



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral de los  
colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019

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

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Meléndez Albarrán, Angie Joselyn (ORCID: 0000-0002-6590-6239)

Muñoz Fernández, Juan César (ORCID: 0000-0003-1592-6757)

**ASESOR:**

Dr. Tapia Sánchez, Carlos Danter (ORCID: 0000-0002-5278-093X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CHEPÉN – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Dedico a mis padres, que, a pesar de estar separados de una forma u otra con sus consejos, llamadas de atención, me impulsaron a seguir adelante y lograr mis objetivos, ahora que culminó mi carrera profesional me siento feliz con ellos, porque son mi motor y motivo y mi fortaleza.

A mis hermanos, quienes me brindan su amor incondicional para poder tener las fuerzas necesarias.

A mi familia con cada consejo que me brindaban para poder terminar mi carrera profesional, la cual admiro de ellos su humildad y sencillez.

*Meléndez Albarrán, Angie Joselyn*

## **Dedicatoria**

A mis padres, Cesar y Karla, quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos a lo largo de mi vida, mostrándome que con amor y unión se puede llegar lejos, siendo ellos el motor para culminar con éxito mi carrera profesional.

A mi familia, mis abuelos y mi hermana, quienes han creído en mi y están presentes en cada etapa de mi vida siendo ellos el soporte emocional para avanzar y poder llegar a mis objetivos, dándome la mano para levantarme y seguir luchando, demostrándome así que son parte de mí.

A ese angelito en el cielo que desde el 31 de mayo del 2019 me dejo de cuidar de forma terrenal, pero sé que esta desde los cielos cuidándome y protegiéndome en cada paso que doy, a esa persona que recordare toda mi vida mamá conchito te amo.

*Muñoz Fernández, Juan César*

## **Agradecimiento**

Agradecer en primer lugar a Dios, por bendecir mi vida, por guiarme, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultades y debilidades que se presentan en el camino de mi carrera profesional y de mi vida personal.

A cada uno de mis docentes desde que inicié esta etapa profesional, porque me brindaron su paciencia, desempeño y conocimientos; gracias a sus enseñanzas, pude culminar mi carrera profesional.

Gracias a mis padres y familiares, pude lograr mis metas.

*Meléndez Albarrán, Angie Joselyn*

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a Dios ya que sin Él nada es posible y a su madre Nuestra Señora de Guadalupe, quienes inspiraron, guiaron y fortalecieron mi espíritu para que después de un largo caminar pueda lograr culminar y graduarme como licenciado en administración.

A mi madre por el enorme amor que tiene hacia mí y a mi hermana, por el esfuerzo, sacrificio y apoyo incondicional, por tener siempre esa fortaleza para salir adelante sin importar obstáculos, por haber formado un hombre bien, por ser el ser que me dio la vida y me enseñó a vivirla... en poca palabra quiero agradecerte, ¡Por ser mi madre!

A mis docentes, que en el transcurso de estos X ciclos han dado un granito de arena para fortalecer y ampliar mis conocimientos, por tener la paciencia y dedicación en cada uno de nosotros.

*Muñoz Fernández, Juan César*

## **Página del jurado**

Página del jurado

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Angie Joselyn Meléndez Albarrán con DNI N° 70291073, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la universidad Cesar Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Chepén, 09... julio del 2019



---

Angie Joselyn Meléndez Albarrán

**Declaración de autenticidad**

Yo, Juan Cesar Muñoz Fernández con DNI N° 70658775, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la universidad Cesar Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Chepén, ...09... julio del 2019



---

Juan Cesar Muñoz Fernández

## Índice

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iv
Página del jurado .....	vi
Declaratoria de autenticidad .....	viii
Índice .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
II. MÉTODO .....	22
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	22
2.2. Operacionalización de variables.....	23
2.3. Población y muestra .....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimientos .....	26
2.6. Métodos de análisis de datos .....	26
2.7. Aspectos éticos .....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN .....	33
V. CONCLUSIONES .....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS .....	45

## **RESUMEN**

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019. El método que se utilizó es un diseño no experimental, transversal, se realizó un cuestionario a 105 colaboradores del Hospital Tomas Lafora con el propósito de identificar si la gestión administrativa tiene relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019; donde se identificó que el desempeño laboral si guarda relación significativa, identificando las dimensiones que guardan más relación son Organización, Dirección y control.

Palabras claves: Desempeño Laboral, Gestión Administrativa, Conocimiento.

## **ABSTRACT**

The present investigation was carried out with the objective of determining the relationship that exists between the administrative management and the work performance of the collaborators of the Hospital "Tomas Lafora" of Guadalupe, 2019. The method that was used is a non-experimental, transversal design , a questionnaire was made to 145 employees of the Hospital Tomas Lafora with the purpose of identifying if the administrative management has a significant relationship with the work performance of the collaborators of the Hospital "Tomas Lafora" of Guadalupe, 2019; where it was identified that the labor performance if it has a significant relationship, identifying the dimensions that have more relation are Organization, Direction and control.

**Keywords:** Labor Performance, Administrative Management, Knowledge.

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática de la investigación nace a raíz del conocimiento de que el capital humano es uno de los componentes con mayor importancia dentro de las organizaciones, ya que ellos intervienen en el logro de los resultados eficaces con un trabajo eficiente, posicionándose como una organización con un alto nivel de efectividad.

Todas las instituciones u organizaciones tratan de alcanzar una meta en el ámbito laboral donde se debería tener una buena gestión administrativa, dado que es solución permite fijar un pilar para la ejecución de funciones, por otro lado cumplir con las metas establecidas y complementar en la mejora continua. Dando paso a la posibilidad de aplicar los procesos como de la administración.

El nivel de compromiso se ve reflejado con las funciones delegadas por las altas autoridades de la organización, dando como un resultado un nivel significativo en el cumplimiento de objetivos comunes como la mejora progresiva de una organización, de otro modo sabes que, la motivación es un factor fundamental para que los colaboradores manejen el crecimiento tanto individual como colectivo dentro de esta y su efectividad.

Lo que se quiere lograr básicamente con este proyecto investigativo, es encontrar los problemas en la realidad detallada del Hospital “TOMAS LAFORA” de Guadalupe la cual es tomada punto de partida. Este problema se aborda de forma internacional, nacional, regional y local, es por ello que, utilizando antecedentes de algún otro tesista, autores que hablan directamente de estas dos variables y toda la información que nos ayudará a determinar la importancia y necesidad que debe tener todas las organizaciones, para evaluar la relación de Gestión Administrativa y el Desempeño de los Colaboradores para lograr así unos mejores resultados en el ambiente laboral.

Así mismo desempeñar su laboral de los colaboradores del hospital es sin duda determinante por lo que estamos hablando de la salud es decir de un servicio y un derecho que las personas necesitan recibir por lo tanto ante lo mencionado al inicio, nace la inquietud de saber la realidad de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” y las actitudes que estos muestran.

Para el desarrollo de este proyecto tenemos en cuenta antecedentes internacionales, nacionales y locales por distintas tesis.

#### Internacional

Verdesoto, Toapanta, y Acosta, (2018). en su proyecto de investigación la Gestión Administrativa de Juntas de Agua Potable y Saneamiento del Cantón Ambato, en sus objetivos específicos es identificar problemas importantes de gestión administrativa de las juntas de agua potable del Cantón de Ambato.

En las Juntas de Agua Potable y Saneamiento del Cantón Ambato no cuentan con capacitaciones en la gran mayoría de temas que cubre el Proceso Administrativo lo cual hace que los directivos no cumplan con sus tareas adecuadamente, en las actividades también encontramos errores ya que no son inspeccionadas por ninguna Institución, o Superior (pág. 278).

Bonilla y Díaz, (2015). En su tesis, cuyo objetivo general es analizar la incidencia de que tiene la Gestión Administrativa sobre el Desempeño Laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades “Ciudadelas Las Piñas” del Cantón Milagro a través de métodos cualitativos para contribuir en la mejora continua de la institución.

“Las empresas tienen deficiencias en la Gestión Administrativa por la cual genera una limitación en el progreso de los objetivos de la organización, no se organiza ni se planifica, por ello afecta el desempeño de los trabajadores dentro de la institución y promueven una deficiencia que lleva al incumplimiento de metas y tareas en la organización”.

