



Universidad César Vallejo

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

**Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del
personal administrativo en una Red de Salud, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Lopez Reyna, Juan Manuel (orcid.org/0009-0009-2109-306X)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

Mtro. Hernandez Castañeda, Jonathan (orcid.org/0000-0002-4567-8881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TRUJILLO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, 2024", cuyo autor es LOPEZ REYNA JUAN MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 12- 08-2024 23:15:00

Código documento Trilce: TRI - 0800136





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOPEZ REYNA JUAN MANUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JUAN MANUEL LOPEZ REYNA DNI: 71236378 ORCID: 0009-0009-2109-306X	Firmado electrónicamente por: JLOPEZRE93 el 07-07- 2024 23:17:58

Código documento Trilce: TRI - 0800152

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, por ser mi guía y fuente de fortaleza en todo momento.

A mis padres, por su amor incondicional y su incansable apoyo. Este logro es tanto suyo como mío.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por haberme dado la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar este proyecto. Sin Su guía y apoyo, no habría sido posible llegar hasta aquí.

A mis padres, quienes han sido mi pilar fundamental durante todo este proceso. Gracias por su amor incondicional, por sus consejos y por estar siempre a mi lado en cada etapa de mi vida. Sus sacrificios y enseñanzas me han inspirado a seguir adelante y a luchar por mis sueños.

A mis profesores y mentores, quienes con su conocimiento y dedicación me han guiado a lo largo de mi formación académica. Sus enseñanzas han sido clave para mi desarrollo profesional y personal.

Índice de contenidos

Caráctula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud de mayo a julio del 2024.....	13
Tabla 2 Dimensión planificación de la variable gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud año 2024	14
Tabla 3 Dimensión organización de la variable gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, año 2024	15
Tabla 4 Dimensión dirección de la variable gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud	16
Tabla 5 Dimensión control de la variable gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud.....	17

Resumen

Esta investigación aporta significativamente al Objetivo de Desarrollo Sostenible 3, que tiene como fin garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos. La gestión administrativa eficiente y el buen desempeño laboral del personal administrativo en una red de salud crean condiciones que fomentan una atención sanitaria de calidad. Es así que el objetivo es determinar la influencia de gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud en Trujillo durante el periodo de mayo a julio de 2024. Se utilizó un diseño no experimental correlacional con una población de 120 empleados administrativos y una muestra de 91 participantes. Los resultados indicaron una correlación positiva alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.724 y una significancia $p=0.000$. Además, se analizaron las dimensiones específicas, se encontraron correlaciones positivas y significativas en todas las dimensiones evaluadas: planificación ($\rho=0.666$, $p=0.000$), organización ($\rho=0.663$, $p=0.000$), dirección ($\rho=0.702$, $p=0.000$) y control ($\rho=0.703$, $p=0.000$). En conclusión, el estudio demostró que una gestión administrativa eficiente influye de manera significativa y positiva en el desempeño laboral del personal administrativo de una Red de Salud.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, personal administrativo y calidad de la atención sanitaria.

Abstract

This research contributes significantly to Sustainable Development Goal 3, which aims to ensure healthy lives and promote well-being for all. Efficient administrative management and good work performance of administrative staff in a health network create conditions that promote quality health care. Thus, the objective is to determine the influence of administrative management on the work performance of administrative staff in a Health Network in Trujillo during the period from May to July 2024. A correlational non-experimental design was used with a population of 120 administrative employees and a sample of 91 participants. The results indicated a high positive correlation between administrative management and work performance, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.724 and a significance $p=0.000$. In addition, the specific dimensions were analyzed, and positive and significant correlations were found in all the dimensions evaluated: planning ($\rho=0.666$, $p=0.000$), organization ($\rho=0.663$, $p=0.000$), direction ($\rho=0.702$, $p=0.000$) and control ($\rho=0.703$, $p=0.000$). In conclusion, the study showed that efficient administrative management significantly and positively influences the work performance of the administrative staff of a Health Network

Keywords: Administrative management, Job performance, administrative staff, and Quality of healthcare.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestros tiempos, la administración y la distribución homogénea de insumos, tanto herramientas como de recurso humano, cobra un papel sumamente significativo dentro del área de la salud pública. Como destacan Pérez & Barbarán (2021) destacan la gran relevancia de estos puntos en la eficiencia de la atención sanitaria. Específicamente, la gestión administrativa de diferentes maneras influye en gran medida en el desempeño laboral del recurso humano, lo cual es fundamental para asegurar una atención de calidad. Esta investigación se centra en mejorar indirectamente la Salud y Bienestar, alineándose así con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 3, específicamente el ODS 3.8, que es: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Una gestión administrativa eficiente es fundamental para asegurar los insumos y medicamentos que permitan brindar una atención sanitaria de calidad; además una gestión administrativa eficiente puede optimizar los servicios de salud al contar con la indumentaria adecuada.

Por otro lado, conociendo las realidades en diferentes partes del mundo como lo es en Europa, las instituciones de salud cuentan con una gestión administrativa eficiente y procesos administrativos ágiles siendo fundamentales para brindar servicios de calidad. Sin embargo, según un informe de la Federación internacional de Derechos Humanos FIDH (2021) el 38% de los establecimientos públicos en Europa reportaron deficiencias significativas en su gestión administrativa, lo que provocó retrasos críticos en los procesos y una disminución del 22% en la satisfacción de los usuarios. Estos datos resaltan la importancia de fortalecer la gestión administrativa y así poder garantizar la atención oportuna y con altos estándares. Mientras que Calvo (2024) describe que tener un bajo nivel de desempeño laboral genera preocupantes señales de estancamiento a causa de diferentes factores intrínsecos y extrínsecos. Entre los factores intrínsecos se encuentran la falta de motivación y el agotamiento emocional del personal administrativo, que afecta aproximadamente al 45% del personal. Por otro lado, factores extrínsecos como la ausencia de recursos adecuados y un ambiente organizacional poco favorable, que impactan negativamente en un 60% de los colaboradores.

Así mismo en América Latina, están marcadas por notables desafíos y posibilidades de mejora tanto la gestión administrativa como el desempeño laboral. Mientras que, según el Panorama de las Administraciones Públicas, la región tiene puntuaciones promedio con un índice de 0.47 en la gestión del desempeño laboral o rendición de actividades, indicando un nivel moderadamente bajo en estos aspectos. En cuanto al desarrollo de capacidades de liderazgo un 0.48, indicando cierta eficacia, pero también espacio para mejorar. Colombia. Específicamente, destaca con la puntuación más alta en estrategias de desempeño laboral y rendición de cuentas, con normas gubernamentales por encima del rendimiento individual y colectivo, así como de eficiencia y calidad, esto ha sido descrito por OECD (2024).

Mientras que, en el Perú, las redes de salud enfrentan desafíos significativos si hablamos de gestión administrativa y desempeño laboral respecto al recuso humano, Destacando principalmente al Primer Nivel de Atención. Según la IPE (2022); Philipps (2022) el 98.5% de la población cuenta con un seguro de salud, los servicios ofrecidos en este nivel son precarios, con deficiencias en la gestión administrativa como horarios restringidos, tecnología obsoleta o ausente, y escasez de talento humano. Estas deficiencias generan insatisfacción en los usuarios y pérdida de oportunidades de diagnóstico precoz. Además, que el desempeño laboral en colaboradores administrativos realizado en redes sanitarias también enfrenta retos importantes. Según un informe del MINSA (2022), el 42% de los Puestos de salud del Primer Nivel reportaron errores administrativos que afectaron la atención a los pacientes, mientras que el 38% evidenció demoras significativas en los procesos administrativos, provocando largos tiempos de espera. Estas cifras resaltan la necesidad de mejorar y garantizar servicios de calidad y adecuados para la salud.

En la realidad local la gestión en diversas dimensiones de la gestión administrativa es un factor crucial en esta problemática. Por ejemplo, en cuanto a la planificación, se ha notado que en algunas ocasiones la falta de un plan estratégico claro y bien definido afecta la capacidad de prever necesidades y asignar recursos adecuadamente. Por otra parte, la organización también enfrenta desafíos significativos. Se han observado casos donde la estructura jerárquica y la mala comunicación al momento de explicar funciones

y responsabilidades impiden una distribución equitativa aumentando carga de trabajo a otros colaboradores. Mientras que, analizando a la dirección, en ciertas ocasiones, la falta de liderazgo efectivo y una comunicación inadecuada pueden afectar la motivación del equipo. Finalmente, desde la perspectiva del control, se ha observado que la inexistencia de mecanismos adecuados para el seguimiento y evaluación del desempeño en algunas áreas impide identificar y corregir desviaciones a tiempo, como el uso de Kardex en aplicativos móviles, sistema de refrigeración sin control adecuado, esto puede llevar a una baja calidad en los resultados y a la repetición de errores. Estas situaciones son relevantes para afectar el desempeño laboral en una Red de salud en la Libertad.

Por lo expuesto se planteó el siguiente problema ¿Cuál es la Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud mayo - julio 2024?

Para justificar este trabajo se abordaron diferentes aspectos como por la conveniencia, dado el aumento de buena calidad en los servicios de salud. Se aborda cómo la gestión administrativa puede optimizar los recursos disponibles en los establecimientos de salud pública, lo cual es fundamental para responder eficazmente a la gran mayoría de la población. Esto es muy relevante para los usuarios.

En el ámbito teórico, el estudio es significativo porque contribuye a una mejor comprensión del impacto que tiene una gestión administrativa idónea tendrá respecto al desempeño laboral del recurso humano de una Gerencia de Salud. Esta comprensión permite reforzar los enfoques teóricos existentes y ofrecer una base más sólida para entender las razones que afectan el desempeño laboral de este recurso humano clave para la atención de salud.

Desde una perspectiva de las implicancias prácticas, los hallazgos de esta investigación son de gran valor para mejorar los procesos administrativos, el propósito es mejorar los niveles de satisfacción laboral en el recurso humano del área administrativa, lo cual, a su vez, contribuye a que la población reciba servicios de atención médica de calidad.

En términos metodológicos, el estudio introduce nuevas técnicas e instrumentos que permitan evaluar cómo la gestión administrativa impacta en el desempeño laboral en

colabores administrativos de Redes de Salud. Estos cuestionarios fueron validados por un grupo de expertos que laboran en las diferentes Redes de Salud de la Libertad, como también del Gobierno Regional de Salud. Esto enriquece los métodos de investigación manejados en este campo y facilitará estudios futuros más robustos y detallados.

Finalmente, la justificación social de este trabajo es de considerable relevancia. Al fomentar mejoras en la gestión administrativa esto permitirá que el desempeño laboral en redes de salud públicas mejore, logrando que los establecimientos de salud cuenten con insumos y medicamentos necesarios para que los ciudadanos reciban una atención de calidad. Esto repercute directamente en su bienestar y calidad de vida, demostrando así la importancia social."

