipo de situación que ponga en peligro el cumplimiento de las metas , también establece que la gestión administrativa es indispensable para el cumplimiento de metas , y esto está estrechamente ligado al desempeño laboral ya que de acuerdo a la manera en que se desenvuelvan los trabajadores de cualquier institución va a repercutir en los resultados que proyecten(Andia, 2009).

Así mismo respecto a la gestión administrativa (Cruz, 2013) establece que es un proceso fundamental en el cual se siguen ciertos pasos de manera adecuada y ordenada para el cumplimiento de metas, así mismo establece que es aquel conjunto de estrategias que se realizan para la solución de diversos inconvenientes.

Álvarez (2020) establece acerca de la gestión administrativa que es aquel procedimiento específico que está encargada de la solución de inconvenientes en una organización, así como de la prevención de los mismos y la realización de planes correctivos y preventivos según sea necesario, otro factor interesante que menciona el autor respecto a la gestión administrativa es que, un adecuado cumplimiento de los pasos a seguir tiene como final una adecuada gestión administrativa

Falconi, et al. (2019) establece que la gestión administrativa es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor, gracias a este proceso administrativo llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir realizar las tareas que deciden las autoridades de la institución. Dentro de las dimensiones de la variable gestión administrativa se encontró: La planificación, la organización, la dirección, el control. Dentro de las dimensiones de la variable gestión administrativa se encontró los siguientes indicadores tales como: el nivel de planificación, el nivel de organización, el nivel de dirección, el nivel de control.

Respecto a la importancia de la gestión administrativa la Universidad latina de Costa Rica (2020) establece que la gestión administrativa es un punto clave y base en una institución para la correcta ejecución de tareas y asimismo llevarlas a un nivel de maximización, de la mano de los objetivos que se plantean al inicio y asimismo esta gestión contribuye al crecimiento de la misma, Otro aspecto importante que plantea es qué la gestión administrativa tiene dentro de sus objetivos el uso adecuado de los recursos que tiene una organización para lograr sus objetivos, pero para esto establece que los encargados de la gestión y de la disposición de los recursos económicos como humanos tienen que tener el conocimiento adecuado para que la organización cumpla con sus objetivos y

sea exitosa, dejó en claro que la gestión administrativa es el elemento clave para el éxito de una institución.

Respecto a las cuatro dimensiones de la gestión administrativa Cruz (2013) establece acerca de la planeación que implica que los administradores piensen con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica, y no en corazonadas, acerca de la organización establece que es un conjunto de cargos con reglas y normas de comportamiento que han de respetar todos sus miembros, y así generar el medio que permite la acción de una empresa, acerca de la dirección establece que consiste en el ejercicio de la autoridad, pero el que un superior transmite a un inferior, subordinado al, la iniciación de que una situación particular y concreta debe ser modificada y respecto al control establece que consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos.

Respecto a su primera dimensión planificación se establece que Falconi, et al. (2019) indica que esta dimensión es conocida como aquel punto de partida en toda gestión administrativa a realizarse, ya que en esta fase se busca analizar la situación en la que se encuentra, verificar el panorama, establecer cuáles serán los objetivos o metas que se quieren alcanzar, así mismo en esta fase se establece cuáles son los pasos a seguir para lograr el cumplimiento de metas.

Respecto a su segunda dimensión administración se establece que Falconi, et al. (2019) indica que esta dimensión es aquel grupo de actividades y tareas que se realizan para mandar directamente en una institución u organización, esto se realiza mediante conducción de tareas y esta alude a la primera etapa de la gestión administrativa para el cumplimiento de objetivos.

Respecto a su tercera dimensión dirección se establece que Falconi, et al. (2019) es conocida también como dirección administrativa y es una de las etapas más importantes del proceso de gestión administrativa ya que aquí es donde se aplican las experiencias y conocimientos que se manejan para lograr tener una adecuada toma de decisiones, esta etapa es normalmente realizada por personas que ocupan cargos administrativos con el fin de cumplir con los objetivos trazados.

Respecto a su cuarta dimensión control se establece que Falconi, et al. (2019) indica que es aquella evaluación o examen que se realiza a fin de medir si es que los planes se vienen cumpliendo y si no fuera el caso es aquí donde se establecen medidas de corrección para buscar una solución.

Se define el desempeño según García (2000), como aquellos comportamientos o acciones que manifiestan los trabajadores, estas son relevantes ya que tendrá valor en los objetivos de la organización, y se evalúa el indicador de medición basado en su nivel de contribución a la empresa y las competencias de cada individuo ya sea en corto, mediano o largo plazo.

Chiavenato (2009), define el desempeño como aquel comportamiento o manera de actuar que se ve reflejado en los trabajadores, los cuales son indispensables para el correcto cumplimiento de metas, así mismo refiere que esto se evalúa también respecto a la eficiencia del trabajador en la institución, esto a su vez se genera en una herramienta valiosa para la institución, también establece que el desempeño laboral de los colaboradores se encuentra ligado al tiempo que se encuentran laborando, es decir un trabajador logra ser eficiente y una pieza clave para una institución cuando ha tenido el descanso pertinente definido por ley y también cuando tiene correctamente establecidos sus beneficios legales, tales como las vacaciones, seguro laboral, descansos médicos, etc. Esto debido a que muchos trabajadores no pueden realizar su trabajo de manera eficiente porque en diversas ocasiones llegan a su lugar de trabajo a primera hora, habiendo el día previo salido a altas horas de la noche, es por ello que es de vital importancia tomar en cuenta las condiciones en que diversas personas se encuentran laborando en instituciones públicas y privadas ya que esto se verá estrictamente relacionado al desempeño de sus actividades laborales.

El desempeño laboral tiene una definición concluyente en el cual se le considera como el conjunto de sistemas integrados los cuales tienen como objetivos tener efectividad y lograr el éxito de las organizaciones cumpliendo sus objetivos, estas también son acciones las cuales permiten generar valor para la institución a través del desempeño de las actividades , siendo estas las tareas

que realizan de acuerdo a sus capacidades los cuales ayudan a la organización de una u otra manera, así también estos se ven vinculados al comportamiento de los jefes sobre los trabajadores y estos generan impacto en la manera de desenvolverse en su puesto de trabajo y estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizaciones.(Bautista et al, 2020)

Chiavenato (2009), estableció que el desempeño laboral es la forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones. Así mismo manifestó que este sería el pilar más valioso de una organización. En relación a las dimensiones de la variable desempeño laboral se encontró: la productividad laboral, la eficiencia laboral y la eficacia laboral. Dentro de los indicadores de la variable desempeño laboral se encontró: el nivel de productividad laboral, el nivel de eficiencia laboral y el nivel de eficacia laboral.

Acerca del desempeño laboral Bautista (2020) establece que este término se ha convertido en una forma de identificar y medir la buena gestión de cada área productiva, sin dejar de lado que todo trabajador necesita una retroalimentación sobre su trabajo en función de que sus niveles de eficiencia y eficacia.

Respecto a la importancia del desempeño laboral, la Revista de ciencias sociales (2010) Establece que el desempeño Laboral es principal y fundamental para que una organización pueda funcionar es por ello que establece que se le debe dar vital importancia a la gestión del talento humano en cualquiera de las organizaciones para que velen por un adecuado desempeño laboral, este adecuado desempeño laboral recae en beneficios para la institución y para los trabajadores con la finalidad de que esto garantice el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral se tiene como primera a la productividad laboral sobre la cual Chiavenato (2009) establece que es aquella medición de la producción o media de producción que tiene un colaborador en un periodo de tiempo determinado, también se le conoce como el rendimiento laboral.

Respecto a la dimensión eficiencia laboral sobre la cual Chiavenato (2009) establece que es la capacidad que tienen los trabajadores y las estrategias que utilizan para el uso óptimo de sus recursos y con ello lograr el cumplimiento de sus objetivos planteados.

Respecto a la dimensión eficacia laboral sobre la cual Chiavenato (2009) establece que es aquella capacidad que tiene un grupo humano de trabajo de cumplir con las tareas o actividades que se le asignaron en un inicio y, si es que estas fueron realizadas en el tiempo correspondiente y realizando el uso mínimo de recursos.

Así mismo respecto a las dimensiones del desempeño laboral Bautista (2020) establece acerca de la productividad laboral como a los comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizacionales.

Respecto a la eficacia laboral Bautista (2020) establece que es aquella capacidad de cumplir con las tareas asignadas de manera correcta y adecuada, esto deja de lado un poco el tiempo que estima para el desarrollo de dicha actividad, así como que los recursos empleados.

Respecto a la eficiencia laboral Bautista (2020) establece que es la capacidad de un trabajador de cumplir con ciertas tareas en el menor tiempo posible y optimizando los recursos que se usan normalmente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En lo concerniente al tipo de investigación, esta investigación fue de tipo básico. Cabe precisar que Sánchez et al. (2018), define a este tipo de investigación como aquella que se encuentra orientada en buscar conocimientos nuevos, esto sin un objetivo práctico y sin necesidad de que sea inmediato, este tipo de investigación se encuentra dirigido a la búsqueda de nuevos conocimientos.

Para el citado autor, el tipo de investigación básica está concebida como aquella que se rige dentro de su teoría y no busca la modificación. En la presente investigación se buscó generar nuevo conocimiento partiendo de conocimientos existentes sin modificaciones, por lo cual también es considerada como básica.

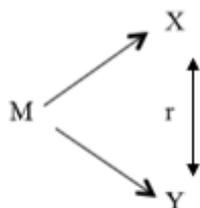
También Muntané (2010) define a este tipo de investigación como aquella pura que posee la característica que su origen parte de un marco conceptual y se establece en él y su objetivo es incrementar los conocimientos. Es por ello que esta investigación ingresa dentro de los parámetros de una de tipo básica, ya que esta servirá de cimiento para futuras investigaciones, y permitirá ampliar el conocimiento científico a futuros investigadores, así mismo la investigación fue de enfoque cuantitativo ya que los resultados obtenidos lograron ver reflejados en reportes o barras estadísticas. Este autor establece que la investigación es pura, por lo que dentro de los parámetros que se maneja la presente investigación, encaja dentro de ellos y se corrobora de la misma manera que el proyecto que se está investigando es básico.

En relación con el diseño de investigación, Arias (2021) estableció que en una investigación de tipo no experimental es aquel en el que no existen estímulos o condiciones que se experimenten sobre las variables es decir estas se evalúan en su manera de origen sin ningún tipo de alteraciones y sin intervención del autor. Esta investigación encaja en el diseño no experimental, ya que al contrastar con la información del autor líneas arriba, la característica que presenta es que la investigación desarrollada no recibirá ningún tipo de estímulo ni modificación, lo que lleva a corroborar en donde se encuentra encuadrada.

Su representación es la siguiente:

Gráfico 1

Esquema de diseño no experimental



Nota. Esquema recuperado del autor anteriormente

Dónde:

M: Muestra

X: Observación de la gestión administrativa

R: La relación que existe

Y: Observación del desempeño laboral

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables de esta investigación son cuantitativas y se detallan continuación. Con respecto a la variable gestión administrativa se tiene como definición conceptual de la variable gestión administrativa, Falconi, et al. (2019) la gestión administrativa es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor, gracias a este proceso administrativo llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir realizar las tareas que deciden las autoridades de la institución.