Veintimilla, (2014). En su tesis cuyo su objetivo general fue determinar la Gestión Administrativa para el buen Desempeño Laboral de las secretarias en la empresa Agrícola Prieto S.A.

“La gestión administrativa es muy importante para las empresas ya que influye mucho en el desempeño laboral de los colaboradores, en el caso de la empresa agrícola algunos colaboradores no determinan o llevan un control de tareas para que las cumplan en plazos establecidos, llevando al éxito del grupo de trabajo y la organización misma”.

La globalización y su impacto en los niveles de productividad en las empresas. Chiavenato (2009, párrafo 2), sostiene que las empresas “[..] buscan alcanzar una alta calidad y productividad en las mayorías de sus estrategias en busca de un bien común entre la

empresa y sus colaboradores”. De acuerdo a Chiavenato, el fin común de todas las empresas es resaltar y lograr resultados positivos en su toma de decisiones.

Por otro lado, toda acción tomada se basa en el bien de la organización y las partes que la conforman. Valentin (2017, párrafo 3), menciona que “[...], La gestión del recurso humano, no ha sido la más óptima en los últimos años, incrementando por una parte el contrato de personal, pero no con perfil, capacidad y compromiso en las actividades”, es por ello que se busca que la gestión Humana sea un pilar en el desarrollo de las organizaciones.

La Gestión humana es un elemento cuyo objetivo es identificar puntos fijos para el desarrollo de la organización. Asencios (2017, párrafo 6), menciona que “[...], principalmente transforma a esos líderes en gestores del talento humano que logran resultados individuales y organizacionales”. De acuerdo con Asencios los líderes son fundamentales en la consideración de los objetivos.

El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales, Lozano (2007, párrafo 3), expresa que. “[...], un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino al éxito en un mundo de globalización”. El talento, como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación.

En suma, la gestión humana ha sido Vulnerada por la situación actual de la sociedad, las empresas han sido afectadas de gran manera, que si bien es cierto cruzan por una zona de riesgo económico y empresarial. Las empresas peruanas han asumido obligadas a tomar medidas extremas con respecto a su Gestión Humana, ya que todo el daño que se viene generándose, puede ser manejado de manera más prudente, si el estado brinda asesoría y leyes de protección más eficaces a favor de los colaboradores; es decir permitir a las empresas que cubran la sostenibilidad de sus colaboradores en esta situación crítica por la que atraviesa las empresas peruanas. De no tomas estas acciones, se puede presentar una situación crítica tanto a nivel empresas como en la sociedad, hay peligro de que el nivel de pobreza aumente, de que la PEA disminuya de manera crucial y que la población tome medidas extremas para convencer a las empresas que asuman su rol empresarial y las obligaciones con la sociedad.

## Nacionales

Cajo, (2018). En el proyecto titulado la Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, su objetivo general es demostrar la influencia de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego.

“Concluye que se ha demostrado que la Gestión Administrativa influye mucho en el Desempeño Laboral ya que se relacionan directamente con los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego, donde se refleja un desarrollo conjunto entre los colaboradores y las funciones para un correcto cumplimiento del objetivo general”.

Valentín, (2017). En su tesis, su objetivo principal es determinar de la manera de que la Gestión del Talento influye en el Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.

“Se conoce que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud es directo, de nivel alto y altamente significativa, determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la red de salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular”.

Mino, (2014). En su tesis, su objetivo fue determinar si hay correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los colaboradores del restaurante de parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque.

“Para poder determinar dicha correlación de ambas variables del restaurante de parrillas Marakos 490, se utilizó la encuesta como un instrumento de recolección de datos, la cual demostró que el clima organizacional influye en el desempeño de los trabajadores”.

## Locales

Silva, (2018). En su tesis menciona que su objetivo es determinar la influencia que tienen los incentivos laborales en el desempeño del personal Analista de crédito grupal de la empresa Compartamos Financiera, Trujillo, 2016.

“Nos dice que para un mejor desempeño laboral no siempre es necesario los incentivos económicos, también pueden ser emocionales para que los colaboradores se sientan a gusto del ambiente laboral y a la vez satisfechos”.

Alvarado, (2017). Su objetivo general es determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Sedalib S.A.

“Se utilizó encuestas a un total de 196 trabajadores, el resultado fue que en la empresa Sedalib S.A el clima y el desempeño laborales se encuentran en un nivel bueno, lo cual nos dice que el clima laboral influye mucho en el desempeño laboral”.

Sandoval, (2014). En su tesis G. Administrativa y desempeño docente en los institutos superiores de Pacasmayo, 2014 Su objetivo general es determinar la relación que existe entre Gestión Administrativa y Desempeño Docente en los Institutos Superiores durante el 2014

“Se determino que existe relación significativa entre G. Administrativa y Desempeño Docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, lo cual nos dice que una mejor gestión administrativa conlleva a un mayor Desempeño en los docentes”.

Del mismo modo obtuvimos teorías sobre gestión admin. y desempeño laboral de distintos autores.

#### Gestión administrativa

Sabemos que tiene mucha importancia en toda institución por ende Reyes Ponce, (2007) En su libro “Administración Moderna”, nos dice que:

Desde su punto de vista conceptual y con el fin de estudiar, comprender y aplicar mejor, separamos en aspectos y elementos que puede predominar el acto de administrar, podemos dividir en dos aspectos mecánico y dinámico dentro de estas dos se subdividen en cuatro

*Planeación:* Consiste en planear objetivos, misión y visión de la empresa o institución y a la vez establecer diversas estrategias que nos ayuden a alcanzarlo. Es la guía que ayuda a la organización a alcanzar los objetivos.

Se comprende en etapa

Políticas: Principios para guiar lo que se tiene que hacer.

Procedimientos: Orden de cómo debe ser la operación o los métodos.

Programas: Establecimiento de un tiempo para cada acción a realizar.

Presupuesto: Programas que establecen y precisan unidades, costos, etc.

Estrategia y táctica: Son los esfuerzos y recursos para alcanzar los objetivos amplios.

*Organización:* Se refiere a la estructura de las funciones, jerarquías y obligaciones de una organización para lograr una mayor eficiencia.

Comprenden en tres etapas:

**Funciones:** La división de actividades y responsabilidades que nos ayudara a lograr la meta propuesta por la institución.

**Jerarquías:** Fijación de la autoridad en un estilo uniforme y planeado que existe en una organización.

**Puestos:** Son ubicaciones de los colaboradores en la institución según sus habilidades, conocimientos y requisitos que se requieren en dichos puestos de trabajos.

**Dirección:** Es la coordinación y vigilancia de las acciones de cada colaborador de la institución.

Las etapas que lo comprenden son:

**Autoridad y mando:** Este elemento tiene importancia especial en la toma de las decisiones.

**Comunicación:** Es la una parte fundamental de una organización, pues lleva coordinación de todos los miembros de la institución.

**Delegación:** Es la división de las tareas para poder hacer más fácil el trabajo lo cual ayudara a la institución a lograr sus metas.

**Supervisión:** Esta última función es revisar si se está cumpliendo las cosas como se han planeado.

**Control:** Consiste en la medición de los frutos actuales con la intención de modificar o de aumentar si se cumplió con lo planeado.

Comprende en tres etapas:

**Establecimiento de estándares y controles:** Hacer la comparación de resultados, base de todo control.

**Operación de los controles:** Un control de las operaciones dentro de la institución esta acción la realiza un técnico.

**Evaluación de resultados:** Esta es una función ayuda ver resultados finales, metas planeadas.

Reyes Ponce, (2007) (p.27,28,29)

De igual manera Fayol, (2011) En su escrito sobre “Teoría Clásica De La Administración” dice que, el administrar es:

**Planear:** Planificar el futuro y hacer un plan de acción para alcanzarlo.

**Organizar:** Diseñar la estructura de la organización

**Dirigir:** Orientar al colaborador.

**Coordinar:** Enlazar y compenetrar los actos grupales.

**Controlar:** Verificar que todo suceda de acuerdo con lo establecidos.

Sobre desempeño laboral consideramos la revista Ciencias Sociales, Pedraza, Amaya, & Conde, (2010). Cita a varios autores Palacio (2005, p.155), plantea que: “El desempeño laboral es lo que se espera aportar a la organización de las diferentes conductas que un individuo desarrolla una etapa”. Estas acciones de los colaboradores que aportara a la eficiencia de la organización.