En este contexto, el objetivo general de estudio fue determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud de mayo a julio del 2024. Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos: en primer lugar, identificar la influencia de la dimensión planificación de la variable gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud; en segundo lugar, identificar la influencia de la dimensión organización de la variable gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud; en tercer lugar, identificar la influencia de la dimensión dirección de la variable gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud; y finalmente, identificar la influencia de la dimensión control de la variable gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud.

Para ampliar la información, se citaron estudios que han analizado la relación, mas no influencia entre las variables del título de investigación, sobre todo las redes de salud. Sin embargo, los enfoques utilizados han sido diversos. Algunas investigaciones han evaluado el desempeño mediante instrumentos que incluían conceptos de gestión administrativa. Otras han optado por metodologías mixtas, como análisis de regresión lineal para determinar la influencia que exista sobre una variable. A pesar de las

diferentes perspectivas adoptadas, los resultados de estas investigaciones han revelado correlaciones variables, desde débiles hasta fuertes o moderadas.

Por ejemplo Nahas et al. (2019) en Egipto, su investigación titulado Relationship between the Quality of Administrative System and Health Care Provided to the Patients among Hospital Managers. Siendo un estudio correlacional descriptivo que utilizó un enfoque cuantitativo. La investigación tuvo como muestra 220 participantes, obteniendo como resultado que la gestión administrativa observada por los gerentes fue alta, con un promedio del 70.3%. Además, observaron diferencias significativas, específicamente con valores de $p < 0.01$ en las comparaciones entre los diferentes gerentes y la gestión administrativa. En conclusión, aunque los gerentes de hospital perciben que la gestión administrativa funciona a un alto nivel, esta percepción no se traduce necesariamente en una alta satisfacción o percepción de calidad entre los pacientes

De manera similar Zorrilla et al. (2021) en Perú, realizó un estudio titulado Control Interno y Gestión Administrativa en el Instituto Nacional de Salud de Lima, el cual planteó el diseño científico cuantitativo. La muestra utilizada consistió en 120 colaboradores administrativos del INS en el año 2020. Los hallazgos mostraron una conexión notable alta ($r=0.75$) al relacionar la variable control interno y gestión administrativa, sugiere una relación sólida y positiva entre estos dos aspectos. Específicamente, se observó que el 75% de los casos mejoraron respecto a la eficacia de la gestión administrativa cuando fortalecían objetivos internos. Se ha concluyó que la calidad del control interno impacta directamente en la gestión administrativa con respecto al ámbito de salud pública en Lima.

Muin et al. (2023) en Indonesia, se llevó a cabo trabajo investigativo denominado Percepción del Desempeño Laboral de los Farmacéuticos en la Provincia de Yogyakarta en el que se empleó un diseño metodológico cuantitativo. La muestra consistió en 192 farmacéuticos, quienes trabajaban en nosocomios públicos de varias regiones de Yogyakarta. Los resultados de la prueba de validez mostraron que todos los ítems del cuestionario eran válidos, con valores de r que oscilaban entre 0.150 y 0.819. Por otro lado, la prueba de confiabilidad arrojó un valor de 0.969, indicando una alta confiabilidad en la medición. Esto permitió concluir la presencia de una relación estadísticamente

significativa al relacionar el desempeño laboral influyen en la percepción de su desempeño en el entorno hospitalario.

Además, Bayser (2023) en Argentina, se llevó a cabo un estudio titulado Relación entre la motivación y desempeño laboral en las licenciadas de una institución pública en Argentina. Este estudio enmarcó el diseño metodológico descriptivo, observacional y de corte transversal. La muestra utilizada consistió en 60 licenciadas en enfermería que laboran en el estado argentino. Se observó que el desempeño profesional, considerando las tres dimensiones evaluadas, se clasificó como medio en más del 96% de los participantes de la muestra. Al analizar la relación entre la motivación general y el logro profesional, se evidenció una correlación alta, positiva y significativa ($r=0.7$). En conclusión, este estudio demostró de manera significativa positiva entre las variables en licenciadas en enfermería en Buenos Aires de una institución pública.

En el contexto Nacional Cedrón (2020) En Perú, se realizó un trabajo investigativo denominado Motivación y Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad en la pandemia del 2020. La muestra trabajada estuvo compuesta por 106 colaboradores de una Gerencia de Salud. Sus hallazgos indicaron que un 50,9% de los colaboradores presentaban una motivación laboral baja, un 37,7% una motivación media y un 11,3% una alta motivación. En tanto al desempeño laboral, se evidenció que un 60,4% tenía un desempeño bajo, un 28,3% un desempeño medio y un 11,3% un desempeño alto. Se Determinó una correlación significativamente alta entre ambas variables con un valor "r" del 0,911. Los hallazgos permitieron concluir que existe un vínculo significativo y de gran magnitud la motivación laboral con la variable desempeño laboral.

Según las teorías relacionadas en la variable independiente Gestión Administrativa el concepto abarca diversos enfoques propuestos por distintos autores, los cuales destacan una variedad de elementos a considerar. Entre ellos Chiavenato (2007) menciona que la gestión administrativa se encuentran las etapas o fases que componen el proceso de gestión, los principios éticos y de responsabilidad humana que deben regirla, así como las habilidades y competencias necesarias con el fin de llevar a cabo de manera efectiva. Mientras que Terry (2007) sostiene que la gestión administrativa posibilita a las

organizaciones llevar a cabo la planificación, ejecución, organización, y control de sus objetivos empresariales, lo cual implica hacer un uso efectivo tanto del personal humano como de materiales disponibles.

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la gestión administrativa como un aglomerado de funciones dirigidas a administrar los recursos humanos de forma eficiente y eficaz, enfocándose específicamente en las labores de soporte y tareas administrativas dentro de la organización. Dahlgaard et al. (2018) indican que un cúmulo significativo de las teorías sobre la gestión administrativa se han venido desarrollando y delineando a lo largo de más de un siglo, no obstante, estas teorías han sido objeto de revisiones, complementos y actualizaciones con el fin de ajustarse a las necesidades contemporáneas que enfrentan las organizaciones en la actualidad.

Por otro lado Para Pawlowski (2016) la gestión administrativa abarca diferentes niveles de análisis, como la estructura de la organización, las tareas, las personas, la tecnología y el ambiente. Además Ibrahim et al. (2019) destacan las capacidades conceptuales y de decisión como destrezas importantes para la gestión administrativa. Mientras que Bayo (2019) enfatiza las capacidades técnicas y Akgoz et al. (2023) resaltan las capacidades de gestión de relación. Finalmente Myszewski (2019) identifica varios roles clave en la gestión administrativa, tales como los roles interpersonales (como el liderazgo y la conexión), los roles relacionados con la información (difusor y portavoz), y los roles de decisión (iniciativa, resolución de problemas, asignación de recursos y negociación).

Carter (1986) propuso que gestión administrativa es el arte de gobernar y consideró estar compuesto por diferentes dimensiones entre ellas la planificación, la organización, la dirección y el control. Mientras Koontz et al. (2020) define las principales dimensiones a la planificación (diseño de metas), organización (traducción de objetivos en directrices y estructuras), dirección y control. Para fines de este trabajo se considerará a Koontz como indicadores los indicadores de estudio.

Al definir la planificación, según Koontz et al. (2020), es esencial para dar dirección a la organización y anticipar los cambios futuros. Estos autores destacan que la planificación no solo implica la definición de metas, sino también la selección de estrategias y la

asignación de recursos. Robbins & Coulter (2010) complementan esta idea al señalar que la planificación proporciona una base para otras funciones de la gestión, ayudando a coordinar actividades y evaluar el progreso hacia los objetivos. Por otro lado según (Mintzberg, 1979) la organización se refiere a la disposición y coordinación de recursos, incluyendo el personal, para implementar los planes establecidos. El también describe la organización como la estructura formal y las relaciones de autoridad que guían las acciones colectivas, según este autor, una organización bien diseñada facilita la eficiencia operativa y la efectividad. Por su parte, Carter (1986) menciona que la organización implica tanto la estructura física de la empresa como las funciones administrativas necesarias para gestionar los recursos de manera óptima.

La dirección Según Hersey et al. (1996), es la función que se ocupa de dirigir e incentivar a los colaboradores para que ejecuten sus funciones de manera correcta. La dirección indica liderazgo, comunicación y supervisión, estos autores destacan que un buen líder tiene la posibilidad de adaptar el liderazgo a las necesidades y habilidades del equipo, lo que resulta en un mayor compromiso y rendimiento. Bravo (1985) añade que la dirección también incluye tomar decisiones y solucionar conflictos, elementos esenciales para mantener un ambiente de trabajo productivo.

Finalmente, Valle (2021) cita a Drucker para definir el control como la estrategia que tiene la función de evaluar y monitorear el desempeño de una organización y así asegurar el cumplimiento los objetivos planteados, el control no solo se relaciona a la medición del rendimiento, sino también la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario, este autor subraya la importancia de establecer estándares claros y sistemas de retroalimentación para mantener la organización en el camino correcto. Y para terminar estas dimensiones. Y para terminar (Ouchi, 1979) complementa esta visión al proponer que el control debe ser tanto formal como informal, utilizando tantos sistemas de información como la cultura organizacional para garantizar el alineamiento con los objetivos estratégicos.

Por su parte la variable desempeño laboral, la cual ha sido ampliamente estudiada por Chiavenato (2007). Este autor la caracteriza por ser la proporción entre los resultados producidos por un flujograma de producción o servicios e insumos empleados para lograr

dichos resultados. Esta relación funciona como un indicador que ayuda en determinar la eficiencia con la que se están manejando los recursos dentro de una organización. Gonzalez (2005) complementa esta visión al señalar que el desempeño laboral se puede medir mediante la eficiencia y efectividad con la que se utilizan los recursos humanos y otros recursos para alcanzar los resultados deseados. Esto implica evaluar cómo se optimizan los recursos disponibles para maximizar los resultados, asegurando que los objetivos se logren con el menor desperdicio posible y en el menor tiempo necesario. Finalmente Koopmans et al. (2013) enfatiza que el desempeño laboral es representativo de la eficiencia económica, esta definición surge al analizar la relación entre los recursos utilizados como insumos y los bienes o servicios generados como resultados en un proceso productivo. Esta métrica permite evaluar el grado de aprovechamiento y rendimiento obtenido de los recursos invertidos.