En lo referido a la definición operacional, esta variable será medida mediante un cuestionario en escala Ordinal desarrollado por el autor de la investigación, dentro de las dimensiones de la variable gestión administrativa se encontró: La planificación, la organización, la dirección, el control.

Dentro de las dimensiones de la variable gestión administrativa se encontró los siguientes indicadores tales como: el nivel de planificación, el nivel de organización, el nivel de dirección, el nivel de control.

Con respecto a la variable desempeño laboral se tiene como definición conceptual que, Chiavenato (2009), estableció que el desempeño laboral es la

forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones. Así mismo manifestó que este sería el pilar más valioso de una organización. Dentro de la definición operacional las variables serán medidas por un cuestionario en escala, desarrollado por el autor de la investigación.

En relación con las dimensiones de la variable desempeño laboral se encontró: la productividad laboral, la eficiencia laboral y la eficacia laboral., en relación de los indicadores de la variable desempeño laboral se encontró: el nivel de productividad laboral, el nivel de eficiencia laboral y el nivel de eficacia laboral.

3.3 Población, muestra y muestreo

En lo alusivo a la población, Condori (2020) estableció que es aquel grupo de elementos que están disponibles y son de características específicas pertenecientes a un mismo grupo y que se desarrollan en el mismo ámbito. La población total de una sede administrativa de salud Lima Centro, está constituida por 1000 trabajadores.

Dentro de los criterios de selección se tiene como criterios de inclusión es todo aquel que labore en dicha sede administrativa ya sea personal administrativo y asistencial dentro de los cuales existen distintas denominaciones de contratación tales como nombrados, destacados, CAS (contratación administrativa de servicios) covid, CAS regular de las diferentes áreas y como criterios de exclusión al personal contratado por termino de referencia por Service o locador de servicio (terceros).

3.3.2 Muestra

Tamayo (2004) estableció que la muestra es aquella porción de la población que cumple con ciertas características similares y permite generalizar los resultados y reflejarlos en el resto de la población según estableció el autor la muestra corresponde una parte de la población general, y a su vez esta porción en estudio debe tener características en común esto con el fin de garantizar su usabilidad. En el caso de esta investigación la muestra ascendió a 516 trabajadores de una sede administrativa de salud Lima Centro, conforme a los parámetros establecidos por la formula estadística empleada.

3.3.3 Muestreo:

Otzen (2017) estableció que el muestreo probabilístico se utiliza cuando se trabaja con un número de sujetos que poseen ciertas características en común y que están disponibles para la investigación.

De acuerdo a la teoría planteada por el autor en este caso corresponde la utilización de un muestreo aleatorio simple esto se debe a que el tamaño de la población de esta investigación ya se encuentra determinado y establecido, por lo tanto, este dato puede ser reemplazado como valor dentro de la fórmula para su cálculo, y se realizó mediante la siguiente formula:

3.3.4 Unidad de análisis

Según Arroyo (2018), la unidad de análisis de toda investigación es aquel sobre la cual se estudia, estas unidades comúnmente incluyen diversos individuos con características similares y que se manejan dentro de los mismos escenarios, ello en búsqueda de resultados con márgenes similares correspondientes a un grupo más amplio.

También una unidad de análisis es aquella que se debe identificar antes de la elección de la muestra y se debe tener en conocimiento establecido cuales son los criterios de selección de dicha unidad. En la unidad de análisis del presente trabajo de investigación se encuentran los trabajadores en una sede administrativa de salud Lima Centro incluyendo personal asistencial como administrativo y excluyendo aquellos trabajadores que fueron contratados por Service o locación de servicios.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la presente investigación se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos. Anguita et al. (2003) establece que la técnica de encuesta es ampliamente utilizada en los procesos de investigación, debido a la característica que posee que es brindar datos de manera rápida y eficaz. En ese entendido, un estudio de investigación por encuestas se define como la recopilación de información de un grupo de personas a través de sus respuestas a las preguntas descritas (Ponto, 2015).

La encuesta como técnica utilizada en esta investigación es la más adecuada, debido a que podrá brindar la información requerida en el tiempo que se estima, si bien es cierto existen diversos tipos de técnicas para la recopilación de información la más adecuada para este trabajo es la encuesta.

Para la elaboración del instrumento también se tuvo en cuenta a Casas et al. (2006) quien en su revista electrónica de pedagogía establece dentro de los lineamientos necesarios para la elaboración de un cuestionario se debe tener en claro las necesidades de la información que se requiere recopilar, que sea sencillo de entender por los encuestados, donde la parte más importante son las instrucciones y la información solicitada.

Instrumento

Para la presente investigación se desarrolló un cuestionario. De acuerdo con Anguita et al. (2003), es aquel documento que recoge o recopila información de manera organizada para alcanzar con los objetivos de la investigación. En cuanto a los instrumentos que fueron utilizados en las investigaciones existen diversas opciones, pero antes de la elección de uno, se debe tener en cuenta que tipo de respuestas deseamos obtener para poder reflejarlas en los resultados, por ejemplo, en un cuestionario se tiene como respuestas, valores determinados por el autor y se obtiene gran cantidad de información cerrada y se logra obtener una perspectiva más clara de lo que se analiza.

Para la presente investigación, la técnica utilizada fue la encuesta siendo el instrumento un cuestionario estructurado el cual se denominó: Cuestionario a trabajadores de una Sede Administrativa de salud Lima Centro – 2022 utilizando una escala politómica llamada escala de Likert de forma Ordinal con valores de: Muy Malo (1), malo (2), regular (3), bueno (4), muy bueno (5), este instrumento tuvo 30 ítems, y para su validación se pidió la opinión de cuatro expertos magísteres, los cuales verificaron cada uno de los ítems, obteniéndose un dictamen de aplicable.

Con relación a la gestión administrativa y el desempeño laboral, dicho instrumento se analiza a partir de las dimensiones de esta manera se logra dilucidar ciertas interrogantes planteadas en la presente pesquisa, tal como Standards for Educational and Psychological Testing (2018) Las pruebas se realizan con las características relevantes de un grupo de individuos que

participan en la recolección de datos asociados con el desarrollo y la validación de la prueba.

Para esto se tiene la Ficha técnica N° 1 que perteneció a ambas variables de estudio , las cuales son la gestión administrativa y el desempeño laboral, se aplicó la técnica de encuesta, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario, referente al autor de la presente ficha fue el investigador de la presente tesis, esta encuesta se aplicó en el año 2022, comprendió 30 ítems, sin la solicitud de información personal de los encuestados, en cuanto a la significancia fue construida de acuerdo a las variables de estudio y sus características, las mismas que fueron aplicadas en el lugar objeto de estudio, esto tuvo una duración de 10 minutos aproximadamente y el margen de error fue de 0.05.

Validez

En la presente investigación los cuestionarios se validaron por cuatro expertos profesionales según lo demanda la norma institucional, los cuales deben contar con el grado de magister o doctores y ello pueden o no ser de la misma entidad. Los validadores se encargaron de realizar la evaluación al instrumento, tanto de manera interna como de la correcta redacción de las preguntas correspondientes a cada variable y sus indicadores, respecto a ellos, se determinó si el instrumento es aplicable o si es que debe sufrir algún tipo de modificación, para su utilización.

Los expertos que se encargaron de realizar el juicio de validación fueron:

Mg. Gestión de los servicios de salud, Salcedo Naytara Marisol.

Mg. Salud pública, Nalvarte Torres Regina.

Mg. Salud pública, Leoncio Barranzuela Sarango.

Mg. Gestión pública, Guevara Perales Ana.

Confiabilidad

La confiabilidad en toda investigación es un pilar muy importante, debido a que esta es la que establece si el trabajo que se realiza y la información que se está analizando son de carácter confiable para otros autores y para lectores próximos de dicho trabajo, ya que puede ser utilizada como base para nuevas investigaciones, así mismo la confiabilidad determina que el instrumento a aplicar es adecuado y que la información que se recopiló fue útil para el procesamiento

de la información. La confiabilidad de esta investigación se determinó por el coeficiente de Alfa de Cronbach mediante la utilización del programa SPSS 27, dicha confiabilidad será aplicada al instrumento que se utilizara el cual es un cuestionario. Las estadísticas tienen un resultado equivalente a 0,853 y el N° de elementos calculados es 30. En vista que el valor alcanzado por alfa de Cronbach es cercano a 1 se demuestra la fiabilidad del instrumento de evaluación.

3.5 Procedimientos

En esta parte de la investigación, se realizó las coordinaciones con los encargados de una sede administrativa Lima Centro para el consentimiento del instrumento de evaluación, así mismo se establece la fecha de visita para la entrega del cuestionario, posteriormente se acude para entregar dicho instrumento de manera personal a los trabajadores con un tiempo de 10 minutos aproximadamente para responder; con el cual se puede realizar el procesamiento de datos mediante la base estadística SPSS 27, donde permite reflejar los resultados de manera gráfica y entendible sobre cada uno de los indicadores del estudio en esta investigación.

El procedimiento realizado en este trabajo de investigación fue de la siguiente manera, se realizó la conversación con el encargado de la institución para poder realizar la encuesta en sus trabajadores, posterior a ello se realizó el instrumento de evaluación y se pasó por la validación, una vez que se obtuvo la aceptación, se llevaron las encuestas hacia los trabajadores para que pudieran responderlo, al final se recogieron las encuestas para su procesamiento de datos y elaboración de análisis inferencial.

3.6 Métodos y análisis de datos

Al finalizar la aplicación del instrumento de evaluación se procedió a utilizar la estadística para poder realizar el análisis de los datos y así lograr representar mediante cuadros estadísticos los resultados y puedan ser entendidos de manera sencilla y se pueda comprender la información de una manera más rápida.

Para el tema de procesamiento de información se utilizó el programa Excel y posteriormente el programa informático IBM SPSS Statistics, mediante el cual también se realizó el análisis de la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach,

donde se emplea los datos mediante la prueba Kolmogorov –Smirnov esto debido a que la muestra sobre la que se trabaja es mayor a 50, la cual se determina de que la distribución de ambas variables no es normal.

Se realizó la recopilación de información por medio del instrumento con objeto de recolectar la información y de esta forma ver el comportamiento de las variables, así mismo las coordinaciones institucionales se realizaron de manera verbal con los trabajadores para su colaboración en la participación de la encuesta.

3.7. Aspectos éticos

Para toda investigación y actividad que se realice se debe tener en consideración la parte ética, en este caso para esta investigación se tuvo en consideración los aspectos de la RD0262-2020/ucv dentro de los cuales se rescata la propiedad intelectual que se tuvo al realizar este trabajo de investigación, así como la transparencia de la información y veracidad de los resultados proyectados.

Arellano (2014) básico en una investigación que sea realizada por si misma, y dentro de la autonomía encuentra también dos aspectos básicos como la libertad de la influencia controlada y la capacidad de acción, al realizar el uso de estos principios nos permite tener el derecho de que la información redactada pertenece al autor.

Arispe (2021) establece que la ética es un componente fundamental en cualquier investigación científica que se realice, y día a día va tomando más relevancia, ello con el fin de promover las buenas prácticas en la investigación, lo que realiza que se fortalezca el compromiso de los investigadores y a su vez le da a su trabajo un valor y fortalecimiento.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos por variables.