El desempeño laboral según Robbins (2004), determina, un principio fundamental del desempeño es la consolidación de metas, la cual activa la acción de cada colaborador y mejora su desempeño. Chiavenato (2004: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados.

Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”; nos dice que el esfuerzo está relacionado con el valor de las recompensas ofrecidas. Ese esfuerzo de cada Colaborador está encaminado por capacidades y acciones de este, y, también por las ideas que cada uno tiene del papel que desempeñan.

Esto ayuda a tener una mejora continua que posibilitan en un plano agregado, la buena cooperación a alcanzar los objetivos y metas trazadas. Otro concepto claro del mismo autor dice que “la evaluación del desempeño de un colaborador es una forma sistemática de valoración de las actividades que ejecuta y si este logra alcanzar las metas propuestas”.

Dimensiones del desempeño laboral.

Según Mejia (2012) menciona que las tareas del desempeño laboral nos ayudaran a buscar la mayor precisión los elementos que están dentro de cada uno de ellos.

Habilidad técnica

Según Jauregui (2014) las habilidades en tan inmersos en el que utiliza los datos determinados y la facilidad para poner en práctica cada técnica relacionada con el trabajo y las acciones a realizar.

Las habilidades técnicas se relacionan con lo que se debe de realizar con los con las finalidades, ya sean presentes, directos o procesos materiales” (Chiavenato, s.f, pág. 3).

Para Cabrera (2013) “involucra el conocimiento en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que se ocupa. Por ejemplo: softwares, máquinas, manuales de operación, procedimientos, nuevas tecnologías, tablets, etc”.

## Habilidad humana

Según Benaiges (2012) son aquellas competencias las cuales nos hacen crecer como individuos y contribuyen a vivir de una mejor de todos los ángulos. “Si no cultivas las habilidades humanas que potenciarán tu vida te pasará como a una flor sin agua, poco a poco te irás marchitando hasta que sin darte cuenta terminas prácticamente muerto. Obviamente no estás muerto, pero pareces una especie de zombi viviente, casi sin vida propia”. Según Berenice (2010) dice que la habilidad de coexistir alados de los colaboradores, suministradores, entre otros.

Del mismo modo, Nunes (2012) acierta que simboliza las competencias para convivir con las personas, oírlos, comprenderlas y motivándolas para poder lograr los objetivos empresas. Para ello es importante el trabajo de conjunto, la justicia, la injusticia y la ética para la solución de problemas y en la retribución de elogio y estímulo a sus subordinados.

## Habilidad Conceptual

Para facilitar el desarrollo de la investigación se tomó como referencia la siguiente formulación del problema, la cual se dará solución en el lapso de esta investigación entonces podemos preguntarnos:

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019?

El siguiente informe se justifica en tres rangos los cuales ayudaran en el desarrollo, los cuales son:

## Justificación practica:

Este proyecto servirá para mejorar el desenvolvimiento en sus labores los colaboradores del Hospital Tomas Lafora Guadalupe, con los datos obtenidos, así como las diferentes gestiones del hospital, se notaría mejoras en el DL, cambios de estrategias y documentaciones del Hospital Tomas Lafora Guadalupe. Así mismo las propuestas ayudaran a mejorar los servicios, orientado aún mejor desempeño laboral.

#### Justificación científica:

Metodológicamente, la determinación de la relación existente entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores en el Hospital “Tomas Lafora”, permitirá identificar el tipo de relación existente entre las variables de estudio, lo que servirá para proponer planes y estrategias que mejoren tanto los procesos de Gestión Administrativa, como el desempeño de los colaboradores del Hospital Tomas Lafora Guadalupe.

#### Hipótesis afirmativa:

La gestión administrativa tiene relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019.

#### El objetivo general de la investigación es:

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019.

#### Los objetivos específicos de esta investigación son:

Evaluar la percepción de la gestión administrativa en los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019.

Evaluar la percepción del desempeño laboral en los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019.

Determinar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019.

Determinar la relación que existe entre organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019.

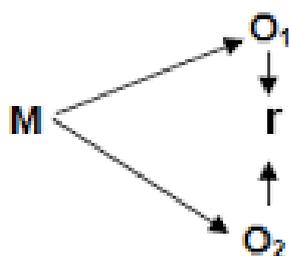
Determinar la relación que existe entre dirección, el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019.

Establecer el grado del desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Es de diseño no experimental transversal-correlacional, ya que no se tocarán ninguna de las dos variables que comprende en la investigación. Por tanto, teniendo el diseño no experimental por su totalidad es de corte transversal, según Hernández (2010). La “Investigación transversal se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 151). Por ello es por lo que afirmamos el presente diseño.



Dónde:

M: Colaboradores

O1: Gestión Administrativa

O2: Desempeño laboral

r: Nivel de relación o impacto entre las variables

## 2.2.Operacionalización de variables.

Tabla 1

*Cuadro de Operacionalización de las variables gestión administrativa y desempeño laboral*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión administrativa	Con el fin de estudiar, comprender y aplicar mejor la administración, se separa en aspectos y elementos que puede predominar, la cual se subdividen en planificación, organización, dirección y control. (Reyes Ponce,2007)	Se evaluará a través de la recolección de datos de la información recaudada mediante las encuestas realizadas a los colaboradores del Hospital.	Planificación Organización Dirección Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Estructura organizativa</li> <li>• División de trabajo</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Supervisión continua</li> </ul>	Cuantitativa nominal

---

Desempeño Laboral	Las dimensiones del desempeño laboral ayudan a conocer la esencia de los factores que intervienen o están inmersos dentro de las habilidades. (Mejia,2012)	Se evaluará a través de la recolección de datos de la información recaudada mediante las encuestas realizadas a los colaboradores del Hospital.	Habilidad Técnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad profesional</li> <li>• Capacidad de adaptación a cambios laborales</li> </ul>	Cuantitativa nominal
			Habilidad humana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación interpersonal</li> <li>• Relación grupal con los demás colaboradores</li> </ul>	
			Habilidad conceptual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para resolver problemas.</li> <li>• Capacidad para desarrollar funciones establecidas</li> </ul>	

---

### **2.3.Población y muestra**

#### Población

En esta investigación se tomó como población a todos los trabajadores que están activos y vienen laborando en el Nosocomio “Tomas Lafora” de Guadalupe que comprende al personal administrativo, asistencial, de mantenimiento y seguridad que labora actualmente en la institución, la cual está conformada por 145 colaboradores.

Así mismo cabe señalar que para la población seleccionada se utilizó el Criterio de exclusión e inclusión, teniendo en cuenta a algunos colaboradores que no se encuentren en el momento que se realice la aplicación del instrumento de la recolección de datos quedaran excluidos.

#### Muestra

El tamaño de la muestra es 105 colaboradores del hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe la cual se determinó utilizando la fórmula estadística de universos finitos, aceptando un error estándar del 5% (0.05), con un nivel de confianza del 95%, considerando un  $p=0.5$  y  $q=0.5$ , (ver anexo 1)

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

La técnica de recolección que se utilizo es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para la variable independiente Gestión Administrativa y lista de cotejo para la variable dependiente Desempeño Laboral.

#### Encuesta

Utilizamos este instrumento para obtener datos precisos de carácter cuantitativo de las respuestas que nos brindó el personal que brinda sus servicios en el Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe.

Para este paso se utilizó cuestionarios impresos, para medir cada uno de nuestros ítems propuestos en esta investigación, los cuales cuentan con la absoluta confidencialidad sobre los datos que los encuestados pueden brindar, cabe resaltar que nuestra recolección de datos fue probabilística.

#### Ventajas

Facilitan la recopilación de información y no se necesitan muchas explicaciones para aplicarlo.

Evitan la dispersión de la información. Nos ayuda a llevar un conteo claro de las preguntas planteadas.