Así mismo la Productividad Laboral se entiende como un concepto multidimensional que abarca diversos aspectos. En primer lugar, según Chiavenato (2004), implica la capacidad de generar las metas esperadas utilizando mínimamente la utilización de recursos en el menor tiempo disponible, todo ello en un contexto donde el empleado este a gusto es sus responsabilidades y cómodo en la organización Bohlander et al. (2010). Por otro lado, Robbins & Coulter (2010) precisan al desempeño laboral como un proceso para identificar qué tan bien ha cumplido sus metas una empresa, persona o proceso a lo largo del tiempo. Además, Milkovich & Boudreau (1994) se refiere a cómo el empleado cumple con las exigencias de la institución en cuanto a las metas planteadas esperadas de cada área designada. Por otro lado, Campbell & Wiernik (2015) plantearon un enfoque surgido de la necesidad de crear un método y así poder evaluar el desempeño laboral en el ejército estadounidense durante el siglo XX. Según Salgado & Cabal (2011), el desempeño laboral es un concepto multidimensional que abarca diversas facetas clave como el desempeño laboral, Eficacia y Eficiencia laboral.

Otra dimensión clave es la eficacia laboral, la cual según Chiavenato (2007) representa el grado que cumplen los objetivos a través de metas planificadas, reflejando cuán adecuada es la ejecución de las tareas y la asignación de dinero disponibles. Robbins & Coulter (2010) la definen como la capacidad de alcanzar las metas y objetivos deseados,

independientemente de los recursos utilizados. Koontz et al. (2020) complementan indicando que implica hacer las cosas correctas para alcanzar los objetivos esperados.

Finalmente, la eficiencia laboral es otra dimensión esencial del desempeño. Chiavenato (2007) la conceptualiza como la manipulación adecuada de insumos disponibles para concretar objetivos con la menor cantidad posible de estos. Robbins & Coulter (2010) la ven como la relación entre insumos y productos obtenidos, maximizando resultados con recursos minimizados.

En este contexto se planteó la siguiente hipótesis: la gestión administrativa influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud de mayo a julio del 2024. Esta afirmación debe sustentarse en diversas hipótesis específicas: primero, que la dimensión planificación influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud; segundo que la dimensión organización influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud; tercer, que la dimensión dirección influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud; y finalmente, que la dimensión control influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud.

II. METODOLOGÍA

Esta investigación fue de tipo aplicada y diseño no experimental correlacional. Según Hernández (2018), este tipo de investigación busca crear ideas prácticas que permitan dar solución a un problema específico. Además, el enfoque planteado fue cuantitativo. Como lo plantea Gallardo (2017), este enfoque implica el uso de métodos cuantificables para analizar las relaciones entre variables, sin realizar experimentos directos.

Por otro lado, población se conformó por personal administrativo que desempeña funciones en una red de salud, ascendiendo a 120 colaboradores. Para delimitar adecuadamente la muestra, se consideraron criterios de inclusión y exclusión. Dentro de este estudio se consideraron a los empleados administrativos que trabajaban en la Red de Salud, cuya modalidad de trabajo sea CAS o nombrado, siempre y cuando tuvieran más de tres meses de antigüedad en su puesto, desempeñaran sus funciones de manera presencial, mostraran disposición para participar en la investigación y firmaran un consentimiento informado, aceptando las condiciones del estudio. Quedaron excluidos del estudio aquellos empleados cuyas funciones eran exclusivamente asistenciales. Tampoco participaron aquellos que se encontraban de vacaciones durante el periodo de aplicación de los instrumentos de investigación y fueron excluidos aquellos colaboradores tipo locación o no guarden vínculo con la institución

Para determinar la muestra requerida, se hizo uso de la fórmula estadística para muestra finita, la cual está en el (Anexo 7), considerando un 5% de error y un 95% de confiabilidad. El resultado fue una muestra de 91 colaboradores de la Red. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple como toma de datos, la unidad de análisis lo constituye el recurso humano administrativo de una Red de Salud.

En cuanto a la técnica utilizada, se usó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Es así que, en Gestión administrativa, se empleó un cuestionario el cual constaba de 24 preguntas la cual estuvo dividido en cuatro dimensiones siendo la primera Planificación (preguntas de la 1 a la 6), segunda la organización (preguntas de la 7 a la 12), para Dirección (preguntas de la 13 a la 18) y control (preguntas de la 19 a la 24). Este instrumento se encuentra en el (Anexo 2). Los ítems que conformaron el cuestionario fueron adaptados de Alvarado Muñoz, Alan Antonio (2022). El cuestionario fue analizado

por un grupo de expertos, como se detalla en el (Anexo 3), y se determinó la confiabilidad mediante la prueba estadística alfa de Cronbach, aplicada a un piloto de 20 trabajadores, obteniendo un resultado de 0.849, lo cual indicó una alta confiabilidad (Anexo 4). De manera similar, para el desempeño laboral, se usó un cuestionario de 12 preguntas, dividido en tres dimensiones: Productividad Laboral (preguntas 1 a 4), Eficacia (preguntas 6 a 8) y Eficiencia (preguntas 9 a 12). Este instrumento también se encuentra en el (Anexo 2). Los ítems de este cuestionario fueron igualmente adaptados de Alvarado Muñoz, Alan Antonio (2022) y evaluados por expertos (Anexo 3). La confiabilidad se verificó mediante la prueba estadística alfa de Cronbach, aplicada a un piloto de 20 trabajadores, obteniendo un resultado de 0.977, lo cual indicó una alta confiabilidad (Anexo 4). Toda esta información de las variables estudiadas se encuentra en el (Anexo 01) denominada tabla de operacionalización de variables.

Para el procesamiento de datos se utilizó mediante el software estadístico SPSS v.29. Para evaluar la distribución de la muestra se la realizó mediante la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov, que resultó en un valor $p < 0.05$, indicando que los datos no siguieron una distribución normal. Esto permitió aplicar la fórmula no paramétrica Rho de Spearman, como se detalla en el (Anexo 9). Los resultados se presentaron en tablas de doble entrada, detallando frecuencias y porcentajes.

En términos de ética, se consideraron aspectos éticos conforme a los estándares nacionales e internacionales. A nivel nacional, se siguió el código de integridad científica establecido por el Registro Nacional de Ciencia, Tecnología y de Innovación Tecnológica (RENACYT, 2021), priorizando las prácticas idóneas de moralidad científica. Además, se cumplió con los principios del Código de Ética de Investigación de la Universidad César Vallejo (UCV). Se solicitó al personal colaborador que registren su conformidad de asistir en el estudio, esto está en el (Anexo 5).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, 2024.

		Desempeño laboral			
		Deficiente	Regular	Buena	Total
Gestión Administrativa	Deficiente	0	13	1	14
		0,0%	14,3%	1,1%	15,4%
	Regular	1	14	11	26
		1,1%	15,4%	12,1%	28,6%
	Buena	0	5	46	51
		0,0%	5,5%	50,5%	56,0%
Total		1	32	58	91
		1,1%	35,2%	63,7%	100,0%

Nota: Esta tabla se observa la influencia de la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral

Correlación de Rho de Spearman:

Gestión Administrativa	Correlación	Desempeño laboral
		,724*
	Sig. (bilateral)	,000

La tabla 1 muestra la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. De los 14 empleados que reportaron una gestión administrativa deficiente, ninguno consideró su desempeño laboral deficiente, el 14.3% lo consideró regular y el 1.1% bueno. De los 26 empleados que reportaron una gestión administrativa regular, el 1.1% consideró su desempeño laboral deficiente, 15.4% regular y 12.1% bueno. De los 51 empleados que reportaron una gestión administrativa buena, el 0.0% consideraron su desempeño laboral deficiente, el 5.5% regular y el 50.5% bueno. En total, de los 91 empleados, el 1.1% evaluaron su desempeño laboral como deficiente, el 35.2% como regular y el 63.7% como bueno. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de $\rho = 0.724$ ($p = 0.000$), lo cual indica una correlación positiva alta y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Tabla 2**Dimensión planificación de la variable gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, 2024**

		Desempeño laboral			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Planificación	Deficiente	0	9	0	9
		0,0%	9,9%	0,0%	9,9%
	Regular	1	8	1	10
		1,1%	8,8%	1,1%	11,0%
	Bueno	0	15	57	72
		0,0%	16,5%	62,6%	79,1%
Total		1	32	58	91
		1,1%	35,2%	63,7%	100,0%

Nota: Esta tabla se observa la influencia de la dimensión Planificación y el Desempeño laboral

Correlación de Rho de Spearman:

		Desempeño laboral
Planificación	Coefficiente de correlación	,666**
	Sig. (bilateral)	,000

La tabla 2 muestra la relación entre la dimensión planificación de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud en el año 2024. De los 9 empleados que reportaron una planificación deficiente, ninguno consideró su desempeño laboral deficiente, el 9.9% lo consideró regular y el 0.0% bueno. De los 10 empleados que reportaron una planificación regular, el 1.1% consideró su desempeño laboral deficiente, el 8.8% regular y el 1.1% bueno. De los 72 empleados que reportaron una planificación buena, ninguno consideró su desempeño laboral deficiente, el 16.5% regular y el 62.6% bueno. En total, de los 91 empleados, el 1.1% evaluaron su desempeño laboral como deficiente, el 35.2% como regular y el 63.7% como bueno. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de $\rho = 0.666$ ($p = 0.000$), lo cual indica una correlación positiva alta y significativa entre la planificación y el desempeño laboral.

Tabla 3**Dimensión organización de la variable gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, 2024**

		Desempeño laboral			
		Deficiente	Regular	Buena	Total
Organización	Deficiente	0 0,0%	13 14,3%	1 1,1%	14 15,4%
	Regular	1 1,1%	5 5,5%	0 0,0%	6 6,6%
	Buena	0 0,0%	14 15,4%	57 62,6%	71 78,0%
Total		1 1,1%	32 35,2%	58 63,7%	91 100,0%

Nota: Esta tabla se observa la influencia de la dimensión Organización y el Desempeño laboral

Correlación de Rho de Spearman:

Organización	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
		,663*
	Sig. (bilateral)	,000

La tabla 3 muestra la relación entre la dimensión organización de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud en el año 2024. De los 14 empleados que reportaron una organización deficiente, ninguno consideró su desempeño laboral deficiente, el 14.3% lo consideró regular y el 1.1% bueno. De los 6 empleados que reportaron una organización regular, el 1.1% consideró su desempeño laboral deficiente, el 5.5% regular y el 0.0% bueno. De los 71 empleados que reportaron una organización buena, ninguno consideró su desempeño laboral deficiente, el 15.4% regular y el 62.6% bueno. En total, de los 91 empleados, el 1.1% evaluaron su desempeño laboral como deficiente, el 35.2% como regular y el 63.7% como bueno. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de $\rho = 0.663$ ($p = 0.000$), lo cual indica una correlación positiva alta y significativa entre la organización y el desempeño laboral.