Tabla 1

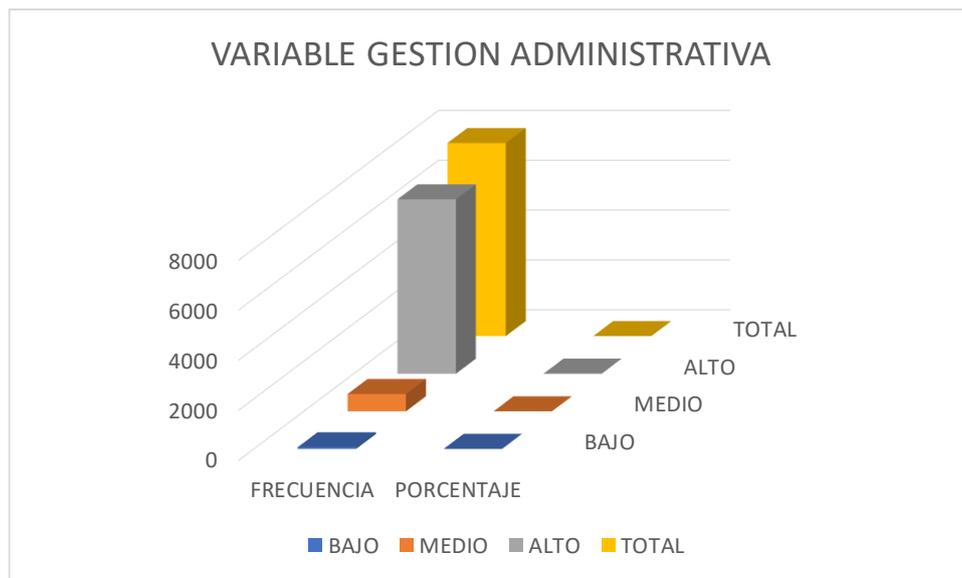
Distribución de frecuencias de la gestión de gestión administrativa.

VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	66	1%
MEDIO	689	9%
ALTO	6985	90%
TOTAL	7740	100%

Nota. Elaboración en herramienta *Excel*.

Gráfico 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Gestión Administrativa



Nota. Elaboración en herramienta *Excel*.

Se refleja que en la variable uso de un Sistema web presenta un pico en nivel alto con valores superiores al (85%), lo contrario se logra visualizar en el nivel medio que presenta un (9%) un (1%) en nivel bajo.

Tabla 2

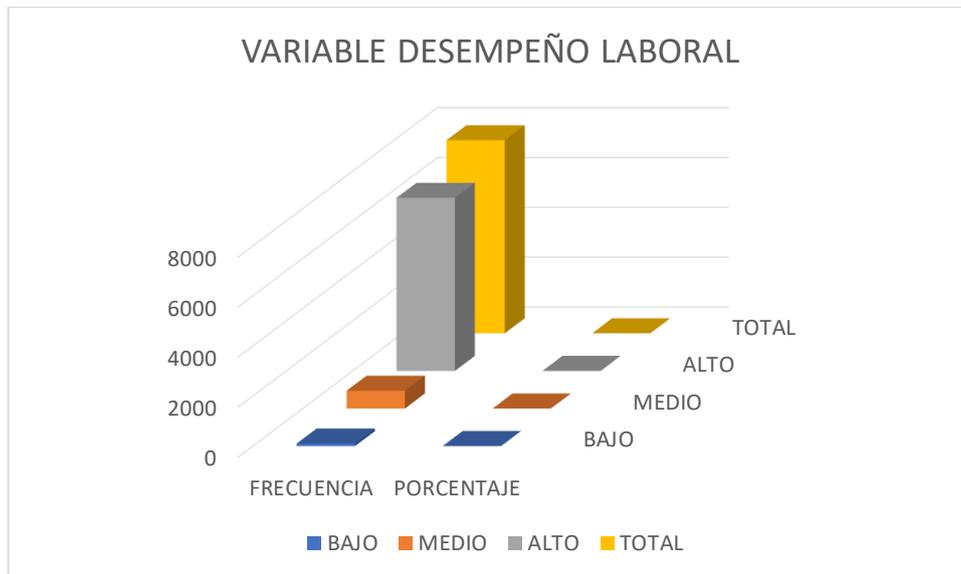
Distribución de frecuencias de Desempeño laboral

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	101	1%
MEDIO	708	9%
ALTO	6931	90%
TOTAL	7740	100%

Nota. Elaboración en herramienta *Excel*.

Gráfico 3

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño Laboral



Nota. Elaboración en herramienta *Excel*.

Se refleja que en la variable uso de un Sistema web presenta un pico en nivel alto con valores superiores al (85%) gran diferencia se logra visualizar en el nivel medio que presenta un (9%) un (90%) en nivel bajo.

Tabla 3

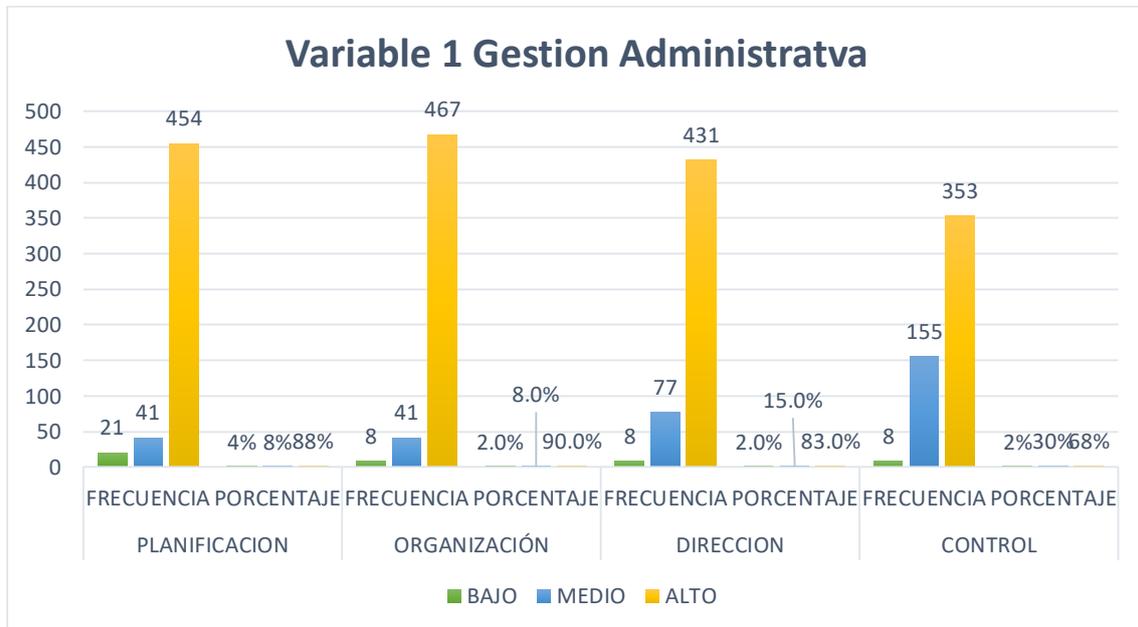
Distribución de frecuencias Gestión Administrativa y sus dimensiones

NIVELES	Variable 1 Gestión Administrativa							
	PLANIFICACION		ORGANIZACIÓN		DIRECCION		CONTROL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	21	4%	8	2.0%	8	2.0%	8	2%
MEDIO	41	8%	41	8.0%	77	15.0%	155	30%
ALTO	454	88%	467	90.0%	431	83.0%	353	68%
TOTAL	516	100%	516	100%	516	100%	516	100%

Nota. Elaboración en herramienta *Excel*.

Gráfico 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Gestión Administrativa



Nota. Elaboración en herramienta *Excel*.

Se refleja que en las dimensiones de la variable Gestión administrativa tales como Planificación (88%) , Organización (90%) , Dirección (83%) y Control (68%) presentan un pico similar en nivel alto con valores superiores al (65 %), lo mismo se logra visualizar en el nivel medio las dimensiones debido a que una presenta (8%),(8%),(15%)y(30%) respectivamente y respecto al nivel bajo se obtuvo de la Planificación (4%) , Organización (2%) , Dirección (2%) y Control (2%) con picos similares inferiores al (5%).

Tabla 4

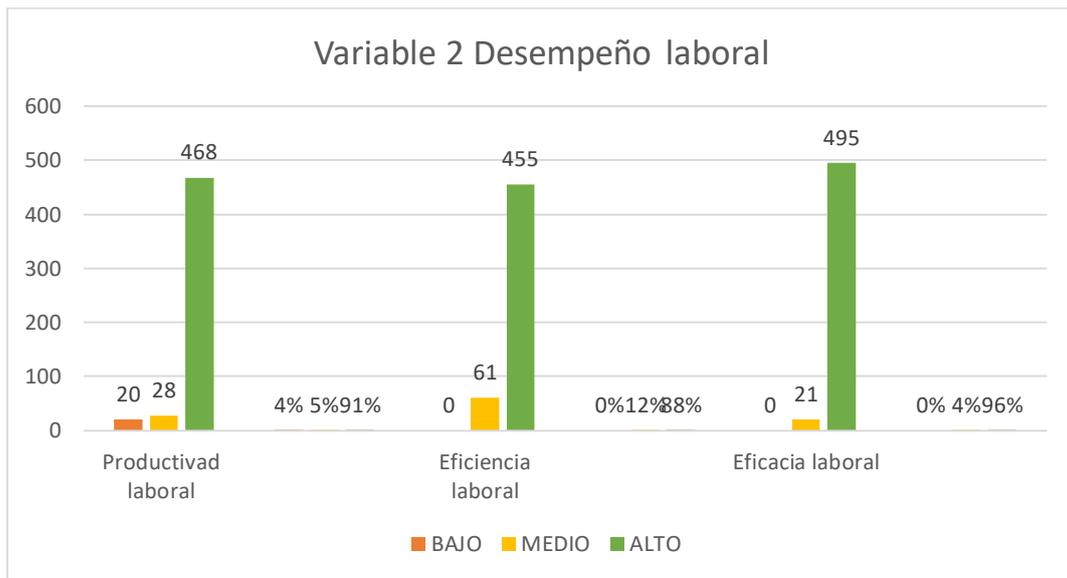
Distribución de frecuencias Desempeño laboral y sus dimensiones

NIVEL	Variable 2 Desempeño laboral					
	Productividad laboral		Eficiencia laboral		Eficacia laboral	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	20	4%	0	0%	0	0%
MEDIO	28	5%	61	12%	21	4%
ALTO	468	91%	455	88%	495	96%
TOTAL	516	100%	516	100%	516	100%

Nota. Elaboración en herramienta *Excel*.

Gráfico 5

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño laboral



Nota. Elaboración en herramienta *Excel*.

Se refleja que en las dimensiones de la variable Desempeño laboral tales como Productividad laboral (91%) , Eficiencia laboral (88%) y Eficacia laboral (96%) presentan un pico similar en nivel alto con valores superiores al (80%), lo mismo se logra visualizar en el nivel medio en las dimensiones debido a que una presenta (5%),(12%)y(4%) respectivamente y respecto al nivel bajo se obtuvo de Productividad laboral (4%) , Eficiencia laboral (0%) y Eficacia laboral (0%) picos similares inferiores al (5%).