#### Lista de Cotejo

Lista de control o de cotejo o de verificación una lista de control para hacer el seguimiento de la evaluación continua y, para realizar la evaluación final al término de un periodo establecido. Este tipo de registro tiene una aplicación clara y muy útil.

La lista de cotejo incluye un conjunto de afirmaciones, ya sea características que se deban observar en el objeto o proceso, o bien un comportamiento cuya presencia o ausencia se desea verificar en la actuación o desempeño de los colaboradores.

#### Validez

La validez del instrumento de recolección de datos de este proyecto fue realizada por tres especialistas de la línea de investigación y un metodólogo, con el fin de que el instrumento utilizado recaude información exacta y veras (ver anexo 4)

#### Confiabilidad

La confiabilidad en los instrumentos de recolección de datos de este proyecto se realizó con Alfa de Cronbrach, el cual se utiliza para tener un índice de solidez interna, es de 0.78 de la variable independiente Gestión Administrativa (ver anexo 2, tabla 2) y 0.75 de la variable dependiente Desempeño Laboral (ver nexo3, tabla 3), donde nos refleja que los instrumentos son confiables y pueden ser aplicados.

### **2.5.Procedimientos**

Para la recolección de datos de este proyecto se contó con el apoyo del administrador del hospital, el cual nos concedió el permiso para poder realizar las encuestas a los colaboradores del hospital de las distintas áreas.

## **2.6.Métodos de análisis de datos**

Para lograr objetivos planteados en este desarrollo de investigación se utilizó tabla de frecuencia simple, gráficos de barras, para la relación se utilizó el programa SPSS, lo cual ayudo para sacar los datos estadísticos de la prueba  $\chi^2$ , t de kendall y Pearson.

## **2.7.Aspectos éticos**

En este estudio se protege los nombres y cargos de los colaboradores del Hospital y se tomó en cuenta las consideraciones éticas pertinentes, tales como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información, de mismo modo las normas de la U.C.V. y del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe.

**Confidencialidad:** La información obtenida será utilizada y evalúa solo para fines académicos, sin ningún otro propósito más que el de la investigación.

**Consentimiento informado:** La finalidad del consentimiento informado es solicitar autorización a los colaboradores del hospital para la realización del estudio y obtener contacto directo con la información.

**Libre participación:** Es la participación de los colaboradores sin ningún tipo de vínculo, pero si con información veraz, además motivándolos sobre la importante relevancia de la investigación.

**Anonimidad:** Se tuvo en cuenta desde el inicio de la investigación.

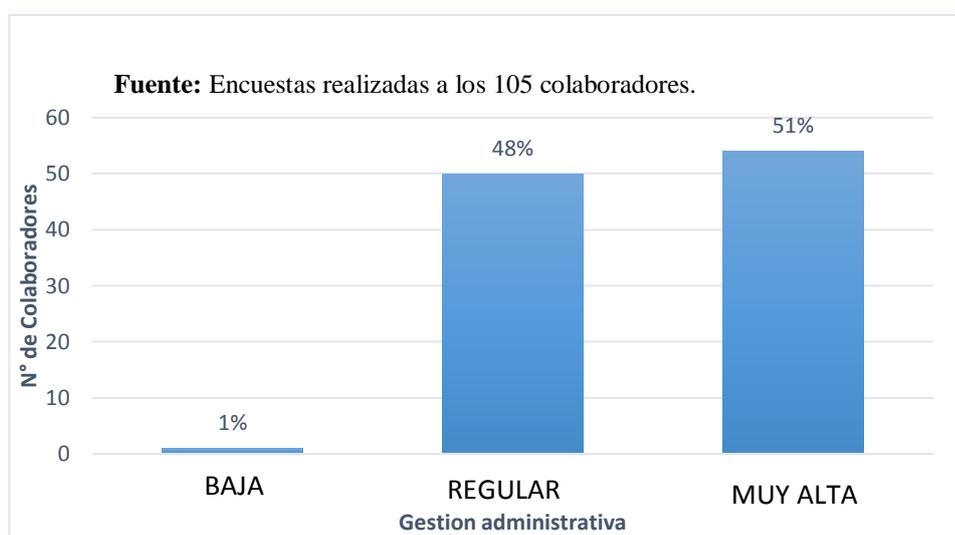
En la identificación de los colaboradores se entrevistará sin forma o tipo de compromiso, pero sin embargo se le hará conocer la trascendencia del estudio. Por otro lado, el cuestionario ha sido realizado forma adecuada y validado por expertos, permitirá que los instrumentos recauden información precisa y confiable, según el método de Alfa Cronbach.

### III. RESULTADOS

Tabla 4:

Gestión Administrativa en los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora”, 2019

Gestión Administrativa	N° de Colaboradores	%
MUY BAJA	1	1%
REGULAR	50	48%
MUY ALTA	54	51%



**Gráfico 1:** Gestión Administrativa en los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora”, 2019

**Fuente:** Encuestas realizadas a los 105 colaboradores.

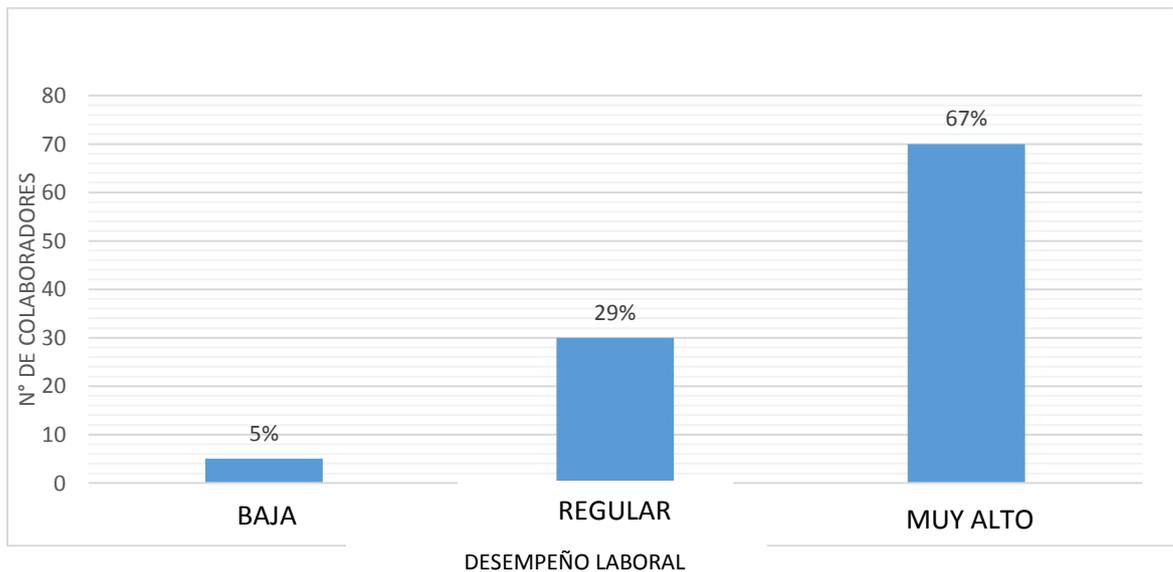
De los resultados que se han obtenido en la tabla 4 y gráfico 1, al medir la apreciación de la gestión administrativa, encontramos que el 1% de determinaron que la gestión administrativa es muy baja, seguido de 48% cuyo alcance de gestión administrativa es regular, sin embargo, hubo un 51% de colaboradores que calificaron que la GA en el Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe es muy alta; lo cual nos manifiesta que para los colaboradores la Gestión Administrativa que se realiza en el hospital es muy eficiente.

Tabla 5

Desempeño Laboral en los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora”, 2019

Desempeño Laboral	N° de Colaboradores	%
MUY BAJA	5	5%
REGULAR	30	29%
MUY ALTA	70	67%
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Lista de cotejo realizado a 105 colaboradores.