Tabla 4

Dimensión dirección de la variable gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, 2024

		Desempeño laboral			
		Deficiente	Regular	Buena	Total
Dirección	Deficiente	0 0,0%	16 17,6%	1 1,1%	17 18,7%
	Regular	1 1,1%	11 12,1%	11 12,1%	23 25,3%
	Buena	0 0,0%	5 5,5%	46 50,5%	51 56,0%
Total		1 1,1%	32 35,2%	58 63,7%	91 100,0%

Nota: Esta tabla se observa la influencia de la dimensión Dirección y el Desempeño laboral

Correlación de Rho de Spearman:

Dirección	Coefficiente de correlación	Desempeño laboral ,702**
	Sig. (bilateral)	,000

La tabla 4 muestra la relación entre la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. De los 17 empleados que reportaron una dirección deficiente, ninguno consideró su desempeño laboral deficiente, el 17.6% lo consideró regular y el 1.1% bueno. De los 23 empleados que reportaron una dirección regular, el 1.1% consideró su desempeño laboral deficiente, el 12.1% regular y el 12.1% bueno. De los 51 empleados que reportaron una dirección buena, el 0.0% consideraron su desempeño laboral deficiente, el 5.5% regular y el 50.5% bueno. En total, de los 91 empleados, el 1.1% evaluaron su desempeño laboral como deficiente, el 35.2% como regular y el 63.7% como bueno. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de $\rho = 0.702$ ($p = 0.000$), lo cual indica una correlación positiva alta y significativa entre la dirección y el desempeño laboral.

Tabla 5**Dimensión control de la variable gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, 2024**

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Control	Deficiente	1 1,1%	16 17,6%	1 1,1%	18 19,8%
	Regular	0 0,0%	14 15,4%	23 25,3%	37 40,7%
	Buena	0 0,0%	2 2,2%	34 37,4%	36 39,6%
Total		1 1,1%	32 35,2%	58 63,7%	91 100,0%

Nota: Esta tabla se observa la influencia de la dimensión Dirección y el Desempeño laboral

Correlación de Rho de Spearman:

		Desempeño laboral
Control	Coefficiente de correlación	,703**
	Sig. (bilateral)	,000

La tabla 5 muestra la relación entre la dimensión control de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. De los 18 empleados que reportaron un control deficiente, el 1.1% consideró su desempeño laboral deficiente, el 17.6% regular y el 1.1% bueno. De los 37 empleados que reportaron un control regular, ninguno consideró su desempeño laboral deficiente, el 15.4% regular y el 25.3% bueno. De los 36 empleados que reportaron un control bueno, ninguno consideró su desempeño laboral deficiente, el 2.2% regular y el 37.4% bueno. En total, de los 91 empleados, el 1.1% evaluaron su desempeño laboral como deficiente, el 35.2% como regular y el 63.7% como bueno. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de $\rho = 0.703$ ($p = 0.000$), lo cual indica una correlación positiva alta y significativa entre el control y el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

En el ámbito de una Red de Salud, es fundamental contar con una adecuada gestión administrativa, ya que influye directamente en el desempeño laboral. La gestión administrativa eficaz proporciona la estructura y los recursos necesarios para que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera óptima. No depende únicamente de la Gerencia, sino también de otras áreas, asegurando que los empleados tengan claros sus roles y responsabilidades, reciban la capacitación necesaria y cuenten con las herramientas y el apoyo requeridos para alcanzar sus metas de manera eficiente.

Es así que los resultados que arrojan la tabla 1 muestran una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.724 ($p = 0.000$). Esto indica que una mejor gestión administrativa también mejorará el desempeño laboral. Se observó en los resultados que, de los 91 colaboradores encuestados, el 1.1% consideró su desempeño laboral deficiente, el 35.2% regular y el 63.7% bueno. Respecto a la gestión administrativa, el 56% la calificó como buena, el 28.6% regular y el 15.4% deficiente. Estos resultados se contrastan con la teoría de Meyer (2020) quien menciona que la satisfacción y la motivación en el trabajo impactan significativamente el desempeño de colaboradores administrativos. Las prácticas de gestión administrativa pueden influir positivamente en el desempeño laboral, destacando a la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, como un componente vital para la productividad y eficiencia de los colaboradores sanitarios.

Es así que, al comparar con los resultados obtenidos, se observa que una buena gestión administrativa (56% de los colaboradores) está asociada con un desempeño laboral mayormente bueno (63.7%). Por otro lado la teoría de Taylor (1994) respalda estos hallazgos, proponiendo que la división de actividades y la especialización incrementan la destreza y eficiencia de los empleados. Mientras tanto, citando trabajos previos como el de Guaya (2023), encontró una correlación estadísticamente significativa con un R Spearman de 0.727 y un valor P de 0.002. Comparando con los resultados obtenidos, esto respalda la noción de que una gestión administración eficiente impacta

favorablemente en el desempeño laboral en diversos contextos. De manera similar, Pérez (2021) analizó la conexión entre estos factores, resultado un índice de correlación de Spearman de 0.719, lo que sugiere una influencia de la gestión administrativa sobre el desempeño laboral. Al comparar con los datos obtenidos revela una correlación igualmente elevada, corroborando esta relación en el contexto de redes en salud. Por último, su estudio de Alvarado (2022) no solo examinó la asociación, sino también el impacto de la gestión administrativa en el desempeño laboral dentro de una Red de Salud en La Libertad, arrojando un coeficiente de Nagelkerke de 0.361. Esto implica que la gestión administrativa podría explicar hasta un 36.1% de la variación en el desempeño laboral. Aunque la metodología y las métricas difieren, ambas investigaciones subrayan la influencia de una variable sobre la otra.

La tabla 2 muestra una correlación positiva moderada y significativa entre la planificación y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.666 ($p = 0.000$). Este resultado sugiere que mejorando la planificación se asocia con un correcto desempeño laboral. Según los datos, el 79.7% de los colaboradores calificó la planificación como buena, el 11% como regular y el 9.9% como deficiente. Estos resultados indican que la percepción del personal sobre la planificación está estrechamente relacionada con su rendimiento en el trabajo. La planificación efectiva influye positivamente en el desempeño laboral al proporcionar una estructura clara y un enfoque estratégico para las actividades diarias y los objetivos a largo plazo. Al establecer metas específicas y delinear pasos concretos para alcanzarlas, la planificación permite a los empleados organizar su tiempo y recursos de manera eficiente, reduciendo la incertidumbre y el estrés asociados con la improvisación. En contraste con estos resultados, el estudio de Vainieri et al. (2019) analizó 62 observaciones de 16 organizaciones de salud pública, excluyendo una fundación hospitalaria especializada en cuidado cardiovascular. El análisis mostró que la planificación influye significativamente en el desempeño laboral, con una relación positiva de 0.628 puntos, sugiriendo que la comunicación efectiva y oportuna de la visión y estrategias organizacionales por parte de la alta dirección es clave para mejorar el desempeño. Comparando con los resultados hallados, ambos estudios contrastan la

relevancia de la planificación para mejorar el desempeño laboral. Otro estudio realizado por Bernardi (2019) también respalda los resultados hallazgos en la tabla 2, indicando que la planificación y las competencias gerenciales influyen positivamente en el desempeño laboral, siendo sus resultados equiparables ya que mostraron una relación positiva y significativa entre ambas variables. Comparando con los resultados obtenidos, la correlación de 0.666 obtenida es significativamente mayor, lo que da a entender que hay una relación fuerte entre la planificación y el desempeño laboral en una realidad como las redes de salud, subrayando la crucial importancia de una planificación efectiva para el rendimiento laboral óptimo.

Así mismo, en la tabla 3 se observó una alta correlación positiva y significativa con un Rho de 0.663 ($p = 0.000$), lo cual significa que al tener una mayor organización se tendrá un mayor desempeño laboral. Los colaboradores consideran que la organización es buena en un 78%, regular en un 6.6% y deficiente en un 15.4%. Esto sugiere que la organización afecta significativamente el desempeño laboral. Según Vega et al. (2010) cuando el recurso humano entiende sus roles, reciben la capacitación adecuada y tienen acceso a las herramientas necesarias, pueden realizar sus tareas de manera más efectiva y alcanzar sus objetivos de manera más eficiente. Estos resultados se contrastan con la teoría de que una buena organización interna es crucial para el desempeño laboral.

Estos hallazgos son consistentes con el estudio de Flayyeh & Al-Harbi (2023), quienes encontraron que la toma de decisiones administrativas tiene un impacto significativo en el rendimiento de las instalaciones, según su investigación, una mejora del 1% en la organización se traduce en una mejora del 0.853% en el rendimiento en el desempeño laboral, este hallazgo refuerza nuestra observación de que una estructura y procesos administrativos sólidos son cruciales para el éxito operativo y estratégico de las instituciones.

Otro estudio de Dousin et al. (2019), donde se encuestaron a 491 participantes, reveló que tanto la organización de horarios de trabajo flexibles como la supervisión de apoyo influyen positivamente en el desempeño laboral. El autor mencionó que, en términos de

poder explicativo, la inclusión de la satisfacción laboral en el modelo aumentó en un 30% la varianza en la variable desempeño laboral. Al comparar los resultados de los otros investigadores junto a los resultados obtenidos, se destaca la gran relevancia que tiene organización no solo en términos estructurales, sino también en la flexibilidad y el apoyo proporcionado a los empleados.

Los resultados en la tabla 4 revelan una correlación positiva alta de 0.702 ($p=0.000$) entre la dirección y la gestión administrativa, lo que indica una fuerte relación entre estas variables. Esta asociación se refleja en la percepción de los colaboradores sobre la dirección, donde el 56% la considera buena, el 25,3% regular y el 18,7% deficiente. Estos hallazgos sugieren que una dirección efectiva está estrechamente vinculada con una gestión administrativa exitosa. La teoría respalda estos resultados, ya que la dirección cumple un rol muy importante en el funcionamiento de una organización. Zaid et al. (2020) sostienen que la dirección impacta positivamente en el desempeño laboral al proporcionar liderazgo y orientación estratégica a los empleados. Este enfoque ayuda a establecer metas y objetivos claros, permitiendo que los colaboradores comprendan sus expectativas y cómo sus esfuerzos contribuyen al éxito global de la organización. Así mismo como impacta la dirección en el desempeño laboral ha sido objeto de diferentes estudios, confirmando consistentemente su impacto positivo significativo. En este contexto.

Así mismo la investigación de Ritonga et al. (2019), en sus hallazgos demuestran que el estilo de liderazgo, junto con la cultura laboral y la adecuación de las tareas, influye positivamente en el rendimiento del recurso humano. Este estudio se contrasta con los resultados hallados en la tabla 5, cuya idea es que un liderazgo efectivo proporcione orientación estratégica y establece objetivos claros, elementos fundamentales para que los empleados comprendan sus roles y su contribución al éxito organizacional. Ampliando esta perspectiva, Eliyana et al. (2019) exploraron el liderazgo transformacional y sus efectos en el entorno laboral, sus resultados indican que este estilo de liderazgo tiene un impacto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral, aunque el impacto en el rendimiento laboral puede estar mediado por estos factores, este

estudio subraya la importancia de un liderazgo efectivo en la creación de un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Los resultados de la investigación muestran en la tabla 5 una correlación positiva alta entre la dimensión control y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.703 ($p=0.000$). Esta fuerte asociación se refleja en la percepción de los colaboradores sobre la dimensión Control, donde un 39,6% la considera buena, un 40,7% regular y un 19,8% deficiente. Estos hallazgos sugieren una influencia significativa del control sobre el desempeño laboral en la organización estudiada. La teoría respalda esta relación, como lo señala Giménez et al. (2020), quienes enfatizan la importancia del control en el contexto laboral. Según estos autores, un sistema estructurado de monitoreo y evaluación continua del rendimiento de los empleados permite identificar rápidamente problemas y áreas de mejora.