Tabla 5

Tabla cruzada de las variables Gestión administrativa y Desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión Administrativa	Bajo	Recuento	0	0	8
		%total	0.0%	0.0%	1.6%
	Medio	Recuento	0	0	155
		%total	0.0%	0.0%	30.0%
	Alto	Recuento	21	42	290
		%total	4.1%	8.1%	56.2%
Total	Recuento	21	42	453	
	%total	4.1%	8.1%	87.8%	

Nota. Elaborado a partir del resultado utilizando *SPSS*

En la tabla 3 se observa que de 516 encuestados los cuales representan al 100%, el 1.6% evidencia la gestión administrativa en un nivel bajo, 30.0% en el nivel medio y 68.4% en nivel alto. Por otro lado, el 87.8% perciben un desempeño laboral de nivel alto, 8.1% de nivel medio y 4.1% de nivel bajo. Finalmente, el 0% de ellos perciben que cuando es bajo la gestión administrativa, el desempeño laboral es baja, el 30.0% representa que cuando su nivel es medio de la gestión administrativa, el desempeño laboral también se encuentra en el mismo nivel y el 68.4% representa que cuando el nivel de la gestión administrativa es alto el desempeño laboral se encuentra en el mismo nivel.

4.2. Análisis inferencial

Para el caso de esta investigación realizó la prueba de normalidad y para ello se analiza Kolmogorov –Smirnov esto debido a que la muestra sobre la que se trabaja es mayor a 50 y al realizar la prueba mencionada ambos valores de significancia se encuentran por debajo del 0.5 lo que indica que la distribución de ambas variables no es normal, por lo tanto para la contrastación de la hipótesis se realizaran las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman dicha tabla analizada en *SPSS* se puede visualizar en anexos.

A continuación, se presentan los resultados según:

Hipótesis General:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Tabla 6

Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

Correlaciones

			Total, Gestión administrativa	Total, Desempeño laboral
Rho de Spearman	Total, Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1	,241**
		Sig. (bilateral)		0
	Total, Desempeño laboral	N	516	516
		Coefficiente de correlación	,241**	1
	Sig. (bilateral)	0		
	N	516	516	

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

Nota. Elaborado a partir del resultado utilizando SPSS

Al realiza el análisis del valor obtenido de la correlación, relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral la cual se ha calculado un valor de Rho de 0.241, lo que afirma que se presenta una correlación de nivel bajo, así mismo se analizó la significancia alcanzada la cual tiene un valor de 0.000, situada por debajo del 0.01 estableciendo que existe una correlación entre ambas variables de estudio lo cual sirve como base para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del presente estudio afirmando que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Hipótesis Específico 1:

Ho1: No existe relación de significancia entre el planeamiento y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Hi1: Existe relación de significancia entre el planeamiento y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Tabla 7

Relación que existe entre el planeamiento y el desempeño laboral

Correlaciones			Planeamiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planeamiento	Coefficiente de correlación	1	,213**
		Sig. (bilateral)		0
		N	516	516
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,213**	1
		Sig. (bilateral)	0	
		N	516	516

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

Nota. Elaborado a partir del resultado utilizando SPSS

Al realiza el análisis del valor obtenido de la correlación, relación entre el planeamiento y el desempeño laboral la cual se ha calculado un valor de Rho de 0.213, lo que afirma que se presenta una relación baja entre ambas variables, así mismo se analizó la significancia alcanzada la cual tiene un valor de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose que ambas variables presentan correlación, estos resultados recopilados sirven como base para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del presente estudio afirmando que existe una relación significativa entre el planeamiento y el desempeño laboral..

Hipótesis Específico 2:

Ho2: No existe relación de significancia entre la organización y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Hi2: Existe relación de significancia entre la organización y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Tabla 8

Relación que existe entre la organización y el desempeño laboral

Correlaciones

		Organización	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,266**
	Desempeño Laboral	N	516
		Coeficiente de correlación	,266**
		Sig. (bilateral)	0
		N	516

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

Nota. Elaborado a partir del resultado utilizando SPSS

Al realizar el análisis del valor obtenido de la correlación, relación entre la organización y el desempeño laboral para la cual se ha calculado un valor de Rho de 0.266, lo que afirma que se presenta una relación de nivel bajo entre ambas variables, así mismo se analizó la significancia alcanzada la cual tiene un valor de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose que existe una correlación entre ambas variables de estudio, estos resultados recopilados sirven como base para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del presente estudio afirmando que existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral.

Hipótesis Específico 3:

Ho3: No existe relación de significancia entre la dirección y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Hi3: Existe relación de significancia entre la dirección y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Tabla 9

Relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral

Correlaciones

			Dirección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1	,387**
		Sig. (bilateral)		0
		N	516	516
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,387**	1
		Sig. (bilateral)	0	
		N	516	516

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

Nota. Elaborado a partir del resultado utilizando SPSS

Al realiza el análisis del valor obtenido de la correlación, relación entre la dirección y el desempeño laboral en la cual se ha calculado un valor de Rho de 0.387, lo que afirma que se presenta una relación significativa media entre ambas variables, así mismo se analizó la significancia alcanzada la cual tiene un valor de 0.000, situada por debajo del 0.01 lo que indica que existe correlación entre ambas variables, estos resultados recopilados sirven como base para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del presente estudio afirmando que existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral.

Hipótesis Específico 4:

Ho4: No existe relación de significancia entre el control y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Hi4: Existe relación de significancia entre el control y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Tabla 10

Relación que existe entre el control y el desempeño laboral

Correlaciones

		Control	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,247**
	Desempeño Laboral	N	516
		Coeficiente de correlación	,247**
		Sig. (bilateral)	0
		N	516

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

Nota. Elaborado a partir del resultado de la prueba de normalidad utilizando SPSS

Al realiza el análisis del valor obtenido de la correlación, relación entre control y el desempeño laboral en la cual se ha calculado un valor de Rho de 0.247, lo que afirma que se presenta una relación significativa de nivel bajo entre ambas variables, así mismo se analizó la significancia alcanzada la cual tiene un valor de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose que hay una correlación entre ambas variables de estudio, estos resultados recopilados sirven como base para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del presente estudio afirmando que existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En este apartado de la investigación se realizó la comparación de aquellos resultados obtenidos mediante el instrumento de evaluación, en el cual fue un cuestionario titulado “Cuestionario a trabajadores de una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022 en relación a la gestión administrativa y el desempeño laboral”, los cuales fueron procesados mediante el SPSS 27, para luego ser representados mediante datos estadísticos los cuales serán contrastados con los resultados de la información brindadas por los autores que fueron citados en los antecedentes y de esta manera se podrá visualizar clara y concisamente la aceptación o rechazo de la hipótesis.

Respecto a lo obtenido en los resultados y en el análisis inferencial realizados, se pudo determinar según al objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de Salud Lima Centro – 2022. Según los datos obtenidos se logra visualizar que el valor de significancia obtenido es $p(0.000)$ es menor al 0.05 por lo cual se logra establecer con certeza que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) tomándola como cierta, con lo cual se logra establecer que ambas variables presentan una correlación significativa, es decir existe relación de entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar el autor Rojas (2018) el cual fue mencionado en los antecedentes quien obtuvo un Rho de Spearman de 0.670 lo que establece que es un nivel alto, por lo cual no se coincide con el autor en este aspecto ya que en esta investigación se obtuvo un nivel bajo pero si se coincide en que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, también se concuerda con el autor en el aspecto que establece que gestión administrativa es de vital importancia ya que interviene en el proceso laboral y las instituciones deberán estar preparadas para enfrentar estos desafíos de alta complejidad ya que estas intervienen en el proceso de modernización, por lo expuesto el recurso humano debe estar preparado, motivado y dispuesto a asumir retos, de esa manera sumara a su productividad y eficacia. Por lo expuesto anteriormente se concuerda con el autor y se manifiesta del mismo modo que dentro de la institución se debe buscar

estrategias de mejora en el proceso administrativo que van de la mano con la modernización de estas ya que mejora la efectividad de cada trabajador.

Es así como también respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar el autor Soto (2018) el cual fue mencionado en los antecedentes quien obtuvo un nivel de confianza del 95 % y coincide con esta investigación en que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Es así como también respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Desde la perspectiva práctica y la información recabada en el instrumento de evaluación se observó percepciones comunes respecto a la gestión administrativa y al desempeño laboral, ya que fue evidenciada la deficiencia que presenta la manera en que se realiza la gestión y cómo esto genera un impacto en el desempeño laboral, ya que a medida de como perciben la gestión administrativa es la manera de cómo se desenvuelven dejando en claro que si se ven relacionados la gestión administrativa y al desempeño laboral.

Respecto a lo obtenido en los resultados y en el análisis inferencial realizados, se pudo determinar según al objetivo específico (i) establecer la relación que existe entre el planeamiento y el desempeño laboral en una sede administrativa de Salud Lima Centro – 2022. Según los resultados obtenidos se logra visualizar que el valor de significancia obtenido es $p(0.000)$ es menor al 0.05 por lo cual se logra establecer con certeza que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_2) tomándola como cierta, con lo cual se logra establecer que ambas variables presentan una correlación significativa, es decir existe relación entre el planeamiento y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar lo señalado García, et al. (2018) quien obtuvo un Rho de Spearman de 0.833 y con esto indicó dentro de sus resultados valores altos, algo contrario a lo sucedido respecto a esta investigación ya que se obtuvo un nivel bajo haciendo referencia a la relación que existe entre el planeamiento y el desempeño laboral, se establece que se concuerda con el autor debido a que así como obtuvo resultados distintos en el rho de spearman, si se tuvo resultados similares al indicar que existe correlación entre ambas variables, así mismo dentro de su investigación establece se debe planificar ya que es el pilar para que se dé la correcta gestión administrativa ya que estas intervienen en el desarrollo del proceso laboral; las instituciones deberán organizarse para la adecuada planificación al comienzo de cada gestión o año entrante de esta manera se tomara en cuenta todos los recursos disponibles y acciones para el alcance de un objetivo a través de los planes ya sea a largo, mediano o corto plazo y estas afecten positivamente al desempeño laboral. Por lo expuesto anteriormente se concuerda con el autor y se manifiesta del mismo modo que dentro de la institución que se debe realizar una buena planificación para que estas puedan cumplirse y de esta manera genere la eficacia de cada trabajador.

Es así como también respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar el autor Zeballos (2019) el cual fue mencionado en los antecedentes quien obtuvo valores de Rho 0.624 y 0.682 indicando nivel alto, lo contrario a esta investigación ya que se obtuvo nivel bajo, pero si se coincide en que existe una correlación entre las variables de estudio, gestión administrativa y el desempeño laboral. Es así como también respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Desde la perspectiva práctica y la información recabada en el instrumento de evaluación se observó percepciones comunes respecto a la planificación y al desempeño laboral, ya que fue evidenciada que frente a una mejor planificación se refleja un mejor desempeño laboral dejando en claro que si se ven relacionados la planificación y el desempeño laboral.