**Gráfico 2:** Desempeño Laboral en los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora”, 2019

**Fuente:** Lista de cotejo realizado a 105 colaboradores.

De los resultados que se han obtenido en la tabla 5 y gráfico 2, al calificar la distinción del DL, se encontró que el 5% investigados calificaron como desempeño laboral es muy baja, seguido de 29% cuya percepción del desempeño laboral es regular, sin embargo, hubo un 67% de colaboradores que calificaron que el desempeño laboral en el Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe es muy alta; lo cual nos manifiesta que para los trabajadores el DL que se realiza en el hospital es muy eficiente.

Tabla 6:

Relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,305	,081	3,769	,000
	Tau-c de Kendall	,290	,077	3,769	,000
N de casos válidos		105			

**Fuente:** Salida de SPSS 25.0

La tabla 6 nos muestra el análisis de la relación entre la evaluación de planificación y el desempeño laboral en el hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe 2019, obteniendo como resultados que si existe relación entre ambas variables teniendo en cuenta que la correlación muestral es baja, pero a la vez si hay relación correlación significativa al desempeño laboral ya que el análisis realizado la t de Kendall nos arrojó un 0.305 de relación. Según los colaboradores encuestados han dicho que, si conocen la misión y visión del hospital Tomas Lafora de Guadalupe, del mismo modo que en su puesto se comprometen por el bien común de la organización y los objetivos propuestos por su Gerencia, trabajan de manera eficiente utilizando las estrategias implementadas.

Tabla 7:

Relación que existe entre organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,305	,081	3,769	,000
	Tau-c de Kendall	,290	,077	3,769	,000
N de casos válidos		105			

**Fuente:** Salida de SPSS 25.0

La tabla 7 nos muestra que el análisis de relación entre la organización y DL dentro de nosocomio “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019, teniendo como resultado que la

organización si tiene relación con el DL pero que no afecta significativamente ya que el análisis realizado la T de Kendall nos arrojó un 0.305 de relación por lo cual sabemos que tiene una relación significativamente baja. Teniendo en cuenta la encuesta realizada a 105 colaboradores del hospital “Tomas Lafora” de los ítems de si están o no de acuerdo con la estructura organizacional y si el proceso establecido en el área donde laboran facilita para la realización de las labores.

Tabla 8:  
Relación que existe entre dirección, el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,314	,079	3,905	,000
	Tau-c de Kendall	,258	,066	3,905	,000
N de casos válidos		105			

**Fuente:** Salida de SPSS 25.0

La tabla 8 nos muestra que el análisis de relación entre la dirección y control, y el DL en el hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019, obteniendo como resultados que la dirección y el control si tienen relación significativa con el DL pero su correlación muestral es relativamente baja ya que el análisis realizado la t de Kendall nos arrojó un 0.314 de relación. Considerando la toma de decisiones son las adecuadas del mismo modo sabemos que si existe comunicación entre colaborador, subordinado y con otras áreas de trabajo, y, que si existe tanto supervisión por parte de los superiores como una guía en las acciones realizadas.

Tabla 9:  
Grado del desempeño laboral de los colaboradores del hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019,

Desempeño Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY ALTA	70	66,7	66,7	66,7
MUY BAJA	5	4,8	4,8	71,4

REGULAR	30	28,6	28,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

**Fuente:** Salida de SPSS 25.0

La tabla 9 nos muestra que el análisis del grado del DL de los colaboradores en el hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019, obteniendo como respuesta de los colaboradores que consideraron el desempeño laboral es muy alto con un 66.7%, seguido de un 28.6% que opinó que el desempeño laboral dentro del hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe es regular y un 4.8% opinaron que es muy bajo. Dentro de ellos sabemos que en las tres dimensiones del desempeño laboral que son H. Técnicas, H. Humanas, H. Conceptuales, se rescató que los colaboradores trabajan en compañerismo en un ambiente de armonía de una manera eficiente las ideas y puntos de vista sintiéndose a si satisfechos del rol que desempeñan dentro de la institución.

Resultados de la evaluación del gestión administrativa y desempeño laboral

Tabla 10:

Relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe – 2019.

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,337	,082	4,125	,000
	Tau-c de Kendall	,333	,081	4,125	,000
N de casos válidos		105			

**Fuente:** Salida de SPSS 25.0

La tabla 10 nos muestra el análisis de la relación entre la evaluación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe 2019,

obteniendo como resultados la gestión administrativa no afecta significativamente al desempeño laboral ya que el análisis realizado la t de kendall nos arrojó un 0.337 de relación.

#### IV. DISCUSIÓN

En la tabla 4 la cual representa a la gestión Administrativa y analizada con el objetivo específico uno donde se evalúa la percepción de la gestión administrativa dando como resultado que un 51% de los colaboradores respondieron que tal gestión es muy alta en el Hospital Tomas Lafora, identificando una gestión efectiva y proyectado para una mejora continua rotunda, asimismo Reyes Ponce, (2007) menciona que gestion administrativa tiene mucha importancia en toda institucion, y, en este caso podemos decir que la gestión administrativa en el hospital tiene mayor importancia, teniendo como resultado un 58% muy alto, 40% regular y 2% muy baja, ya que la gestión realizada por el personal va a inferir en la atención de los pacientes.

En la tabla 5 la cual representa el DL en los colaboradores del Hospital Tomas Lafora y analiza el objetivo específico dos donde se evalúa la percepción del desempeño laboral, con un total de 67% de encuestados respondieron que el desempeño laboral es muy alto ya que los puestos están siendo bien ejecutados en las funciones asignadas, 30 colaboradores que representa el 29% opino que es regular y un 5% que el desempeño es muy bajo, este es el resultado de la lista de cotejo aplicada, de la misma manera Mino, (2014). En su tesis, obtiene un resultado del 90 % del total de respondieron que el desempeño es muy alto y el otro 10% que es regular, ya que este grupo de encuestados son colaboradores con poco tiempo en la organización y les cuesta adaptarse al estilo de trabajo.

En la tabla 6, representa una dimensión de la GA con el DL como tal, obteniendo como resultado que, si existe relación entre ambas variables ya que la T de kendall arroja un valor de 0.305 de relación que es poca, pero existe, por otro lado, Valentín, (2017), obtiene como resultado que la relación entre sus variables es muy alta ya que una buena planificación logra que el ambiente laboral sea óptimo para los colaboradores que cumplen con los objetivos mostrando un DL alto. Así mismo los colaboradores se auto motivan y crean una cultura

colectiva donde cada decisión sea interna o externa, tiene poca probabilidad de ejercer algún tipo de contra en el proceso de la mejora continua con respecto al DL.

En la tabla 7 donde representa la dimensión organización de la GA y el DL, explicando la relación que existe entre variables, los resultados obtenidos muestran que el cuestionario aplicado y procesando los datos, muestran un valor de 0.305 de relación, de la misma manera que la variable planificación, ya que ambas variables son complejas con respecto al análisis de los colaboradores, que se enfocan más en el cumplimiento de los objetivos y cumplir con las funciones establecidas en cada puesto, así mismo, Bonilla y Díaz, (2015), obtiene como resultado que los colaboradores respondieron de una manera distinta, ya que la variable de T de kendall es muy baja dando como resultado que no existe relación entre las variables, ya que la estructura organizacional no influye en el desempeño ya que al conocer sus funciones tratan de enfocarse en el cumplimiento de objetivos.

En la tabla 8 que representa la Gestión Administrativa con su dimensión dirección y control donde se determina la existencia de dicha dimensión y el DL de los trabajadores del Hospital Tomas Lafora de Guadalupe, logrando obtener un resultado favorable con un valor de 0.314 demostrando que si existe relación ya que se puede explicar cómo un vínculo para que los colaboradores se sientan representados y bien dirigidos por las autoridades de la organización, asimismo tal como existe la relación también se puede describir con un cumplimiento de todas las áreas para brindar un buen servicio y gran apoyo para la mejora continua, por otro lado, Silva, (2018). Obtiene como resultado que ambas variables no guardan relación ya que no es necesario que un incentivo por parte de la dirección de la organización no tiene ningún vínculo con el desempeño Laboral ya que los colaboradores saben que funciones específicas deben cumplir, como resultado un 65% de los colaboradores están a favor de que no existe relación entre ambas variables.