De la misma manera al contrastar con antecedentes como el de Souza & Beuren (2018) aportan una perspectiva adicional al examinar el papel de los sistemas de medición del rendimiento. Sus hallazgos sugieren que un sistema con características habilitadoras puede contribuir significativamente al rendimiento laboral al proporcionar empoderamiento psicológico a los empleados. Este enfoque no solo mide el desempeño, sino que también fomenta un sentido de control y autonomía en el trabajo, factores que se traducen en un mejor rendimiento individual y colectivo. Complementando estos hallazgos, Mulki & Lask (2019) exploran la interacción entre el control y el clima organizacional. Su investigación revela que un clima ético fuerte en la organización puede mitigar los efectos negativos de un locus de control externo en el desempeño laboral. Los hallazgos obtenidos en la investigación sugieren que la percepción de control en el entorno de trabajo no solo mejora directamente el rendimiento, sino que también aumenta la significancia del trabajo para los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

En las conclusiones de este estudio, se ha evidenciado de manera clara que la gestión administrativa tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral. Los resultados obtenidos muestran que a medida que se mejora la gestión administrativa, el desempeño laboral tiende a incrementarse, con una correlación fuerte ($\rho = .724$, $p = .000$). Esto resalta la importancia de optimizar los procesos administrativos para alcanzar mejores resultados en el ámbito laboral.

Específicamente, se ha determinado que la dimensión de la planificación dentro de la gestión administrativa juega un rol crucial. Con una correlación positiva significativa ($\rho = .666$, $p = .000$), se confirma que una mejor planificación está directamente vinculada a un mejor desempeño laboral. Esto sugiere que cuando las actividades se planifican de manera adecuada, los empleados pueden rendir de manera más efectiva.

Asimismo, la organización como dimensión de la gestión administrativa también influye positivamente en el desempeño laboral ($\rho = .663$, $p = .000$). Esto implica que cuando los recursos, tanto humanos como materiales, se organizan eficientemente, el personal puede llevar a cabo sus tareas de forma más óptima, lo que redundará en un mejor rendimiento laboral.

Por otro lado, la dirección en la gestión administrativa también se asocia con un aumento en el desempeño laboral ($\rho = .702$, $p = .000$). Una dirección efectiva, que guíe y motive al equipo de trabajo, favorece un entorno donde los empleados pueden alcanzar sus objetivos con mayor facilidad.

Finalmente, el control dentro de la gestión administrativa ha demostrado ser un factor determinante en el desempeño laboral, con una correlación positiva significativa ($\rho = .703$, $p = .000$). Esto indica que un sistema de control eficiente, que supervise y evalúe el cumplimiento de los objetivos y procesos, contribuye a mejorar el rendimiento de los trabajadores.

En resumen, todas las dimensiones de la gestión administrativa, incluyendo la planificación, organización, dirección y control, son elementos clave que influyen de manera significativa en el desempeño laboral. Esto subraya la importancia de mejorar continuamente estos aspectos para lograr un mayor éxito en las organizaciones.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda fortalecer la gestión administrativa mediante la implementación de programas continuos de desarrollo profesional para el personal administrativo. Esto se puede lograr organizando talleres y seminarios en línea sobre Total Quality Management (TQM).

En cuanto a la planificación, es crucial alinear los procesos con las necesidades del personal, creando y difundiendo cronogramas detallados por correo electrónico y asegurando una adecuada asignación de recursos para la adquisición de productos farmacéuticos.

Respecto a la organización, se sugiere implementar enfoques flexibles y adaptativos. Utilizando tableros Kanban para descomponer y gestionar iniciativas, y realizando reuniones regulares para seguimiento y ajuste, se puede mejorar la eficiencia y la adaptabilidad de la organización.

Para mejorar la dirección o liderazgo estratégico, se deben establecer programas de capacitación que combinen talleres presenciales y seminarios en línea. Estos programas deben enfocarse en habilidades de interacción eficaz y elección de alternativas, aplicadas en proyectos internos para maximizar su impacto práctico.

Además, para el control se recomienda introducir sistemas digitales para la supervisión de insumos y productos. Implementando software de gestión de inventarios y herramientas de control móviles, se puede lograr una supervisión efectiva y una gestión en tiempo real, lo que mejorará la eficiencia operativa.

Finalmente, es importante realizar investigaciones adicionales sobre la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo. Utilizando entrevistas semiestructuradas y estudios de caso para obtener datos cualitativos, complementados con análisis cuantitativos para evaluar el impacto en el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Akgoz, E., Kaymaz, S., Goral, R., & Kapusuz, A. (2023). *Communication in Public Relations*. *Communication in Public Relations*. www.researchgate.net/profile/Ayse-Aslan-3/publication/375062112_Communication_in_Public_Relations/links/653ea3fcff8d8f507cd6f3e2/Communication-in-Public-Relations.pdf
- Bayo, P. (2019). *Technological Challenges in Management of Organizations*.
- Bayser, S. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1). <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
- Bernardi, R. (2019). *The Role of Affordances in the Deinstitutionalization of a Dysfunctional Health Management Information System in Kenya: An Identity Work Perspective*. 43(4). <https://misq.umn.edu/the-role-of-affordances-in-the-deinstitutionalization-of-a-dysfunctional-health-management-information-system-in-kenya-an-identity-work-perspective.html>
- Bohlander, G., Sherman, A., & Scott, S. (2010). *Administración de los Recursos Humanos*. (Décimo séptima). Editorial Hispanoamericana. https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
- Bravo, L. G. (1985). *Productividad, un enfoque integral: (Lo que todo gerente debe saber)*. Ediciones del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, Dirección General de Comunicaciones y Relaciones.
- Calvo, G. (2024, febrero 15). *La productividad en España sigue lejos de la media europea, a pesar de las ayudas de Bruselas*. El País. <https://elpais.com/economia/2024-02-15/la-productividad-en-espana-sigue-lejos-de-la-media-europea-a-pesar-de-las-ayudas-de-bruselas.html>
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *In Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Carter, N. (1986). [Review of *General and Industrial Management*, por H. Fayol]. *The Academy of Management Review*, 11(2), 454-456. <https://doi.org/10.2307/258475>

- Cedron, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48403>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima edición). McGrawHill.
https://www.academia.edu/9205099/eficiencia_eficacia_efectividad_productividad
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Quinta). McGrawHill.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Dahlgaard, S., Reyes, L., & Chen, C. (2018). The evolution and convergence of total quality management and management theories. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(9-10), 1108-1128.
<https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1486556>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306-319.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- FIDH. (2021, enero). *La Comisión Europea denunciada por mala administración en el acuerdo comercial UE-Mercosur*. Federación Internacional por los Derechos Humanos. <https://www.fidh.org/es/impactos-1543/la-comision-europea-denunciada-por-mala-administracion-en-el-acuerdo>
- Flayyeh, S., & Al-Harbi, N. (2023). The impact of administrative decision-making on the performance of health facilities in Medina, Saudi Arabia. *International Journal of Health Sciences*, 7(S1), Article S1. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v7nS1.14298>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (primera). Universidad Continental.
<http://repositorio.continental.edu.pe/>

- Giménez, M., Prado, V., & Soto, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Gonzalez, A. (2005). *Administracion 8va Edicion Stephen P Robbins y Mary Coulter* (Octava Edición). McGrawHill. https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Guaya, O. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal paramédico de una institución de atención prehospitalaria de Guayaquil, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105912>
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall.
- Ibrahim, M., Abdul, A., Suhaili, N., Zahid, A., Naing, L., & Abdul, H. (2019). A Study into Psychosocial Work Stressors and Health Care Productivity. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 10(4), 185-193. <https://doi.org/10.15171/ijoem.2019.1610>
- IPE. (2022, enero 20). *¿En qué página de la agenda del gobierno está la Cobertura Universal de Salud? | Desafío Perú*. Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/en-que-pagina-de-la-agenda-del-gobierno-esta-la-cobertura-universal-de-salud-cus-desafio-peru/>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2020). *Essentials of Management—An International, Innovation and Leadership Perspective | 11th Edition* (Décimo Primera). McGraw Hill Education (India) Private Limited.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Meyer, A. D. (2020). Performance Management of Health Workers and Quality: A Study in Senegal [D.B.A., Grand Canyon University]. En *ProQuest Dissertations and Theses*.

<https://www.proquest.com/docview/2487442169/abstract/44ECFA8DDA2648E4P>
Q/1

- Milkovich, G., & Boudreau, G. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Addison-Wesley Iberoamericana.
- MINSAs. (2022). *Estrategia De Salud Pública 2022*. Unión Europea. https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/pdf/Estrategia_de_Salud_Publica_2022___Pendiente_de_NIPO.pdf
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research* (SSRN Scholarly Paper 1496182). <https://papers.ssrn.com/abstract=1496182>
- Muin, D., Ali, S., Kristina, S., & Prabandari, Y. (2023). Perception of Hospital Pharmacist on Working Performance in Yogyakarta Province, Indonesia. *JURNAL FARMASI DAN ILMU KEFARMASIAN INDONESIA*, 10, 235-245. <https://doi.org/10.20473/jfiki.v10i22023.235-245>
- Mulki, J., & Lassk, F. G. (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*, 99, 46-56. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.007>
- Myszewski, J. (2019). Directives for effectiveness management in the organization. *Business Process Management Journal*, 26. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-12-2018-0373>
- Nahas, A., Bakr, M., & Shrief, N. (2019). Relationship between the Quality of Administrative System and Health Care Provided to the Patients among Hospital Managers. *Menoufia Nursing Journal*, 3(2), 25-36. <https://doi.org/10.21608/menj.2018.121021>
- OECD. (2024). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2024*. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://www.oecd-ilibrary.org/governance/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2024_0f191dcb-es
- Ouchi, W. (1979). A Conceptual Framework for Design of Organisational Control Mechanism. *Management Science*, 25, 833-848. <https://doi.org/10.1287/mnsc.25.9.833>