Respecto a lo obtenido en los resultados y en el análisis inferencial realizados, se pudo determinar según el objetivo específico (ii) establecer la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en una sede administrativa de Salud Lima Centro – 2022. Se establece que según los resultados obtenidos se logra visualizar que el valor de significancia obtenido es $p(0.000)$ es menor al 0.05 por lo cual se logra establecer con certeza que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_3) tomándola como cierta, con lo cual se logra establecer que ambas variables presentan una correlación significativa, es decir existe relación entre la organización y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar lo señalado por Ramos (2022) el cual fue mencionado en los antecedentes quien obtuvo un Rho de Spearman de 0.731 y con esto indicó dentro de sus resultados valores altos, algo contrario a lo sucedido respecto a esta investigación ya que se obtuvo un nivel medio haciendo referencia a la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral, se establece que se concuerda con el autor debido a que así como obtuvo resultados distintos en el Rho de Spearman, si se concuerda en que existe correlación entre ambas variables, así mismo el autor establece que la organización es de vital importancia ya que interviene los recursos y actividades por desarrollar en la cual se divide las actividades y se delega responsabilidades, por lo expuesto el recurso humano debe estar preparado, motivado y dispuesto a asumir retos, de esa manera sumara a su productividad y eficacia. Por lo expuesto anteriormente se concuerda con el autor y se manifiesta del mismo modo que dentro de la institución se debe buscar estrategias de mejora en la organización ya que estas intervienen los recursos y actividades para alcanzar los objetivos trazados.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar el autor Zeballos (2019) el cual fue mencionado en los antecedentes quien obtuvo un nivel de confianza del 95 % y coincide con esta investigación en que existe relación entre

la gestión administrativa y el desempeño laboral. Es así como también respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Es así como también respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Desde la perspectiva práctica y la información recabada en el instrumento de evaluación se observó percepciones comunes respecto a la organización y al desempeño laboral, ya que fue evidenciada que frente a una mejor organización se refleja un mejor desempeño laboral dejando en claro que si se ven relacionados la planificación y el desempeño laboral.

Respecto a lo obtenido en los resultados y en el análisis inferencial realizados, se pudo determinar según el objetivo específico (iii) establecer la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en una sede administrativa de Salud Lima Centro – 2022. Se establece que según los resultados obtenidos se logra visualizar que el valor de significancia obtenido es $p(0.000)$ es menor al 0.05 por lo cual se logra establecer con certeza que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_4) tomándola como cierta, con lo cual se logra establecer que ambas variables presentan una correlación significativa, es decir existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar la pesquisa de Vera, M. (2022) el cual fue mencionado en los antecedentes quien obtuvo un Rho de Spearman de 0.736 e indicó dentro de sus resultados valores distintos obtenidos a los de esta investigación haciendo referencia a la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral, se establece que se concuerda con el autor indicando que existe una relación, más no se concuerda con el acerca del porcentaje de Rho de Spearman de nivel alto que obtuvo, mientras que en esta investigación se obtuvo un nivel bajo dentro de su investigación establece también que se debe encaminar la dirección ya que estas orienta alcanzar los

logros de los objetivos organizacionales a través de la comunicación, motivación y liderazgo es así de esta manera mejorara el desempeño laboral; las instituciones deberán generar la adecuada dirección de tal forma de cumplir con los objetivos trazados delegando cargos y manteniendo el liderazgo, motivando al personal. Por lo expuesto anteriormente se concuerda con el autor y se manifiesta del mismo modo que dentro de la institución que se debe realizar una buena dirección para que estas puedan cumplirse y de esta manera genere valor en el desempeño laboral por cada trabajador.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar el autor Gómez (2018) ya que respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Es así como también respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar el autor Zeballos (2019) el cual fue mencionado en los antecedentes quien obtuvo valores de Rho 0.624 y 0.682 indicando nivel alto, lo contrario a esta investigación ya que se obtuvo nivel bajo, pero si se coincide en que existe una correlación entre las variables de estudio, gestión administrativa y el desempeño laboral. Es así como también respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Desde la perspectiva practica y la información recabada en el instrumento de evaluación se observó percepciones comunes respecto a la dirección y al desempeño laboral, ya que fue evidenciada que frente a una mejor planificación se refleja un mejor desempeño laboral dejando en claro que si se ven relacionados la dirección y el desempeño laboral.

Respecto a lo obtenido en los resultados y en el análisis inferencial realizados, se pudo determinar según al objetivo específico (iv) establecer la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en una sede administrativa de Salud Lima Centro – 2022. Se establece que según la tabla 8 donde se logra visualizar que el valor de significancia obtenido es p (0.000) es menor al 0.05 por lo cual se logra establecer con certeza que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_5) tomándola como cierta, con lo cual se logra establecer que ambas variables presentan una correlación significativa, es decir existe relación entre el control y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro – 2022.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar el autor Soto (2018) el cual fue mencionado quien obtuvo un Rho de Spearman 0,702 y con esto indicó dentro de sus resultados valores altos , algo contrario a lo sucedido respecto a esta investigación ya que se obtuvo un nivel bajo haciendo referencia a la relación que existe entre el control y el desempeño laboral, se establece que se concuerda con el autor ya que establece que existe una correlación en las variables de su investigación y así mismo establece que se debe realizar un adecuado control ya que es fundamental para que los procesos sean guiados y de esta manera mejorar la eficacia del desempeño laboral; las instituciones deberán generar el adecuado control durante el proceso de cada gestión de esta manera controlar a través de sistemas de evaluación por la cual deberán evaluar las deficiencias del rendimiento de esta manera se tendrá la noción del rendimiento y/o desempeño laboral. Por lo expuesto anteriormente se concuerda con el autor y se manifiesta del mismo modo que dentro de la institución que se debe realizar un buen control para que estas puedan cumplirse y de esta manera genere la eficiencia de cada trabajador.

Es así como también respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Para el caso de este resultado se tomó para contrastar el autor Falola (2020) ya que coincide en que existe una correlación entre las variables de estudio, gestión administrativa y el desempeño laboral. Es así como también

respecto a la investigación del autor mencionado líneas arriba se relaciona con la presente investigación en desarrollo debido a que coincide con el tipo de investigación, así como el diseño que es no experimental, y estimó al igual que en esta tesis obtener resultados de significancia en relación las variables.

Desde la perspectiva practica y la información recabada en el instrumento de evaluación se observó percepciones comunes respecto al control y al desempeño laboral, ya que fue evidenciada que frente a una mejor planificación se refleja un mejor desempeño laboral dejando en claro que si se ven relacionados el control y el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logró establecer que la gestión administrativa y el desempeño laboral tienen una relación significativa de nivel bajo ya que se obtuvo un Rho Spearman de 0.241, así como también se identificó que aún se deben pulir ciertos puntos de la gestión administrativa, por lo que se infiere que una mejor gestión administrativa, también conlleva a un mejor desempeño laboral, por parte de los trabajadores en una sede administrativa de Salud Lima Centro – 2022.

Segunda: Se estableció que la planificación se encuentra relacionada con la gestión administrativa en un nivel bajo, esto debido a la percepción que se recaudó mediante el instrumento, ya que al realizar una adecuada planificación de recursos permite un adecuado cumplimiento del desempeño laboral y pueden realizar sus tareas de manera eficiente en una sede administrativa de Salud Lima Centro – 2022, también se pudo identificar ello porque se obtuvo un Rho de Spearman de 0.213.

Tercera: Se estableció que la organización presenta una relación de nivel bajo ya que se obtuvo un Rho de 0.266, lo que afirma que está relacionado con el desempeño laboral, ello también debido a que una adecuada organización permite tener en claro las actividades que deben ponerse en práctica para el cumplimiento de objetivos y un correcto desenvolvimiento de los trabajadores en una sede administrativa de Salud Lima Centro – 2022.

Cuarta: Se estableció que la dirección se encuentra relacionada con el desempeño laboral en un nivel medio ya que se obtuvo un Rho 0.387, lo ello también debido a que una adecuada dirección permite que cada trabajador tenga identificadas sus funciones a realizar para el cumplimiento de su rol laboral de manera eficaz y eficiente en una sede administrativa de Salud Lima Centro – 2022.

Quinta: Se estableció que el control se encuentra relacionado con el desempeño laboral en nivel bajo ya que se obtuvo un Rho 0.246, también debido a que un control periódico permite obtener el conocimiento necesario de cómo se vienen realizando las actividades de los trabajadores en una sede administrativa de Salud Lima Centro – 2022, cumplen con sus tareas asignadas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A las autoridades de una sede administrativa se recomienda mejorar la gestión administrativa empleando estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral, por la cual deben estar de la mano con el cumplimiento de objetivos y metas en común, estas estrategias se pueden coordinar con gestión del talento humano y realizar reuniones de confraternidad entre los trabajadores.

Segunda: Se recomienda, a los coordinadores de las diferentes áreas, fortalecer el clima organizacional, de esta manera puedan trabajar en sintonía con los objetivos institucionales y las metas, esto lo pueden lograr con pausas activas durante las jornadas laborales, reduciendo estrés laboral y algunas molestias.

Tercera: Realizar una correcta distribución de recursos financieros, medios tecnológicos, materiales a utilizar facilitando el trabajo del personal, la cual genera una mayor eficacia con los objetivos trazados, esto se logra mediante la planificación estratégica en el programa presupuestal SIGA.

Cuarta: Se recomienda realizar estrategias de liderazgo, motivación y comunicación para mejorar en el desenvolvimiento de las áreas de trabajo de esta manera mejora la eficiencia laboral, esto lo puede lograr por medio de recompensas laborales en coordinación con gestión del talento humano.

Quinta: Se recomienda dar seguimiento en forma periódica, con el cumplimiento de las metas y objetivos al personal, orientando las estrategias planificadas a fin de cumplir con las metas trazadas. Asimismo, se recomienda al jefe del Área de Planificación y Presupuesto, realizar asistencias técnicas que permitan identificar las alertas del cumplimiento del Plan operativo institucional.

REFERENCIAS

- Al Maani, Al., Al Adwan, A., Yousef Areiqat, A., Ma Zamil, A., A Salameh, A. (2020). Level of administrative empowerment at private institution and its impact on institutional performance: a case study, *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(30\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(30))
- Al-Hammouri, M. M., Rababah, J. A., & Ta'an, W. F. (2021). Structural empowerment, formal and informal power, and job performance quality: A moderated mediation analysis. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13311>
- Álvarez Alvarado, S. (2020). Definición de términos Administración de empresas. *Silo.Tips*. <https://silo.tips/download/definicion-de-terminos-administracion-de-empresas>
- Andia Valencia, W (2009). Manual de gestión pública: pautas para la aplicación de los sistemas administrativos. *Centro de Investigación y Capacitación Empresarial*. https://books.google.com.pe/books/about/Manual_de_gesti%C3%B3n_p%C3%BAblica.html?id=RQwzQwAACAAJ&redir_esc=y
- Anzola Rojas, S. (2010). Administración de pequeñas empresas. *McGraw-Hill Interamericana*. https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n_de_peque%C3%B1as_empresas.html?hl=es&id=U3IScgAACAAJ&redir_esc=y
- Arias Gonzales, JL., Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*. https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Arispe Alburqueque, C. M. (Ed.). (2022). *Ensayos sobre ética en la investigación*. Fondo Editorial de la Universidad Privada Norbert Wiener. <https://doi.org/10.37768/unw.epg.0001>

- Arroyo Tobar, R. (2018). Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud. *Ecoe Ediciones*.
https://books.google.com.pe/books?id=uQglAQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_book_other_versions_r&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, JD. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bohórquez, E., Benavides, V., Caiche, W., & Benavides, A. (2022). Strategic management of human talent and job performance: Policies and human talent subsystems for the growth and development of MIPYMES. En *Innovation and Research - A Driving Force for Socio-Economic and Technological Development*. Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-11438-0_47
- Boy Barreto, AM, Espinoza Valenzuela, AB, Olmos Saldívar, D., & Carlos Ramos, JA. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista venezolana de gerencia*.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, JR., Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8)
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. *McGraw-Hill Interamericana*
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>.
- Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso taller*.
<https://n2t.net/ark:/13683/pvny/o7c>.