En la tabla 9 la cual representa El grado de Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital Tomas Lafora y analiza el conocimiento e influencia de los anteriores objetivos para la ejecución del proceso de mejora, ya que es fundamental para cumplir con los estándares organizacionales, al igual que el objetivo general de la organización, es por esto que los resultados obtenidos por los 105 colaboradores encuestados arroja que el 66.7% estima que el DL es muy alto, seguido de un 28,6% regular y un 4,8% muy bajo, de la misma

forma que vienen realizando sus funciones de manera correcta para el eficaz cumplimiento de los objetivos organizacionales, así mismo Cajo, (2018). En su proyecto la Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, su objetivo general es demostrar si la Gestión Administrativa influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, donde obtuvo como resultado que el 75% es muy alto y 25% regular a lo que lleva a un grado óptimo de Desempeño Laboral, concluyendo que el compañerismo y el buen clima organizacional son fundamentales para un alto DL.

En la tabla 10 la cual representa al objetivo general el cual es Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019, dando como resultado un valor de 0.334 que expresa el verdadero vínculo entre las variables, este resultado fue obtenido gracias a las encuestas realizadas a 105 colaboradores que son la parte específica de la investigación realizada, afirmando la hipótesis en que La gestión administrativa tiene relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe, 2019, de igual manera Veintimilla, (2014). En su tesis cuyo su objetivo fue determinar la Gestión Administrativa para el buen Desempeño Laboral de las secretarias en la empresa Agrícola Prieto S.A., donde concluye que la gestión administrativa es muy importante para las organizaciones ya que influye mucho en el DL de los colaboradores, determinando un control en las tareas y cumplimiento en las funciones para cumplir los objetivos en la organización, siendo su principal motivación alcanzar el éxito del grupo y de la empresa misma.

## V. CONCLUSIONES

Se ha demostrado que la relación que existe es muy alta con respecto administración y el completo desempeño laboral así mismo en el ambiente laboral, dado que son variables que permiten a las organizaciones mostrar su interés de mantener satisfechos tanto a los clientes externos como internos, es decir que se llegó a la conclusión que el personal viene realizando sus funciones de una manera óptima y en circunstancias que permiten a los usuarios muestren una satisfacción en el servicio que reciben, es decir que el desempeño de los colaboradores está permitiendo que la organización sea reconocida y tenga una aceptación en el cumplimiento de los metas estratégicos, por otro lado la alta relación que existe permite una mejora continua en los procesos ya que muestra un crecimiento tanto laboral como colectivo.

Se ha concluido que la planificación de las organizaciones , en este caso del HTL está permitiendo que la sociedad como los usuarios vean un desempeño en el procedimiento de reclutamiento y nombramiento colaboradores, mostrando que las funciones delegadas desde cada uno de los puestos están logrando que una adecuada planificación logra que el desempeño laboral sea mayor o vayan a la par para el cumplimiento de factores tanto internos como externos que involucren el crecimiento de la organización como la efectividad en las metas organizacionales.

Se ha concluido que la organización es un factor con poca influencia en el desempeño laboral, donde la relación que ambas guardan son de nivel baja, identificando que las áreas laborales dentro del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe no presentan ningún tipo de vínculo con las funciones delegadas a cada puesto de trabajo, es por ello que la relación es baja ya que el cumplimiento individual de las diferentes áreas, son inafectadas con la organización en sí, esto quiere decir que en relación con el desempeño laboral las áreas no muestran una disminución o afectación con la efectividad de la fuerza laboral, ya que ellos conocen el debido procedimiento para atender a los usuarios.

Con los datos recabados en el cuestionario realizado, la obtención de información muestra que la relación es baja, en conclusión la dirección y el control son poco influyentes en el DL de los trabajadores puesto que las decisiones que manejan los altos puestos no son necesariamente decisiones que disminuyan o aumenten el desempeño, ya que al conocer sus

puestos y las funciones que se desempeñan puesto que los procesos de atención a los usuarios están determinados por el MOF, donde cada uno sabe manejar situaciones frente a cualquier problema que se pueda presentar en el día a día, la delegación de funciones permiten que cada colaborador tenga cierta disposición para enfrentarse ante cualquier realidad en cualquier momento para una rápida y eficaz atención de los usuarios.

Se ha concluido que el desempeño laboral en los colaboradores del hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe es muy alto, el vínculo que guardan se forjado a través de los años y las diferentes situaciones de compañerismo, la relación entre colaboradores de cada área es muy buena, pero existe un pequeño grupo que muestra un ligero desacuerdo ya que al momento de que las relaciones entre las áreas se entrelacen forman un roce con las decisiones tomadas, como ya se muestra en los datos la relación entre colaboradores de una misma área, pero al momento de buscar soluciones entre áreas es el pequeño declive del desempeño mostrado.

Gracias a la delegación de funciones como el excelente ambiente laboral muestran una ejecución y cumplimiento de objetivos organizacionales que están llevando a que la organización maneje un muy buen desempeño laboral de sus colaboradores.

Se ha demostrado que la relación que existe es muy alta mostrando un 51% con respecto a la GA y un 67% en el completo DL, dado que son variables que permiten a las organizaciones mostrar su interés de mantener satisfechos tanto a los clientes externos como internos, es decir que se ha llegado a la conclusión que el personal viene realizando sus funciones de una manera óptima y en circunstancias que permiten a los usuarios mostrar una satisfacción en el servicio que reciben, es decir que el desempeño de los colaboradores está permitiendo que la organización sea reconocida y tenga un alcance de las metas estratégicas.

El desempeño laboral muestra un porcentaje más elevado dando un 67% con una relación muy alta, por otro lado la alta relación que existe permite una mejora continua en los procesos ya que muestra un crecimiento tanto laboral como colectivo dentro de la organización misma, dado que el desempeño es un pilar fundamental en los procesos que se manejan dentro del sistema de salud, por ello los colaboradores muestran un nivel de efectividad considerable con respecto al cumplimiento de sus funciones que son vitales para una mejora continua.

Se ha concluido que la planificación de las organizaciones tiene una existencia de una relación relativa con un valor de 0.305 que significa que si hay, en este caso del Hospital “T L G”, está permitiendo que la sociedad como los usuarios vean un desempeño en la elección y nombramiento de los colaboradores, mostrando que las funciones delegadas en cada uno de los puestos están logrando que una adecuada planificación logra que el desempeño laboral sea mayor o vayan a la par para el cumplimiento de factores tanto internos como externos que involucren el éxito conjunto y el logro de las metas planeadas en toda la organización.

Se ha concluido que la organización es un factor con poca influencia pero que si existe ya que en valor es de 0.305 en el desempeño laboral, ya que la relación que ambas guardan son de nivel baja, identificando que las áreas laborales dentro del Hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe no presentan ningún tipo de vínculo con las funciones delegadas a cada puesto de trabajo, es por ello que la relación es baja ya que el cumplimiento individual de las diferentes áreas, son inafectadas con la organización en sí, esto quiere decir que entre las variables no muestran una disminución o afectación, ya que ellos conocen el debido procedimiento para atender a los usuarios.

Con los datos analizados en el cuestionario realizado, la obtención de datos muestra que la relación es baja pero si existe dicha relación mostrando un valor de 0.314 con el análisis del programa SPSS, en conclusión la dirección y el control son poco influyentes dentro del desarrollo laboral de la organización, las decisiones que se manejan en los altos puestos no son necesariamente decisiones que disminuyan o aumenten el desempeño, ya que al conocer sus puestos y las funciones que se desempeñan puesto que los procesos de atención a los usuarios están determinados por el MOF, donde cada uno sabe manejar situaciones frente a cualquier problema que se pueda presentar en el día a día, la delegación de funciones permiten que cada colaborador tenga cierta disposición para enfrentarse ante cualquier realidad en cualquier momento para una rápida y eficaz atención de los usuarios.

Se ha concluido que las funciones en los trabajadores del hospital “Tomas Lafora” de Guadalupe es muy alto ya que muestra un 66,7%; un 28,6% con un desempeño regular y un 4,8% con un desempeño laboral muy bajo, el vínculo que guardan se forjado a través de los años y las diferentes situaciones de compañerismo, la relación entre colaboradores de cada

área es muy buena, pero existe un pequeño grupo que muestra un ligero desacuerdo ya que al momento de que las relaciones entre las áreas se entrelacen forman un roce con las decisiones tomadas, como ya se muestra en los datos la relación entre colaboradores de una misma área, pero al momento de buscar soluciones entre áreas es el pequeño declive del desempeño mostrado.