- Pawlowski, E. (2016). Flexibility of organizational structure in a context of organizational innovations and modern concepts of enterprise Management. *2016 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET)*, 2331-2337. <https://doi.org/10.1109/PICMET.2016.7806833>
- Philipps, F. (2022, febrero 24). *Hablando sobre Redes Integradas de Salud—RIS | Desafío Perú*. Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/hablando-sobre-redes-integradas-de-salud-ris/>
- Ritonga, M. W. A. N., Ibrahim, M., & Bahri, S. (2019). The Practice of Work Culture, Suitability of Tasks, Leadership Style That has an Impact on Performance: The Role of Job Satisfaction as Mediating. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 8(4), Article 4. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.277>
- Roobins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima edición). PEARSON. <https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administración/Administración-Robbins.pdf>
- Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91.
- Souza, G. E. de, & Beuren, I. M. (2018). Impact of an enabling performance measurement system on task performance and job satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29, 194-212. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201805850>
- Taylor, C. (1994). *La ética de la autenticidad*. Paidós.
- Terry, G. (2007). *Gestión administrativa* (Quinta). R. D. Irwin.
- Vainieri, M., Ferrè, F., Giacomelli, G., & Nuti, S. (2019). Explaining performance in health care: How and when top management competencies make the difference. *Health Care Management Review*, 44(4), 306. <https://doi.org/10.1097/HMR.000000000000164>
- Valle, M. (2021). Control interno y gestión administrativa en el servicio interno del Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/60429>

- Vega, M. C., Partido, A. N., & Rodrigo, M. J. M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.
- Zaid, A., Arqawi, S., Abu Mwais, R., Al Shobaki, M., & Abu-Naser, S. (2020). The Impact of Total Quality Management and Perceived Service Quality on Patient Satisfaction and Behavior Intention in Palestinian Healthcare Organizations. *Technology Reports of Kansai University*, 62, 221-232.
- Zorrilla, A., Stone, A., Ripolles, J., Abad, A., Ramirez, J., Galan, P., Mena, G., Grant, M., & Power Investigators Group (including all Researchers participating in POWER Study). (2021). Institutional factors associated with adherence to enhanced recovery protocols for colorectal surgery: Secondary analysis of a multicenter study. *Journal of Clinical Anesthesia*, 74, 110378.
<https://doi.org/10.1016/j.jclinane.2021.110378>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	(Koontz et al., 2020) afirma que es el conjunto de períodos continuados que permite que se efectúe la administración, comprende fases, etapas, funciones siendo su conocimiento esencial en la aplicación de métodos, principios y técnicas de manera correcta.	La variable es medida a través del cuestionario de gestión administrativa de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones planificación, organización y planificación, en base a 24 ítems.	Planificación	Objetivos Metas Programas Métodos	ORDINAL
			Organización	Estructura organizacional y Toma de decisiones Comunicación	
			Dirección	Democracia Participación Planificación Liderazgo	
			Control	Procesos Verificación Orientación	
Desempeño Laboral	Es el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados constituyendo una estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2007)	Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las competencias profesionales.	Productividad	Conocimiento técnico Nivel de producción Cumplimiento de metas	ORDINAL
			Eficacia	Calidad de trabajo Claridad en el logro de metas Compromiso con las actividades Experiencia laboral	
			Eficiencia	Participación en equipo Relaciones interpersonales	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Trujillo 2024

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor: Alvarado (2022), Modificado por Juan López Reyna (2024)

Estimada(o) colega o compañero de trabajo, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objeto valorar la Gestión Administrativa en nuestra área de trabajo de la red de Salud. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una aspa o X la alternativa con la que mejor se identifica:

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

	Planificación	1	2	3	4	5
1	La visión de la red de salud es clara y comprensible					
2	La misión de la red de salud forma parte del plan estratégico y los objetivos de la red de salud.					
3	La estructura organizativa y los canales de comunicación están claramente definidos y es de conocimiento de todos					
4	El plan operativo de la red de salud incluye todas las actividades para lograr la visión de la institución					
5	Los recursos económicos asignados a nuestra institución son suficientes para cubrir todas las actividades programadas					
6	Los planes y actividades programadas en la red de salud responden a las necesidades actuales y ayudan a alcanzar los objetivos y metas establecidos					
	Organización					
7	Las actividades se planifican y distribuyen de manera organizada, asignando roles y responsabilidades claras a los diferentes equipos de trabajo					
8	En la institución, los colaboradores recibimos información clara sobre la estructura organizacional y los canales formales de comunicación establecidos					
9	Se define las actividades y tareas de acuerdo a la línea de trabajo de cada unidad.					
10	Las funciones de los colaboradores están definidas según unidad de trabajo					
11	El cumplimiento del reglamento interno está planificado y organizado para garantizar la eficacia operativa					
12	Se realizan coordinación entre las áreas y/o unidades de trabajo					

Dirección						
13	El director motiva el cumplimiento de las actividades y /o tareas en todas las unidades					
14	La dirección reconoce los avances en los resultados de actividades por áreas y/o unidades					
15	El liderazgo de la dirección se percibe como eficaz y orientador en la toma de decisiones					
16	La dirección se comunica claramente con el personal administrativo sobre las metas y expectativas de la red de salud					
17	La dirección supervisa y ajusta regularmente los planes estratégicos para asegurar su correcta implementación					
18	El personal se siente motivado por el liderazgo de las direcciones					
Control						
19	Se cuenta con un plan de monitoreo y supervisión para las áreas y/o unidades de la red de salud					
20	Se analiza los resultados de monitoreo y/o supervisión y es de conocimiento de todos.					
21	Se evalúa cada proceso administrativo de las áreas y/o unidades					
22	Posterior a los monitoreos y/o supervisiones se implementan nuevas estrategias para lograr objetivos institucionales					
23	Se proporciona orientación adecuada para la realización del trabajo administrativo.					
24	Tienen programado capacitaciones para fortalecer su trabajo de acuerdo a los resultados de monitoreo					

VALORACION DEL INSTRUMENTO

CATEGORIAS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	Organización	Dirección	Control
BUENA	89 – 120	23 – 30	23 – 30	23 – 30	23 – 30
REGULAR	56 – 88	14 – 22	14 – 22	14 – 22	14 – 22
DEFICIENTE	24 – 55	6 – 13	6 – 13	6 – 13	6 – 13

Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Trujillo 2024

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Alvarado (2022), Modificado por Juan López Reyna (2024)

Estimada(o) colega o compañero de trabajo, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objeto valorar el Desempeño Laboral en nuestra área de trabajo de la red de Salud. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una aspa o X la alternativa con la que mejor se identifica:

Las opciones de respuesta son las siguientes:

- 1 Nunca
 2 Casi Nunca
 3 A veces
 4 Casi siempre
 5 Siempre

Productividad laboral		1	2	3	4	5
1	Tu nivel de conocimiento te permite un adecuado desenvolvimiento en tu puesto de trabajo.					
2	Los recursos gestionados por la sede administrativa son adecuados para que tú alcances tus objetivos laborales.					
3	El trabajo que realizas y los resultados que obtienes están alineados con las metas y objetivos planteados por la institución.					
4	Consideras que la red de salud logra alcanzar de manera consistente los objetivos y metas establecidos por las autoridades/directivos.					
Eficacia						
5	La calidad de tu trabajo se refleja en tu dedicación y esfuerzo.					
6	Tienes claridad sobre cuándo has logrado las metas establecidas por la gerencia.					
7	Demuestras un alto grado de compromiso con las actividades que realizas.					
8	Cuentas con la experiencia necesaria para desempeñar eficientemente tus funciones.					

Eficiencia						
9	La gestión de recursos en tu centro laboral se realiza de manera eficiente para maximizar tu productividad.					
10	Aplicas técnicas y métodos eficaces en el desempeño de tus funciones.					
11	Observas influencia mutua entre tus compañeros y tú para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.					
12	Te sientes preparado y dispuesto para enfrentar los cambios en el entorno laboral.					

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

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos (de corresponder)

Experto 01

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 1

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Juan López Reyna
- 1.2. Institución donde Labora: Red de Salud Trujillo
- 1.3. Título de la Investigación: *"Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Trujillo 2024"*
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
"CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA y CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL"
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Nº 01: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1. Planificación	1. La visión de la red de salud es clara y comprensible	✓		✓		✓		✓		
		2. La misión de la red de salud forma parte del plan estratégico y los objetivos de la red de salud.	✓		✓		✓		✓		
		3. La estructura organizativa está claramente definida y es de conocimiento de todos	✓		✓		✓		✓		
		4. Considera que el plan operativo de la red de salud incluye todas las actividades necesarias para lograr la visión de la institución	✓		✓		✓		✓		
		5. Los recursos económicos asignados a la red de salud son suficientes para cubrir todas las actividades programadas	✓		✓		✓		✓		
		6. Los planes y actividades programadas en la red de salud responden a las necesidades actuales y ayudan a alcanzar los objetivos y metas establecidos	✓		✓		✓		✓		
	2. Organización	7. Las actividades se planifican y distribuyen de manera organizada, asignando roles y responsabilidades claras a los diferentes equipos de trabajo	✓		✓		✓		✓		
		8. En la Red de Salud, los trabajadores recibimos información clara sobre la estructura organizacional	✓		✓		✓		✓		
		9. Se define las actividades y tareas de acuerdo a la línea de trabajo de cada unidad.	✓		✓		✓		✓		
		10. Las funciones de los trabajadores están definidas según unidad de trabajo y profesión	✓		✓		✓		✓		
		11. El cumplimiento del reglamento interno garantiza la eficacia de la Red de Salud.	✓		✓		✓		✓		

Variable N° 02: DESEMPEÑO LABORAL		12. Se realizan coordinaciones entre las áreas y/o unidades de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	3. Dirección	13. La dirección se comunica claramente con el personal administrativo sobre las metas y expectativas de la red de salud	✓		✓		✓		✓		
		14. La dirección motiva el cumplimiento de las actividades y/o tareas en todas las unidades	✓		✓		✓		✓		
		15. La dirección reconoce los avances en los resultados de actividades por áreas y/o unidades	✓		✓		✓		✓		
		16. El liderazgo de la dirección se percibe como eficaz y orientador en la toma de decisiones	✓		✓		✓		✓		
		17. La dirección supervisa y ajusta regularmente los planes estratégicos para asegurar su correcta implementación	✓		✓		✓		✓		
		18. El personal se siente motivado por el liderazgo de las direcciones	✓		✓		✓		✓		
	4. Control	19. Se cuenta con un plan de monitoreo y supervisión para las áreas y/o unidades de la Red de salud	✓		✓		✓		✓		
		20. Se analiza los resultados de monitoreo y/o supervisión y es de conocimiento de todos.	✓		✓		✓		✓		
		21. Se evalúa cada proceso administrativo de las áreas y/o unidades	✓		✓		✓		✓		
		22. Posterior a los monitoreos y/o supervisiones se implementan nuevas estrategias para lograr objetivos institucionales	✓		✓		✓		✓		
		23. Se proporciona orientación adecuada para la realización del trabajo administrativo.	✓		✓		✓		✓		
		24. Tienen programado capacitaciones para fortalecer su trabajo de acuerdo a los resultados de monitoreo	✓		✓		✓		✓		
	1. Productividad laboral	25. Tu nivel de conocimiento te permite un adecuado desenvolvimiento en tu puesto de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		26. Los recursos gestionados por la sede administrativa son adecuados para que tú alcances tus objetivos laborales.	✓		✓		✓		✓		
		27. El trabajo que realizas y los resultados que obtienes están alineados con las metas y objetivos planteados por la Red de Salud.	✓		✓		✓		✓		
		28. Consideras que la Red de Salud logra alcanzar de manera consistente los objetivos y metas establecidos por las autoridades/directivos.	✓		✓		✓		✓		
	2. Eficacia	29. La calidad de tu trabajo se refleja en tu dedicación y esfuerzo.	✓		✓		✓		✓		
		30. Tienes claridad sobre cuándo has logrado las metas establecidas por la gerencia.	✓		✓		✓		✓		
		31. Demuestras un alto grado de compromiso con las actividades que realizas.	✓		✓		✓		✓		
		32. Cuentas con la experiencia necesaria para desempeñar eficientemente tus funciones.	✓		✓		✓		✓		
	3. Eficiencia	33. La gestión de recursos en tu centro laboral se realiza de manera eficiente para maximizar tu productividad.	✓		✓		✓		✓		
		34. Aplicas técnicas y métodos eficaces en el desempeño de tus funciones.	✓		✓		✓		✓		
		35. Observas influencia mutua entre tus compañeros y tú para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.	✓		✓		✓		✓		
	36. Te sientes preparado y dispuesto para enfrentar los cambios en el entorno laboral.	✓		✓		✓		✓			