- Cruz Chimal, J., & Jiménez Pérez, V. (2013, agosto 10). Proceso administrativo, planeación, organización, dirección y control. *Grandes Pymes*. <https://www.grandespymes.com.ar/2013/08/10/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>
- Estupiñán Murillo, ML. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Maestría Gestión del Talento Humano. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>
- Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., & Andrade Cordero, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Falola, H. O., Adeniji, A. A., Adeyeye, J. O., Igbinnoba, E. E., Atolagbe, T. O. (2020). Measuring institutional support strategies and faculty job effectiveness. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03461>
- Pedraza, E, Amaya, G, & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es
- Federico, M., Loguzzo, HA y Fedi, JL (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Instituto de Ciencias Sociales y Administración. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1884>

García Pantigozo, M., Quispe Atúncar, C., & Raéz Guevara, L. (2000). Auditorias de la Calidad en la Norma ISO 9000:2000. *Industrial Data*. <https://doi.org/10.15381/idata.v3i2.6660>

García Vergara, F., Huamán Sánchez, F. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26327>

Gestión. (s/f). *Clima laboral*. Gestión. Recuperado el 7 de enero de 2023. <https://gestion.pe/noticias/clima-laboral/>

Gómez Juela, ES. (2018). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel de bachillerato, sección diurna de la Unidad Educativa 26 de febrero*. Repositorio Institucional de la UTPL. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22248>

Guidetti, G., Converso, D., Sanseverino, D., & Ghislieri, C. (2022). Return to work during the COVID-19 outbreak: A study on the role of job demands, job resources, and personal resources upon the administrative staff of Italian public universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph19041995>

Hernández Arriaga, J., Arellano Rodríguez, J. y T. Hall, R. (2014). *Ética de la investigación científica*. Universidad Autónoma de Querétaro. <http://unidadbioetica.com/libros/Etica-de-la-Investigacion-Cientifica.pdf>

Ley orgánica del poder ejecutivo, Ley N. ° 29158 (20 de diciembre de 2007). Normas Legales, N. ° 360404. *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-organica-del-poder-ejecutivo-ley-n-29158-145358-2>

- Morandi, F., Angelozzi, D., & Di Vincenzo, F. (2021). Individual and job-related determinants of bias in performance appraisal: The case of middle management in health care organizations. *Health Care Management Review*. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000268>
- Muntané Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *SAPD*. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología. International Journal of Morphology*. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palacios Gallardo, L. M. (2021). *Aplicación de Pentesting en el análisis de vulnerabilidades del sistema web de gestión administrativa de la Empresa DEVHUAYRA SAC Huancayo*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/956>
- Pearl Dlamini, N., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and perspectives in management*. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Pedraza, E, Amaya, G, & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es
- Ponto, J. (2015). *Understanding and Evaluating Survey Research. Journal of the advanced practitioner in oncology*. Winona State University, Rochester, Minnesota. https://www.researchgate.net/publication/286445115_Understanding_and_Evaluating_Survey_Research

- Quiroga Peralta, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>
- Ramos Moreno, E. (2022). *La gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81405>
- Rojas Boza, R. A. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20688>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Soto Ccalle, J. R. (2018). *Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Poroy Cusco 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33920>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de investigación científica*. Limusa. <https://books.google.at/books?id=BhymmEqkkJwC>
- The standards for educational and psychological testing. (2018). *The Spanish Edition*. <https://www.testingstandards.net/the-spanish-edition.html>
- Universidad Latina de Costa Rica(25-07-2020)._Importancia de la estrategia empresarial_. *Ulatina.ac.cr*. <https://www.ulatina.ac.cr/articulos/importancia-de-la-gestion-administrativa-en-una-empresa>
- Vera Fernández, M. D. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín – 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83164>

Zeballos Saavedra, I. R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre.* Universidad Andina Simón Bolívar Sede Central.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/634>

ANEXO 01: Tabla 11. Tabla de categorización

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en una Sede Administrativa de salud Lima Centro – 2022					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Métodos
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿En qué medida se relaciona el planeamiento y desempeño laboral de los trabajadores en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022? ¿En qué medida se relaciona la organización y desempeño laboral en los trabajadores en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022? ¿En qué medida se relaciona la dirección y desempeño laboral en los trabajadores en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022? ¿En qué medida se relaciona el control y desempeño laboral en los trabajadores en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la relación que existe entre el planeamiento y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022. Establecer la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022. Establecer la relación que existe entre la Dirección y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022. Establecer la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación de significancia entre el planeamiento y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022. Existe relación de significancia entre la organización y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022. Existe relación de significancia entre la Dirección y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022. Existe relación de significancia entre el control y el desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro - 2022.</p>	<p>PRIMERA VARIABLE Gestión administrativa</p> <p>SEGUNDA VARIABLE Desempeño laboral</p>	<p>O1 es la variable gestión administrativa - Planificación - Organización - Dirección - Control</p> <p>O2 es la variable desempeño laboral - Productividad Laboral - Eficiencia Laboral - Eficacia laboral</p>	<p>Tipo: No experimental Diseño: Correlacional de corte transversal n donde: M = Muestra O1 (X) = Observación de la variable X: Gestión administrativa O2 (Y) = Observación de la variable Y = desempeño laboral r = Relación existente entre las variables. Población censal: El 1000 trabajadores en una Sede Administrativa de salud Lima Centro Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Cuestionarios, Encuestas.</p>

Nota: Elaboración propia.

ANEXO 02: Tabla 12. Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Nivel
Gestión Administrativa	Falconi, et al. (2019), establece que es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor-	Se realizara un cuestionario en una Sede Administrativa de salud Lima Centro donde se establecerán rangos y puntajes de referencia	Nivel de planificación	Ordinal Muy Malo (1).	Bajo 1-2 Medio 3 Alto 4-5
			Nivel de organización		
			Nivel de dirección	Malo (2).	
			Nivel de control	Regular (3). Bueno (4). Muy bueno (5).	
Desempeño laboral	Chiavenato (2009), establece que el desempeño laboral es la forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones.	Se realizara un cuestionario en una Sede Administrativa de salud Lima Centro donde se establecerán rangos y puntajes de referencia	Productividad laboral	Ordinal Muy Malo (1).	Bajo 1-2 Medio 3 Alto 4-5
			Eficiencia laboral		
			Eficacia laboral	Malo (2). Regular (3). Bueno (4). Muy bueno (5).	

Nota: Elaboración propia.

ANEXO 03 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario a trabajadores en una Sede Administrativa de salud Lima Centro – 2022 en relación a la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Datos generales:

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

Introducción:

El cuestionario tiene la finalidad la recopilación de la información en referencia a la gestión administrativa en una Sede Administrativa de salud Lima Centro - 2022. Por ende, se solicita encarecidamente su participación y colaboración respondiendo las preguntas con total honestidad y sin ningún tipo de cohibición. Debido a que toda la información que brinde será confidencial y discreta, siendo de uso únicamente académico.

Para realizar el llenado de la encuesta debe leer cada una de las preguntas y luego marca con un aspa (x).

Escala de medición:

Los valores de medición son:

Muy Malo (1).

Malo (2).

Regular (3).

Bueno (4).

Muy bueno (5).

	ENUNCIADOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿El grado de conocimiento que tienes sobre las metas y objetivos trazados expuestos en una Sede Administrativa de salud Lima Centro es?					
2	El grado de cumplimiento de las metas y objetivos trazados por oficina o estrategia en una Sede Administrativa de salud Lima Centro lo calificas cómo					
3	Los recursos empleados para la planificación del área en donde labora lo calificas cómo					
4	Las actividades planteadas para cumplir con las metas y objetivos lo calificas cómo					
5	¿Cómo consideras la distribución del organigrama institucional?					
6	¿Cómo consideras el respeto de los encargados de las oficinas por los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia?					
7	¿Cómo calificas el cumplimiento de los manuales de funciones administrativas?					
8	¿Cuál es el nivel de conocimiento de los encargados de las oficinas sobre sus funciones específicas?					
9	El grado de conocimiento que tienes sobre las estrategias institucionales trazadas en una Sede Administrativa de salud Lima Centro lo calificas como					
10	Las tomas de decisiones que se proyectan hacia las estrategias sanitarias en una Sede Administrativa de salud Lima Centro, lo calificas como					
11	La forma en que una Sede Administrativa de salud Lima Centro motiva a su equipo de gestión lo calificas como					
12	La comunicación entre el personal y autoridades o representantes en una Sede Administrativa de salud Lima Centro lo calificas como					
13	El seguimiento o supervisión de las oficinas, áreas, estrategias que se realizan en una Sede Administrativa de salud Lima Centro lo calificas como					
14	Las capacitaciones organizadas en una Sede Administrativa de salud Lima Centro lo calificas cómo					
15	¿Cómo calificas la aceptación del personal frente al uso de la tecnología de la información y comunicación?					
16	¿Cómo consideras la actualización periódica de los procedimientos y planes de intervención para el aumento de los indicadores?					
17	¿Cómo consideras a productividad demostrada por el personal se encuentra?					
18	¿Cómo consideras el cumplimiento de metas de los trabajadores dentro de sus funciones asignadas?					
19	El funcionamiento de las áreas en una Sede Administrativa de salud Lima Centro lo calificas como					
20	¿Cómo calificas la distribución de materiales o insumos a los centros de salud de la jurisdicción en una Sede Administrativa de salud Lima Centro?					
21	¿Cómo consideras La calidad del desempeño laboral con la captación de usuarios a través de campañas e intervenciones sanitarias?					
22	¿Cómo consideras el cumplimiento actual de las metas alcanzadas con respecto a los trazadores?					

23	¿Cómo consideras las metas reflejadas por estadística, producción e intervenciones realizadas?						
24	¿Cómo consideras la asignación de tareas extra laborales?						
25	¿Cómo consideras la responsabilidad en el desempeño de sus funciones asignadas?						
26	¿Cómo consideras la puntualidad por parte de los trabajadores en el inicio de sus funciones?						
27	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones?						
28	¿Cómo consideras eficacia dentro de su desempeño laboral?						
29	¿Cómo consideras el grado de compañerismo que existe entre las áreas que conforman en una Sede Administrativa de salud Lima Centro?						
30	¿Cómo consideras el nivel de adaptabilidad laboral inmediata?						

Nota: Elaboración propia.

Anexo 04 Interpretación de fórmula de la muestra

Formula de muestreo

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Nota. Formula recopilada del autor en mención.

Siendo:

n= tamaño de la muestra.

N= población

Z=nivel de confianza

P=probabilidad de éxito.

Q=probabilidad de fracaso.

E=error muestral.

Anexo 05 Prueba de normalidad

Tabla 13. Pruebas de Normalidad

<i>Pruebas de normalidad</i>			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
			Sig.
TOTAL_GESTIONADM	0.132	516	0.000
TOTAL_DESEMPEÑO_LB	0.134	516	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Cuadro estadístico obtenido del análisis en SPSS.

Anexo 06 Tabla 14. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	30

Nota: Cuadro estadístico obtenido con *SPSS*.

Anexo 07 Validación de instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:
Mg. Regina Nancy Nalvarte Torres.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo del investigador.

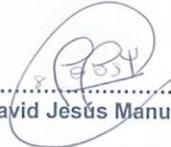
El título de mi proyecto de investigación es: Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
David Jesús Manuel Hoyos Távara
72077793

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Gestión Administrativa.