Basado en la delegación de funciones, las variables reflejan una relación con un valor de 0.337 mostrando que dicha relación si existe, es decir que el excelente ambiente laboral muestra una ejecución y cumplimiento de objetivos organizacionales que están llevando a que la organización maneje un muy óptimo desempeño laboral en la organización reflejado tanto con aceptación y respuesta en exigencias en los diferentes tipos de usuarios.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Recomendamos a la Gestión administrativa, fijar objetivos a corto y mediano plazo, buscando una mejora continua en la gestión buscando fortalecer las diferentes áreas y así mostrar una solidez en el proceso administrativo, buscando estrategias favorables que ayuden al cumplimiento de metas organizacionales.

Las diferentes áreas deben aportar diferentes puntos de vistas para mejorar la planificación a largo plazo, ya que estas servirán como respaldo a situaciones que perjudiquen el desempeño laboral y asimismo el ambiente donde se desarrollan las situaciones.

Se evidenciar demostrar que el vínculo entre las variables baja, por ello se recomienda mejorar aspectos de compañerismo y confianza dentro de los grupos de trabajo.

Si se quiere llegar a un punto donde el sistema de salud sea la mejor opción de los usuarios la dirección y control de la organización deberá manejar información tanto de los clientes internos y externos para que la organización a largo plazo se consolide en una potencial fuente de servicio para la comunidad y usuarios.

Se hace énfasis en el compañerismo y las relaciones interpersonales, para optimizar la mejora continua de los grupos de trabajo, brindando calidad en los procedimientos y buen desempeño los procesos de atención.

## REFERENCIAS

- ACKOFF, R. L. (1981). *Management Misinformation Sstems*. Filadelfia: S.A.
- Aguilar-Escobar, V., y Bourque, S., y Godino-Gallego, N. (2015). Hospital kanban system implementation: Evaluating satisfaction of nursing personnel. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 21 (3), 101-110.
- Alvarado, H. (2017). *El Clima Laboral y el Desempeño Laboral del personal operativo de la empresa Sedalib S.A 2015. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Alvarez, C. (2018) *Gestión Administrativa para Auditorías 2018 para obtener Título Homologado*, Priego De Córdoba, Córdoba. Andalucía
- Arias, F y Heredia, V (2006), *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. México: Trillas
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Pickus, P. S., y Spratt, M. F. (1997). HR as a source of shareholder value: Research and recommendations. *Human Resource Management*, 36(1), 39-47.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencia social. (3ra ed.)*, Colombia: Pearson
- Bonilla, k., y Díaz, B. (2015). *Análisis de la Gestión Administrativa y su incidencia sobre el Desempeño Laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades "Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro, período 2012-2014. (Tesis de pregrado)*. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.
- Caisa, S. (2014). *La Gestión Administrativa y su Impacto en el Desempeño Laboral en la Empresa Metalmecánica Alhice, de la Ciudad de Ambato. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador
- Cajo, L. (2018). *Influencia de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2018. (Tesis de pregrado)*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Cappelli, P., & Singh, H. (1992). Integrating strategic human resources and strategic management. *Research frontiers in industrial relations and human resources*, 165-192
- Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007): *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9na ed.), México: Mc Graw Hill
- Escrig-Tena, A., y Bou-Llusar, J., y Beltrán-Martín, I. (2016). Performance appraisal and compensation in EFQM recognised organisations: Rhetoric and reality. *Universia Business Review*, (50), 72-87.
- Fayol, H. (11 de Abril de 2011). *El Psicoasesor*. Obtenido de <http://elpsicoasesor.com/teoria-clasica-de-la-administracion-henry-fayol/>
- Fernández, A. (2014) *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del Personal de Tesorería de la Municipalidad de Carabayllo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú
- Guerrero Chaparro, G., & Hernández Díaz, C. (2000). The balanced scorecard: us sistema de control estratégico para la gestión pública. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, (15), 121- 136.
- Gutiérrez Flórez, L., y Correa Escobar, M., y Henao Restrepo, A., y Arango Botero, D., y Valencia Arias, A. (2018). Influence of social networks on the purchase decisions of university students. *Cuadernos de Gestión*, 18 (1), 61-83.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250–279
- Hernández, R. Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.), México: Mc Graw-Hill
- Hernández, R. Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.), México: Mc Graw-Hill
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1967) *The Motivation to Work*. U.S.A. Wiley.
- Hurtado, D. (2008), *Principios de Administración*. Colombia: Fondo Editorial ITM
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2008). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. (14a ed.), México: Mc Graw-Hill
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70, 280-289.
- Mena, F. (21 de enero de 2015). Problemas de gestión administrativa no permite agilizar acciones en el MEP. *Diario crhoy.com*. Recuperado de:

<http://www.crhoy.com/archivo/archivo-de-setena-permanecera-cerrado-cada-miercoles-de-la-semana/nacionales/>

- Mino, E. (2014). Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Morgado Carneiro, A., Garcia, P. (2008). CONOCIENDO SOBRE GESTIÓN. Revista Científica "Visión de Futuro", 10 (2)
- Moya, C. y Upiachihua, K. (2016) Relación entre Gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa. Química Suiza-Trujillo Primer semestre del año 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.
- Ortega, N. (2013) Gestión Administrativa del Talento Humano y su Incidencia en las Empresas Publicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del 55 Carchi. (Tesis de Licenciatura). Universidad Politécnica Estatal de Carchi. Tulcán, Ecuador.
- Quichca, G. (2012) Relación entre la Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los Estudiantes del I al VI ciclo 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Ayacucho, PerPedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño Laboral. *Ciencias Sociales*, 496.
- Reyes Ponce, A. (2007). *Administración Moderna*. Mexico: Limusa .
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ma ed.). México: Pearson ú
- Sandoval, J. (2014). Gestión Administrativa y Desempeño Docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014. (*Tesis de Doctorado*). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Silva, M. (2018). Los incentivos laborales y su influencia en el Desempeño del Personal Analista de Crédito Grupal, de la empresa Compartamos Financiera, oficina Trujillo Centro 2016. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Schneider, B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review Psychology*, (36), 573-611.
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ta ed.), México: Limusa Noriega Editores
- Idalberto Chiavenato. *Gestión del talento humano*. 3ra Edición. México, Jesús Mares Chacón, 2009.

- Valentín Rodríguez, Hugo Américo. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Lima, 2017.
- Celestino Asencios Trujillo. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Lima, 2017.
- Luz Janeth Lozano Correal. El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. Colombia. 2007.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica. (2da.ed.). Perú: San Marcos
- Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur,2016. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Veintimilla, E. (2014). La Gestión Administrativa y su influencia en el Desempeño Laboral de la secretaria que laboran en la empresa Agrícola Prieto S.A del Cantón Pasaje. (*Tesis de pregrado*). Universidad Técnica de Machala, Ecuador.
- Vélez, A. (2015) Diseño de Indicadores de Gestión para Evaluar el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena del Verdesoto, S., Toapanta, T., & Acosta, M. (2018). Diagnóstico de la Gestión Administrativa de las Juntas de Agua Potable y Saneamiento de Cantón de Ambato. (*Tesis de pregrado*). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Cantón La Libertad. (Tesis de Licenciatura). Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador

## ANEXOS

### Anexo N° 1: Formulación de cálculo muestral:

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{E^2(N - 1) + (Z^2 * P * Q)}$$

N= Tamaño de la población 145

P= 0.50 Proporción que poseen las características

Q= 0.50 Proporción que no poseen las características

Z= 95% de confianza a 1.96

E= 05 % Error de la muestra

$$n = \frac{(1.96^2) * (145) * (0.50) * (0.50)}{0.05^2(145 - 1) + (1.96^2 * 0.50 * 0.50)}$$

N= 145

P= 0.50

Q= 0.50

Z= 1.96... 95%

E= 0.05

$$n = 105$$

## Anexo N° 2: Confiabilidad Alfa de Cronbrach,

### Gestión Administrativa

Tabla 2  
Confiabilidad del Gestión Administrativa, Hospital “Tomas Lafora”