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la gestión administrativa en el desempeño laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo en una Red de Salud, Trujillo 2024

Apellidos y nombres del evaluador:
Peralta Tingal Ricardo Miguel

Grado académico del evaluador:
Magister

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				✓


 Apellidos y nombres
 DNI: 47505417

ANEXO 03
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 2

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Juan Manuel López Reyna
- 1.2. Institución donde Labora: Red de Salud Trujillo
- 1.3. Título de la Investigación: "Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Trujillo 2024"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
"CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL"
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1. Planificación	1. La visión de la red de salud es clara y comprensible	✓		✓		✓		✓		
		2. La misión de la red de salud forma parte del plan estratégico y los objetivos de la red de salud.	✓		✓		✓		✓		
		3. La estructura organizativa está claramente definida y es de conocimiento de todos	✓		✓		✓		✓		
		4. Considera que el plan operativo de la red de salud incluye todas las actividades necesarias para lograr la visión de la institución	✓		✓		✓		✓		
		5. Los recursos económicos asignados a la red de salud son suficientes para cubrir todas las actividades programadas	✓		✓		✓		✓		
		6. Los planes y actividades programadas en la red de salud responden a las necesidades actuales y ayudan a alcanzar los objetivos y metas establecidos	✓		✓		✓		✓		
	2. Organización	7. Las actividades se planifican y distribuyen de manera organizada, asignando roles y responsabilidades claras a los diferentes equipos de trabajo	✓		✓		✓		✓		
		8. En la Red de Salud, los trabajadores recibimos información clara sobre la estructura organizacional	✓		✓		✓		✓		
		9. Se define las actividades y tareas de acuerdo a la línea de trabajo de cada unidad.	✓		✓		✓		✓		
		10. Las funciones de los trabajadores están definidas según unidad de trabajo y profesión	✓		✓		✓		✓		
		11. El cumplimiento del reglamento interno garantiza la eficacia de la Red de Salud.	✓		✓		✓		✓		
	35. Observas influencia mutua entre tus compañeros y tú para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.	✓		✓		✓		✓			
	36. Te sientes preparado y dispuesto para enfrentar los cambios en el entorno laboral.	✓		✓		✓		✓			

Variable N° 02: DESEMPEÑO LABORAL	3. Dirección	12. Se realizan coordinaciones entre las áreas y/o unidades de trabajo	Y	Y	Y	Y	
		13. La dirección se comunica claramente con el personal administrativo sobre las metas y expectativas de la red de salud	Y	Y	Y	X	
		14. La dirección motiva el cumplimiento de las actividades y/o tareas en todas las unidades	Y	Y	X	X	
		15. La dirección reconoce los avances en los resultados de actividades por áreas y/o unidades	Y	Y	X	X	
		16. El liderazgo de la dirección se percibe como eficaz y orientador en la toma de decisiones	Y	Y	X	X	
		17. La dirección supervisa y ajusta regularmente los planes estratégicos para asegurar su correcta implementación	X	Y	X	X	
		18. El personal se siente motivado por el liderazgo de las direcciones	Y	Y	Y	X	
	4. Control	19. Se cuenta con un plan de monitoreo y supervisión para las áreas y/o unidades de la Red de salud	Y	Y	Y	Y	
		20. Se analiza los resultados de monitoreo y/o supervisión y es de conocimiento de todos	Y	Y	Y	Y	
		21. Se evalúa cada proceso administrativo de las áreas y/o unidades	Y	Y	Y	Y	
		22. Posterior a los monitoreos y/o supervisiones se implementan nuevas estrategias para lograr objetivos institucionales	Y	Y	Y	Y	
		23. Se proporciona orientación adecuada para la realización del trabajo administrativo.	Y	Y	Y	X	
		24. Tienen programado capacitaciones para fortalecer su trabajo de acuerdo a los resultados de monitoreo	Y	Y	X	X	
	1. Productividad laboral	25. Tu nivel de conocimiento te permite un adecuado desenvolvimiento en tu puesto de trabajo.	Y	X	X	X	
26. Los recursos gestionados por la sede administrativa son adecuados para que tú alcances tus objetivos laborales.		Y	Y	Y	Y		
27. El trabajo que realizas y los resultados que obtienes están alineados con las metas y objetivos planteados por la Red de Salud.		Y	Y	Y	Y		
2. Eficacia	28. Consideras que la Red de Salud logra alcanzar de manera consistente los objetivos y metas establecidos por las autoridades directivas.	Y	X	X	X		
	29. La calidad de tu trabajo se refleja en tu dedicación y esfuerzo.	Y	Y	X	X		
	30. Tienes claridad sobre cuándo has logrado las metas establecidas por la gerencia.	X	X	X	Y		
3. Eficiencia	31. Demuestras un alto grado de compromiso con las actividades que realizas.	Y	X	X	X		
	32. Cuentas con la experiencia necesaria para desempeñar eficientemente tus funciones.	Y	X	X	X		
	33. La gestión de recursos en tu centro laboral se realiza de manera eficiente para maximizar tu productividad.	Y	Y	Y	X		
	34. Aplicas técnicas y métodos eficaces en el desempeño de tus funciones.	X	X	X	Y		

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la gestión administrativa en el desempeño laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo en una Red de Salud, Trujillo 2024

Apellidos y nombres del evaluador:
Alejandro Yonel Arana Nacarino

Grado académico del evaluador:
Magister

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				Y


 Apellidos y nombres:
 DNI: 41916902

 Alejandro Yonel Arana Nacarino
 QUÍMICO FARMACÉUTICO
 C.I.F.P. 14062

ANEXO 03
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 3

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Juan Manuel López Reyna
- 1.2. Institución donde Labora: Red de Salud Trujillo
- 1.3. Título de la Investigación: "Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, Trujillo 2024"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
"CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA y CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL"
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1. Planificación	37. La visión de la red de salud es clara y comprensible	✓		✓		✓		✓		
		38. La misión de la red de salud forma parte del plan estratégico y los objetivos de la red de salud.	✓		✓		✓		✓		
		39. La estructura organizativa está claramente definida y es de conocimiento de todos	✓		✓		✓		✓		
		40. Considera que el plan operativo de la red de salud incluye todas las actividades necesarias para lograr la visión de la institución	✓		✓		✓		✓		
		41. Los recursos económicos asignados a la red de salud son suficientes para cubrir todas las actividades programadas	✓		✓		✓		✓		
		42. Los planes y actividades programadas en la red de salud responden a las necesidades actuales y ayudan a alcanzar los objetivos y metas establecidos	✓		✓		✓		✓		
2. Organización		43. Las actividades se planifican y distribuyen de manera organizada, asignando roles y responsabilidades claras a los diferentes equipos de trabajo	✓		✓		✓		✓		
		44. En la Red de Salud, los trabajadores recibimos información clara sobre la estructura organizacional	✓		✓		✓		✓		
		45. Se define las actividades y tareas de acuerdo a la línea de trabajo de cada unidad.	✓		✓		✓		✓		
		46. Las funciones de los trabajadores están definidas según unidad de trabajo y profesión	✓		✓		✓		✓		
		47. El cumplimiento del reglamento interno garantiza la eficacia de la Red de Salud.	✓		✓		✓		✓		
		48. Se realizan coordinaciones entre las áreas y/o unidades de trabajo	✓		✓		✓		✓		
3. Dirección		49. La dirección se comunica claramente con el personal administrativo sobre las metas y expectativas de la red de salud	✓		✓		✓		✓		
		50. La dirección motiva el cumplimiento de las actividades y/o tareas en todas las unidades	✓		✓		✓		✓		
		51. La dirección reconoce los avances en los resultados de actividades por áreas y/o unidades	✓		✓		✓		✓		
		52. El liderazgo de la dirección se percibe como eficaz y orientador en la toma de decisiones	✓		✓		✓		✓		
4. Control		53. La dirección supervisa y ajusta regularmente los planes estratégicos para asegurar su correcta implementación	✓		✓		✓		✓		
		54. El personal se siente motivado por el liderazgo de las direcciones	✓		✓		✓		✓		
		55. Se cuenta con un plan de monitoreo y supervisión para las áreas y/o unidades de la Red de salud	✓		✓		✓		✓		
		56. Se analiza los resultados de monitoreo y/o supervisión y es de conocimiento de todos.	✓		✓		✓		✓		
	57. Se evalúa cada proceso administrativo de las áreas y/o unidades	✓		✓		✓		✓			
	58. Posterior a los monitoreos y/o supervisiones se implementan nuevas estrategias para lograr objetivos institucionales	✓		✓		✓		✓			