Sobre la variable gestión administrativa su escala de medición será ordinal, se tiene en términos conceptuales para Amador (2008). La Gestión administrativa es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor, gracias a este proceso administrativo llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir realizar las tareas que deciden las autoridades de la institución.

En cuando a las dimensiones de la presente variable se tiene como primera dimensión la planeación, como segunda dimensión la organización, como tercera variable la dirección y como cuarta variable el control.

Los indicadores a emplearse en esta investigación será la gestión administrativa en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro

VARIABLE: Desempeño laboral.

En cuanto a la variable desempeño laboral su escala de medición será ordinal, acerca de la definición conceptual Chiavenato (2020), establece que el desempeño laboral es la forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones. A si mismo manifiesta que este sería el pilar más valioso de una empresa.

Esta variable presenta como primera dimensión la productividad laboral, como segunda variable la eficiencia laboral y como tercera dimensión la eficacia laboral.

Respecto a los indicadores a emplearse en esta investigación se tiene el desempeño laboral en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro.

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Administrativa	Amador (2008). La Gestión administrativa es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor, gracias a este proceso administrativo llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir realizar las tareas que deciden las autoridades de la institución.	Se realizará un cuestionario en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro donde se establecerán rangos y puntajes de referencia	Planeación	Ordinal ESCALA DE LIKERT 5 = Muy Bueno 4 = Bueno 3 = Regular 2 = Malo 1 = Muy Malo
			Organización	
			Dirección	
			Control	
Desempeño laboral	Chiavenato (2020), establece que el desempeño laboral es la forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones. A si mismo manifiesta que este sería el pilar más valioso de una empresa.	Se realizará un cuestionario en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro donde se establecerán rangos y puntajes de referencia	Productividad Laboral	Ordinal ESCALA DE LIKERT 5 = Muy Bueno 4 = Bueno 3 = Regular 2 = Malo 1 = Muy Malo
			Eficiencia Laboral	
			Eficacia Laboral	

Nota: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
		ENUNCIADOS						
		VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
1	El grado de conocimiento que tienes sobre las metas y objetivos trazados expuestos, lo calificas cómo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	El grado de cumplimiento de las metas y objetivos trazados por oficina o estrategia, lo calificas cómo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Los recursos empleados para la planificación del área en donde labora, lo calificas cómo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Las actividades planteadas para cumplir con las metas y objetivos, lo calificas cómo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿Cómo consideras la distribución del organigrama institucional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Cómo consideras el respeto de los encargados de las oficinas por los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿Cómo calificas el cumplimiento de los manuales de funciones administrativas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿Cuál es el nivel de conocimiento de los encargados de las oficinas sobre sus funciones específicas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	El grado de conocimiento que tienes sobre las estrategias institucionales trazadas por la Sede Administrativa, lo calificas como	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Las tomas de decisiones que se proyectan hacia las estrategias sanitarias, lo calificas como	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	La forma en que la Sede Administrativa motiva a su equipo de gestión, lo calificas cómo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	La comunicación entre el personal y autoridades o representantes de la Sede Administrativa lo calificas como	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	El seguimiento o supervisión de las oficinas, áreas, estrategias que se realizan en Sede Administrativa, lo calificas cómo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Las capacitaciones organizadas por a Sede Administrativa, lo calificas cómo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿Cómo calificas la aceptación del personal frente al uso de la tecnología de la información y comunicación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Cómo consideras la actualización periódica de los procedimientos y planes de intervención para el aumento de los indicadores?	✓		✓			
17	¿Cómo consideras a productividad demostrada por el personal se encuentra?	✓		✓			
18	¿Cómo consideras el cumplimiento de metas de los trabajadores dentro de sus funciones asignadas?	✓		✓			
19	El funcionamiento de las áreas de la Sede Administrativa, lo calificas como	✓		✓			
20	¿Cómo calificas la distribución de materiales o insumos a los centros de salud de la jurisdicción de la Sede Administrativa?	✓		✓			
21	¿Cómo consideras La calidad del desempeño laboral con la captación de usuarios a través de campañas e intervenciones sanitarias?	✓		✓			
22	¿Cómo consideras el cumplimiento actual de las metas alcanzadas con respecto a los trazadores?	✓		✓			
23	¿Cómo consideras las metas reflejadas por estadística, producción e intervenciones realizadas?	✓		✓			
24	¿Cómo consideras la asignación de tareas extra laborales?	✓		✓			
25	¿Cómo consideras la responsabilidad en el desempeño de sus funciones asignadas?	✓		✓			
26	¿Cómo consideras la puntualidad por parte de los trabajadores en el inicio de sus funciones?	✓		✓			
27	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones?	✓		✓			
28	¿Cómo consideras eficacia dentro de su desempeño laboral?	✓		✓			
29	¿Cómo consideras el grado de compañerismo que existe entre las áreas de salud Lima Centro?	✓		✓			
30	¿Cómo consideras el nivel de adaptabilidad laboral inmediata?	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Regina Alvarez Torres DNI: 06762399
Especialidad del validador: 179 Gestión Pública

- 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



LIC. REGINA ALVAREZ TORRES
ENFERMERA ESPECIALISTA
CEP 13135 RA 822

Firma del Experto validador
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:
Mg. Leoncio Barranzuela Sarango.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo del investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
David Jesús Manuel Hoyos Távora

72077793

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Gestión Administrativa.

Sobre la variable gestión administrativa su escala de medición será ordinal, se tiene en términos conceptuales para Amador (2008). La Gestión administrativa es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor, gracias a este proceso administrativo llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir realizar las tareas que deciden las autoridades de la institución.

En cuanto a las dimensiones de la presente variable se tiene como primera dimensión la planeación, como segunda dimensión la organización, como tercera variable la dirección y como cuarta variable el control.

Los indicadores a emplearse en esta investigación será la gestión administrativa en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro

VARIABLE: Desempeño laboral.

En cuanto a la variable desempeño laboral su escala de medición será ordinal, acerca de la definición conceptual Chiavenato (2020), establece que el desempeño laboral es la forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones. A si mismo manifiesta que este sería el pilar más valioso de una empresa.

Esta variable presenta como primera dimensión la productividad laboral, como segunda variable la eficiencia laboral y como tercera dimensión la eficacia laboral.

Respecto a los indicadores a emplearse en esta investigación se tiene el desempeño laboral en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro.

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Administrativa	Amador (2008). La Gestión administrativa es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor, gracias a este proceso administrativo llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir realizar las tareas que deciden las autoridades de la institución.	Se realizará un cuestionario en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro donde se establecerán rangos y puntajes de referencia	Planeación	Ordinal ESCALA DE LIKERT 5 = Muy Bueno 4 = Bueno 3 = Regular 2 = Malo 1 = Muy Malo
			Organización	
			Dirección	
			Control	
Desempeño laboral	Chiavenato (2020), establece que el desempeño laboral es la forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones. A si mismo manifiesta que este sería el pilar más valioso de una empresa.	Se realizará un cuestionario en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro donde se establecerán rangos y puntajes de referencia	Productividad Laboral	Ordinal ESCALA DE LIKERT 5 = Muy Bueno 4 = Bueno 3 = Regular 2 = Malo 1 = Muy Malo
			Eficiencia Laboral	
			Eficacia Laboral	

Nota: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
ENUNCIADOS							
VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
El grado de conocimiento que tienes sobre las metas y objetivos trazados expuestos, lo calificas cómo							
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
El grado de cumplimiento de las metas y objetivos trazados por oficina o estrategia, lo calificas cómo							
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Los recursos empleados para la planificación del área en donde labora, lo calificas cómo							
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Las actividades planteadas para cumplir con las metas y objetivos, lo calificas cómo							
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
¿Cómo consideras la distribución del organigrama institucional?							
6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
¿Cómo consideras el respeto de los encargados de las oficinas por los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia?							
7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
¿Cómo calificas el cumplimiento de los manuales de funciones administrativas?							
8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
¿Cuál es el nivel de conocimiento de los encargados de las oficinas sobre sus funciones específicas?							
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
El grado de conocimiento que tienes sobre las estrategias institucionales trazadas por la Sede Administrativa, lo calificas como							
10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Las tomas de decisiones que se proyectan hacia las estrategias sanitarias, lo calificas como							
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
La forma en que la Sede Administrativa motiva a su equipo de gestión, lo calificas cómo							
12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
La comunicación entre el personal y autoridades o representantes de la Sede Administrativa lo calificas como							
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
El seguimiento o supervisión de las oficinas, áreas, estrategias que se realizan en Sede Administrativa, lo calificas cómo							
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Las capacitaciones organizadas por a Sede Administrativa, lo calificas cómo							
15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
¿Cómo calificas la aceptación del personal frente al uso de la tecnología de la información y comunicación?							

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
	Si	No	Si	No	Si	No
16	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Leoncio Baranzuela Durango DNI: 08463541

Especialidad del validador: Higiene y Salud Pública

- 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


LEONCIO BARRANZUELA S.
MEDICINA GASTROENTEROLOGO
C.M.P. 1982 - P.C.A.E. 479

Firma del Experto validador
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:
Mg. Ana Lucrecia Guevara Perales.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo del investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
David Jesús Manuel Hoyos Távara

72077793

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Gestión Administrativa.

Sobre la variable gestión administrativa su escala de medición será ordinal, se tiene en términos conceptuales para Amador (2008). La Gestión administrativa es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor, gracias a este proceso administrativo llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir realizar las tareas que deciden las autoridades de la institución.

En cuanto a las dimensiones de la presente variable se tiene como primera dimensión la planeación, como segunda dimensión la organización, como tercera variable la dirección y como cuarta variable el control.

Los indicadores a emplearse en esta investigación será la gestión administrativa en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro

VARIABLE: Desempeño laboral.

En cuanto a la variable desempeño laboral su escala de medición será ordinal, acerca de la definición conceptual Chiavenato (2020), establece que el desempeño laboral es la forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones. A si mismo manifiesta que este sería el pilar más valioso de una empresa.

Esta variable presenta como primera dimensión la productividad laboral, como segunda variable la eficiencia laboral y como tercera dimensión la eficacia laboral.

Respecto a los indicadores a emplearse en esta investigación se tiene el desempeño laboral en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro.

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Administrativa	Amador (2008). La Gestión administrativa es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor, gracias a este proceso administrativo llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir realizar las tareas que deciden las autoridades de la institución.	Se realizará un cuestionario en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro donde se establecerán rangos y puntajes de referencia	Planeación	Ordinal ESCALA DE LIKERT 5 = Muy Bueno 4 = Bueno 3 = Regular 2 = Malo 1 = Muy Malo
			Organización	
			Dirección	
			Control	
Desempeño laboral	Chiavenato (2020), establece que el desempeño laboral es la forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones. A si mismo manifiesta que este sería el pilar más valioso de una empresa.	Se realizará un cuestionario en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro donde se establecerán rangos y puntajes de referencia	Productividad Laboral	Ordinal ESCALA DE LIKERT 5 = Muy Bueno 4 = Bueno 3 = Regular 2 = Malo 1 = Muy Malo
			Eficiencia Laboral	
			Eficacia Laboral	

Nota: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

	ENUNCIADOS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
1	El grado de conocimiento que tienes sobre las metas y objetivos trazados expuestos, lo calificas cómo	✓		✓		✓		
2	El grado de cumplimiento de las metas y objetivos trazados por oficina o estrategia, lo calificas cómo	✓		✓		✓		
3	Los recursos empleados para la planificación del área en donde labora, lo calificas cómo	✓		✓		✓		
4	Las actividades planeadas para cumplir con las metas y objetivos, lo calificas cómo	✓		✓		✓		
5	¿Cómo consideras la distribución del organigrama institucional?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo consideras el respeto de los encargados de las oficinas por los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia?	✓		✓		✓		
7	¿Cómo calificas el cumplimiento de los manuales de funciones administrativas?	✓		✓		✓		
8	¿Cuál es el nivel de conocimiento de los encargados de las oficinas sobre sus funciones específicas?	✓		✓		✓		
9	El grado de conocimiento que tienes sobre las estrategias institucionales trazadas por la Sede Administrativa, lo calificas como	✓		✓		✓		
10	Las tomas de decisiones que se proyectan hacia las estrategias sanitarias, lo calificas como	✓		✓		✓		
11	La forma en que la Sede Administrativa motiva a su equipo de gestión, lo calificas cómo	✓		✓		✓		
12	La comunicación entre el personal y autoridades o representantes de la Sede Administrativa lo calificas como	✓		✓		✓		
13	El seguimiento o supervisión de las oficinas, áreas, estrategias que se realizan en Sede Administrativa, lo calificas cómo	✓		✓		✓		
14	Las capacitaciones organizadas por a Sede Administrativa, lo calificas cómo	✓		✓		✓		
15	¿Cómo calificas la aceptación del personal frente al uso de la tecnología de la información y comunicación?	✓		✓		✓		

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		SI	No	SI	No	SI	No
16	¿Cómo consideras la actualización periódica de los procedimientos y planes de intervención para el aumento de los indicadores?	✓		✓		✓	
17	¿Cómo consideras a productividad demostrada por el personal se encuentra?	✓		✓		✓	
18	¿Cómo consideras el cumplimiento de metas de los trabajadores dentro de sus funciones asignadas?	✓		✓		✓	
19	El funcionamiento de las áreas de la Sede Administrativa, lo calificas cómo	✓		✓		✓	
20	¿Cómo calificas la distribución de materiales o insumos a los centros de salud de la jurisdicción de la Sede Administrativa?	✓		✓		✓	
21	¿Cómo consideras La calidad del desempeño laboral con la captación de usuarios a través de campañas e intervenciones sanitarias?	✓		✓		✓	
22	¿Cómo consideras el cumplimiento actual de las metas alcanzadas con respecto a los trazadores?	✓		✓		✓	
23	¿Cómo consideras las metas reflejadas por estadística, producción e intervenciones realizadas?	✓		✓		✓	
24	¿Cómo consideras la asignación de tareas extra laborales?	✓		✓		✓	
25	¿Cómo consideras la responsabilidad en el desempeño de sus funciones asignadas?	✓		✓		✓	
26	¿Cómo consideras la puntualidad por parte de los trabajadores en el inicio de sus funciones?	✓		✓		✓	
27	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓	
28	¿Cómo consideras eficacia dentro de su desempeño laboral?	✓		✓		✓	
29	¿Cómo consideras el grado de compañerismo que existe entre las áreas de salud Lima Centro?	✓		✓		✓	
30	¿Cómo consideras el nivel de adaptabilidad laboral inmediata?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Quirós Perales Ana DNI: 1059165

Especialidad del validador: Iy. Gestión Pública

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *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



Firma del Experto validador
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:
Mg. Marisol Salcedo Haytara.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo del investigador.

El título de mi proyecto de investigación es: Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
David Jesús Manuel Hoyos Távara

72077793

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Gestión Administrativa.

Sobre la variable gestión administrativa su escala de medición será ordinal, se tiene en términos conceptuales para Amador (2008). La Gestión administrativa es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor, gracias a este proceso administrativo llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir realizar las tareas que deciden las autoridades de la institución.

En cuando a las dimensiones de la presente variable se tiene como primera dimensión la planeación, como segunda dimensión la organización, como tercera variable la dirección y como cuarta variable el control.

Los indicadores a emplearse en esta investigación será la gestión administrativa en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro

VARIABLE: Desempeño laboral.

En cuanto a la variable desempeño laboral su escala de medición será ordinal, acerca de la definición conceptual Chiavenato (2020), establece que el desempeño laboral es la forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones. A si mismo manifiesta que este sería el pilar más valioso de una empresa.

Esta variable presenta como primera dimensión la productividad laboral, como segunda variable la eficiencia laboral y como tercera dimensión la eficacia laboral.

Respecto a los indicadores a emplearse en esta investigación se tiene el desempeño laboral en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro.

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Administrativa	Amador (2008). La Gestión administrativa es aquella que se encarga de llevar a cabo las decisiones que establecen las instituciones para cumplir con su labor, gracias a este proceso administrativo llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir realizar las tareas que deciden las autoridades de la institución.	Se realizará un cuestionario en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro donde se establecerán rangos y puntajes de referencia	Planeación	Ordinal ESCALA DE LIKERT 5 = Muy Bueno 4 = Bueno 3 = Regular 2 = Malo 1 = Muy Malo
			Organización	
			Dirección	
			Control	
Desempeño laboral	Chiavenato (2020), establece que el desempeño laboral es la forma conductual que se logra apreciar en empleados de diferentes instituciones lo cual es un factor esencial para lograr cumplir los objetivos de las organizaciones. A si mismo manifiesta que este sería el pilar más valioso de una empresa.	Se realizará un cuestionario en una Sede Administrativa de Salud Lima Centro donde se establecerán rangos y puntajes de referencia	Productividad Laboral	Ordinal ESCALA DE LIKERT 5 = Muy Bueno 4 = Bueno 3 = Regular 2 = Malo 1 = Muy Malo
			Eficiencia Laboral	
			Eficacia Laboral	

Nota: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ENUNCIADOS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
1	El grado de conocimiento que tienes sobre las metas y objetivos trazados expuestos, lo calificas cómo	X		X		X		
2	El grado de cumplimiento de las metas y objetivos trazados por oficina o estrategia, lo calificas cómo	X		X		X		
3	Los recursos empleados para la planificación del área en donde labora, lo calificas cómo	X		X		X		
4	Las actividades planteadas para cumplir con las metas y objetivos, lo calificas cómo	X		X		X		
5	¿Cómo consideras la distribución del organigrama institucional?	X		X		X		
6	¿Cómo consideras el respeto de los encargados de las oficinas por los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia?	X		X		X		
7	¿Cómo calificas el cumplimiento de los manuales de funciones administrativas?	X		X		X		
8	¿Cuál es el nivel de conocimiento de los encargados de las oficinas sobre sus funciones específicas?	X		X		X		
9	El grado de conocimiento que tienes sobre las estrategias institucionales trazadas por la Sede Administrativa, lo calificas como	X		X		X		
10	Las tomas de decisiones que se proyectan hacia las estrategias sanitarias, lo calificas como	X		X		X		
11	La forma en que la Sede Administrativa motiva a su equipo de gestión, lo calificas cómo	X		X		X		
12	La comunicación entre el personal y autoridades o representantes de la Sede Administrativa lo calificas como	X		X		X		
13	El seguimiento o supervisión de las oficinas, áreas, estrategias que se realizan en Sede Administrativa, lo calificas cómo	X		X		X		
14	Las capacitaciones organizadas por a Sede Administrativa, lo calificas cómo	X		X		X		
15	¿Cómo calificas la aceptación del personal frente al uso de la tecnología de la información y comunicación?	X		X		X		

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
	Si	No	Si	No	Si	No
16 ¿Cómo consideras la actualización periódica de los procedimientos y planes de intervención para el aumento de los indicadores?	X		X		X	
17 ¿Cómo consideras a productividad demostrada por el personal se encuentra?	X		X		X	
18 ¿Cómo consideras el cumplimiento de metas de los trabajadores dentro de sus funciones asignadas?	X		X		X	
19 El funcionamiento de las áreas de la Sede Administrativa, lo calificas como	X		X		X	
20 ¿Cómo calificas la distribución de materiales o insumos a los centros de salud de la jurisdicción de la Sede Administrativa?	X		X		X	
21 ¿Cómo consideras La calidad del desempeño laboral con la captación de usuarios a través de campañas e intervenciones sanitarias?	X		X		X	
22 ¿Cómo consideras el cumplimiento actual de las metas alcanzadas con respecto a los trazadores?	X		X		X	
23 ¿Cómo consideras las metas reflejadas por estadística, producción e intervenciones realizadas?	X		X		X	
24 ¿Cómo consideras la asignación de tareas extra laborales?	X		X		X	
25 ¿Cómo consideras la responsabilidad en el desempeño de sus funciones asignadas?	X		X		X	
26 ¿Cómo consideras la puntualidad por parte de los trabajadores en el inicio de sus funciones?	X		X		X	
27 ¿Cómo consideras el nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones?	X		X		X	
28 ¿Cómo consideras eficacia dentro de su desempeño laboral?	X		X		X	
29 ¿Cómo consideras el grado de compañerismo que existe entre las áreas de salud Lima Centro?	X		X		X	
30 ¿Cómo consideras el nivel de adaptabilidad laboral inmediata?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia

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

Anexo 8: Autorización del uso del instrumento

	PERÚ Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro
---	-----------------------------	---	--

Lima,

OFICIO N° 001 - 2022

Estimado Dr. Jhon Espinoza Lipa
Jefe de la Oficina de intervenciones Sanitarias
Dirección de Monitoreo y Gestión Sanitaria
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro
Av. Nicolás de Piérola 589 - Lima

SECRETARÍA DE OFICINA DE GESTIÓN SANITARIA
DE LA DIRECCIÓN DE MONITOREO Y GESTIÓN SANITARIA

02 DIC. 2022

RECIBIDO

HORA 10:00 FIRMA

Presente. -

Asunto: Carta de autorización para realizar una encuesta.

De mi mayor consideración:

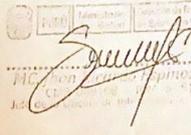
Deseo informar que actualmente curso la maestría de Gestión Pública en la universidad Cesar Vallejo con tema de investigación "Gestión administrativa y desempeño laboral en una sede administrativa de salud Lima Centro". Las mismas que está basada en una institución pública del estado, considerando no tomar el nombre institucional según los acuerdos pactados.

En ese sentido, estoy realizando las encuestas de recopilación de información dirigidos al personal administrativo y asistencial en condición de CAS, CAS COVID, Nombrados, con exclusión de personal Locador de Servicio o Service, las mimas que son consideradas para la aplicación de mi instrumento de evaluación.

La encuesta es basada en 30 preguntas, la cual no contiene datos personales y con valores de medición: Muy Malo (1), malo (2), regular (3), bueno (4), muy bueno (5).

En por esto que me dirijo a usted para solicitar su autorización para distribuir las encuestas a su personal a cargo.

Agradeciendo su disposición y colaboración, ya que es importante para el éxito de mi proyecto de investigación y para mi formación adámica.


Jhon Espinoza Lipa
Jefe de la Oficina de intervenciones Sanitarias
Dirección de Monitoreo y Gestión Sanitaria
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro


Investigador: David Jesús Manuel
Hoyos Távara

Doy mi autorización para realizar la encuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, 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 desempeño laboral en una Sede Administrativa Lima Centro – 2022", cuyo autor es HOYOS TAVARA DAVID JESUS MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 13- 01-2023 15:42:46

Código documento Trilce: TRI - 0515702