---

<b>Gestión Administrativa</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,780	,765	11

---

**Fuente:** Salida de SPSS 25.0

### Desempeño Laboral

Tabla 3  
Confiabilidad Desempeño Laboral, Hospital “Tomas Lafora”

---

<b>Desempeño Laboral</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,751	,778	10

---

**Fuente:** Salida de SPSS 25.0

### Anexo N° 3: Método de recolección de datos

#### Encuesta

	INDICADPRES DE ESTUDIOS	ESCALA VALORATIVA				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
	<b>Planificación:</b>					
1	¿Tienes claras cuales son as metas de la institución donde laboras?					
2	¿En mi área de trabajo están comprometidos con alcanzar los objetivos formulados por la jefatura?					
3	¿Utilizo estrategias implementadas por la jefatura de mi área laboral?					
	<b>Organización:</b>					
4	¿Qué tal de acuerdo estas con la estructura organización de la institución?					
5	¿La metodología establecida en mi área facilita la realización de mis labores?					
	<b>Dirección:</b>					
6	¿La toma de decisiones dentro de la empresa son las más adecuadas?					
7	¿Existe una comunicación directa entre colaborador y subordinados?					
8	¿Realiza permanentemente coordinaciones efectivas con otras áreas?					
	<b>Control Administrativo</b>					
9	¿Se cumplen los estándares de control de calidad en la Institución?					
10	¿Existe supervisión responsable de parte de los superiores?					
11	¿Existe un seguimiento continuo de las labores efectuadas?					

Lista de cotejos

	Nº	CRITERIOS	SI, CUMPLE	NO, CUMPLE
H. Técnicas	1.	¿Cumple los objetivos de trabajo?		
	2.	¿Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo?		
	3.	¿Afrontar situaciones y problemas infrecuentes?		
H. Humanas	4.	¿Es una persona que sabe trabajar en equipo cuando se lo requiera??		
	5.	¿Mantiene una relación afectiva con los demás colaboradores de la institución?		
	6.	¿Expresa sus puntos de opinión e ideas y se preocupa por el bienestar de la empresa?		
	7.	¿Da una imagen de ser una persona de confianza y le brinda la atención adecuada a las necesidades que requiere?		
H. Técnicas	8.	¿Establece, mantiene y mejora las relaciones con clientes, proveedores y parientes?		
	9.	¿Realiza sus actividades y trabajo siempre con positivismo, mostrando una actitud de superación y ganas de superación?		
	10.	¿Cuida las instalaciones y materiales de la institución?		

**Anexo 4: Validación**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, F. Elizabeth A. Burgosque Arana, titular  
del DNI N° 26631065, de profesión  
Administradora, ejerciendo  
actualmente como Docente, en la  
Institución JCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de Instrumento (cuestionario, lista de cotejo), a los efectos de su aplicación al personal que labora en el Hospital "Tomas Lafora" de Guadalupe.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chepén, a los 13 días del mes de Mayo del 2019.

  
Firma

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Liliana Correa Rojas, titular  
del DNI N° 45626613, de profesión  
Contador Público, ejerciendo  
actualmente como Docente Universitario, en la  
Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de Instrumento (cuestionario, lista de cotejo), a los efectos de su aplicación al personal que labora en el Hospital "Tomas Lafora" de Guadalupe.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión		X		
Pertinencia			X	

En Chepén, a los 13 días del mes de mayo del 2019.

  
Firma

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

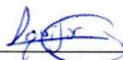
Yo, Pablo Aguilar Chávez, titular del DNI N° 44852440, de profesión Ing. Estadística-MBA en Administración de Negocios, ejerciendo actualmente como Docente Universitario, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de Instrumento (cuestionario, lista de cotejo), a los efectos de su aplicación al personal que labora en el Hospital "Tomas Lafora" de Guadalupe.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems				/
Amplitud de contenido				/
Redacción de los Ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia			/	

En Chepén, a los 13 días del mes de Mayo del 2019.



Firma

Anexo 7: Carta de presentación de artículo y publicación en revista científica

CARTA DE PRESENTACIÓN DE ARTÍCULO Y  
PUBLICACIÓN EN REVISTA CIENTÍFICA

Chepén, 09 de Julio 2019

Sr. Dr. Santiago Benites Castillo

Director de la Revista de Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo  
(Científica) ISSN 2307-4736

Universidad César Vallejo, Chepén – Perú.

El autor, abajo firmante, presenta el artículo titulado:

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL "JONAS LAPARRA"  
GUADALUPE 2019

para que sea evaluado por los árbitros y dictaminen su publicación en la Revista de  
Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo, Científica, con ISSN 2307-  
4736.

Declaro que el artículo es original e inédito y, por tanto, no ha sido sometido a revisión de  
ninguna otra revista (nacional o internacional) ni de ningún medio impreso y/o  
electrónico para su publicación. El autor(es) se hace(n) responsable(s) del contenido del  
artículo, eximiendo de toda responsabilidad a la revista Científica. En tal sentido, acepto  
transferir los derechos de publicación de modo exclusivo a la revista Científica, la misma  
que se responsabilizará en la publicación e inclusión en bases de datos nacionales e  
internacionales.

La revista Científica se compromete a mencionar al autor o autores y darle el crédito de la  
autoría del trabajo siempre que sea publicado. También se compromete a reflejar los  
contenidos que el autor desea expresar.

Atentamente



Autor(es): AMELIE JOSELYN HELENDEZ ALVARADO  
DNI: 70291073

CARTA DE PRESENTACIÓN DE ARTÍCULO Y  
PUBLICACIÓN EN REVISTA CIENTIFI-K

Chepén, ...09 de julio 2019

Sr. Dr. Santiago Benites Castillo

Director de la Revista de Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo

(Cientifi-k) ISSN 2307-4736

Universidad César Vallejo, Chepén – Perú.

El autor, abajo firmante, presenta el artículo titulado:

La Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital "Tomas Lafora" de Guadalupe, 2019

para que sea evaluado por los árbitros y dictaminen su publicación en la Revista de Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo, Cientifi-k, con ISSN 2307-4736.

Declaro que el artículo es original e inédito y, por tanto, no ha sido sometido a revisión de ninguna otra revista (nacional o internacional) ni de ningún medio impreso y/o electrónico para su publicación. El autor(es) se hace(n) responsable(s) del contenido del artículo, eximiendo de toda responsabilidad a la revista Cientifi-k. En tal sentido, acepto transferir los derechos de publicación de modo exclusivo a la revista Cientifi-k, la misma que se responsabilizará en la publicación e inclusión en bases de datos nacionales e internacionales.

La revista Cientifi-k se compromete a mencionar al autor o autores y darle el crédito de la autoría del trabajo siempre que sea publicado. También se compromete a reflejar los contenidos que el autor desea expresar.

Atentamente

  
Autor(es): Juan Cesar Muñoz Fernandez  
DNI: 70658775

**Anexo 8: Autorización de publicación de artículo científico**

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, ANDRÉS JOSELYN MENDOZA ALBARRAN identificado con DNI (X) OTRO ( ) NI:  
..... estudiante de la Escuela de profesional  
de....., autorizo la divulgación y comunicación pública de mi  
trabajo de investigación titulado:

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL «TOMÁS  
LAFORA» GUADALUPE 2019

En la revista Innovación en Ingeniería, declarando que este artículo no ha sido presentado en otras revistas y es de mi autoría, firmo para los fines pertinentes.

Observaciones:

.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 70891073

FECHA: 09/Julio/2019

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Juan Cesar Muñoz Fernandez identificado con DNI (X) OTRO ( ) Nº:  
70658775 estudiante de la Escuela de profesional  
de Administración, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi

trabajo de investigación titulado:

"La Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño  
Laboral de los colaboradores del Hospital "Tomas Lafora"  
de Guadalupe, 2019

En la revista Innovación en Ingeniería, declarando que este artículo no ha sido presentado en otras revistas y es de mi autoría, firmo para los fines pertinentes.

Observaciones:

.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 70658775

FECHA: 09 de julio del 2019