Variable N° 02: DESEMPEÑO LABORAL		59. Se proporciona orientación adecuada para la realización del trabajo administrativo.	6	✓	✓	✓	
		60. Tienen programado capacitaciones para fortalecer su trabajo de acuerdo a los resultados de monitoreo	✓	✓	✓	✓	
	1. Productividad laboral	61. Tu nivel de conocimiento te permite un adecuado desenvolvimiento en tu puesto de trabajo.	✓	✓	✓	✓	
		62. Los recursos gestionados por la sede administrativa son adecuados para que tú alcances tus objetivos laborales.	✓	✓	✓	✓	
		63. El trabajo que realizas y los resultados que obtienes están alineados con las metas y objetivos planteados por la Red de Salud.	✓	✓	✓	✓	
		64. Consideras que la Red de Salud logra alcanzar de manera consistente los objetivos y metas establecidos por las autoridades/directivos.	✓	✓	✓	✓	
	2. Eficacia	65. La calidad de tu trabajo se refleja en tu dedicación y esfuerzo.	✓	✓	✓	✓	
		66. Tienes claridad sobre cuándo has logrado las metas establecidas por la gerencia.	✓	✓	✓	✓	
		67. Demuestras un alto grado de compromiso con las actividades que realizas.	✓	✓	✓	✓	
		68. Cuentas con la experiencia necesaria para desempeñar eficientemente tus funciones.	✓	✓	✓	✓	
	3. Eficiencia	69. La gestión de recursos en tu centro laboral se realiza de manera eficiente para maximizar tu productividad.	✓	✓	✓	✓	
		70. Aplicas técnicas y métodos eficaces en el desempeño de tus funciones.	✓	✓	✓	✓	
71. Observas influencia mutua entre tus compañeros y tú para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.		✓	✓	✓	✓		
72. Te sientes preparado y dispuesto para enfrentar los cambios en el entorno laboral.		✓	✓	✓	✓		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la gestión administrativa en el desempeño laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal administrativo en una Red de Salud, Trujillo 2024

Apellidos y nombres del evaluador:

Nixon Ghersy Herrera Rodríguez

Grado académico del evaluador:

Magister

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				✓



 Nixon Ghersy Herrera Rodríguez
 DNI: 70246800
 07/05/2015
 C.O.M. 15

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna (de corresponder)

4.1. Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	113,5000	321,526	,560	,839
P2	113,3500	319,397	,559	,838
P3	113,7000	322,326	,592	,838
P4	113,7000	344,432	,153	,850
P5	112,8500	327,082	,473	,841
P6	113,5000	321,526	,560	,839
P7	113,3000	341,800	,162	,850
P8	113,6500	323,082	,549	,839
P9	113,4500	335,945	,356	,845
P10	113,5500	324,155	,604	,838
P11	113,5000	347,737	,087	,851
P12	113,4500	337,629	,291	,846
P13	113,4500	342,682	,200	,848
P14	113,4000	336,884	,304	,846

P15	113,9000	340,095	,268	,847
P16	112,7000	339,274	,309	,846
P17	113,0500	325,418	,527	,840
P18	113,4000	323,095	,629	,838
P19	113,1000	336,305	,365	,845
P20	113,6000	339,200	,248	,847
P21	113,8000	337,116	,306	,846
P22	113,3000	324,642	,564	,839
P23	113,2500	338,303	,258	,847
P24	113,5500	327,418	,477	,841

4.2. Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	40,0000	88,526	,913	,974
P2	39,9000	91,779	,843	,976
P3	39,9500	91,208	,872	,975
P4	39,7500	91,987	,876	,975
P5	39,7000	89,800	,905	,975
P6	39,9500	90,576	,850	,976
P7	39,9000	85,779	,891	,975

P8	40,2000	88,695	,914	,974
P9	39,9000	87,042	,908	,975
P10	40,0500	90,787	,832	,976
P11	40,0500	88,050	,888	,975
P12	39,7000	93,695	,862	,976

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: **Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, 2024**. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: **Determinarla influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en la red de Salud Trujillo mayo- julio 2024** Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Además, para el desarrollo del conocimiento científico, toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética.

En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable. Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Sr **López Reyna, Juan Manuel**

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

ENCUESTADO

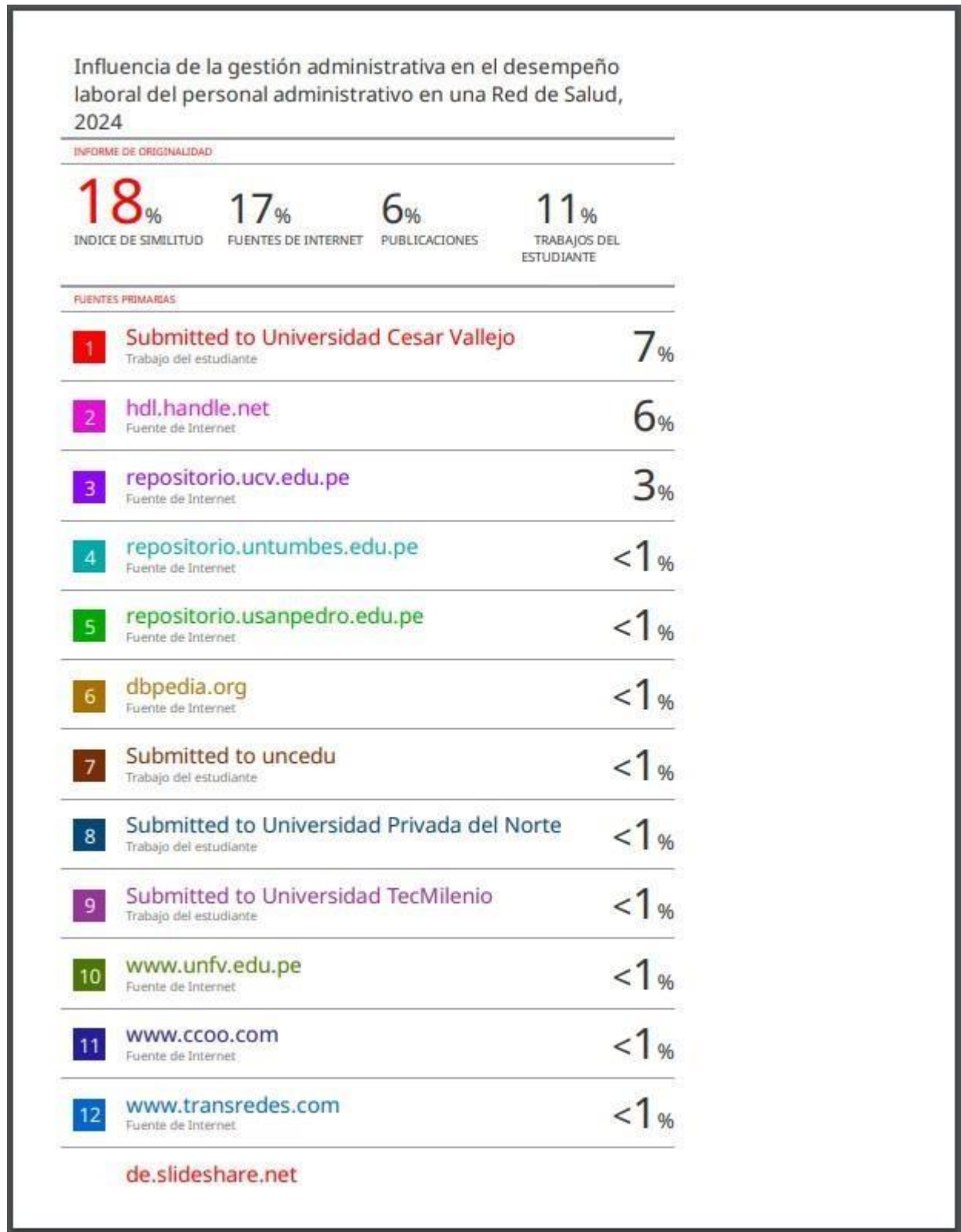
Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADOR

Nombre: **López Reyna, Juan Manuel**

Firma: _____ Fecha: _____

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin



Anexo 7. Análisis complementario Donde se incluirá el cálculo de tamaño de muestra u otros cálculos requeridos en el proyecto de investigación.

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

Significado:

- n = Tamaño de la muestra.
- N = Población /120
- Z = Nivel de confianza (Z=1.96, representando el 95% de confianza).
- D = Margen de error (0.05).
- P = Probabilidad de ocurrencia (0.50).
- Q = Probabilidad de no ocurrencia (0.50).

Al resolver la formula se obtiene:

$$n = \frac{120 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(120 - 1) * 0.050^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{120 * 3.8416 * 0.25}{(119) * 0.0025 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{115.248}{1.2549}$$

$$n = 91$$

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA

AUTORIZACION PARA LA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N° 9807-2024, el jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo de la Universidad Cesar Vallejo ha solicitado autorización para que el Sr. JUAN MANUEL LOPEZ REYNA, alumno del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud Grupo A3; aplique el proyecto de investigación titulado "INFLUENCIA DE LA GESTION ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL ADMINISTRATIVO EN UNA RED DE SALUD, 2024"; En amparo de la Resolución Jefatural 1238-A- 2024-UCV-VA-EPG-SL01/J. El Comité de Investigación de la Red Trujillo ha **APROBADO y AUTORIZADO** su ejecución en la sede administrativa de la Red de Salud Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines académicos; con el compromiso de los directores/jefes de unidad, brindar las facilidades para la ejecución del proyecto de investigación. Y, el investigador aplicar el proyecto con las exigencias éticas. Debiendo alcanzar el **protocolo e Informe de los resultados de la investigación**, al correo electrónico udireddesaludtrujillo@gmail.com

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 13 DE JUNIO DEL 2024



REGIONAL LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
UTES N° 6 - TRUJILLO
Mg Betty Davalos Alvaro
DIRECTOR EJECUTIVO

JCCQ/BDA/BDA
CC. Archivo

"Justicia por la Prosperidad"

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Web: www.utes6trujillo.com.pe

Anexo 9. Otras evidencias

Pruebas de normalidad (Rho de Spearman)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR00001	,213	91	,000	,897	91	,000
VAR00003	,211	91	,000	,863	91	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ar
tulo
otas
onjunto de datos
esumen de proc
escriptivos
ruebas de norm.
1
Título
Gráfico de tal
Gráfico Q-Q n
Gráfico Q-Q n
Diagramas d
2
Título
Gráfico de tal
Gráfico Q-Q n
Gráfico Q-Q n
Diagramas d
tro
aciones no para
tulo
otas
orrelaciones
tro
cruzadas
tulo
otas
esumen de proc
abla cruzada Pla
abla cruzada Org
abla cruzada Din
abla cruzada Col
abla cruzada Ge:

			Correlaciones					
			Planificación	Organización	Dirección	Control	Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,953**	,885**	,935**	,949**	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	91	91	91	91	91	91
	Organización	Coefficiente de correlación	,953**	1,000	,888**	,885**	,928**	,663**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	91	91	91	91	91	91
	Dirección	Coefficiente de correlación	,885**	,888**	1,000	,950**	,976**	,702**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	91	91	91	91	91	91
	Control	Coefficiente de correlación	,935**	,885**	,950**	1,000	,975**	,703**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	91	91	91	91	91	91
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,949**	,928**	,976**	,975**	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	91	91	91	91	91	91
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,666**	,663**	,702**	,703**	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	91	91	91	91	91	91

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

```
CROSSTABS
  /TABLES=Dimensión1 Dimensión2 Dimensión3 Dimensión4 Variable01 BY Variable02
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /CELLS=COUNT TOTAL
  /COUNT ROUND CELL.
```

→ Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos