



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Perfil profesional y cumplimiento de funciones del gestor
administrativo en establecimiento de salud MINSA - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Rivera Vilcara, Walter de la Cruz (ORCID: 0000-0002-1827-2368)

ASESORA:

Mg. Alayo Canales, Cecilia Magali (ORCID: 0000-0003-3893-9868)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de Salud

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Con mucho cariño dedico mi trabajo de investigación a mi querida esposa Betsy, a mis hijos: la Dra. Sheyla y el Eco. Walter por su gran paciencia y el constante apoyo brindado para que yo pueda realizar la maestría ya que pese a las dificultades que se presentaron siempre estuvieron a mi lado animándome a seguir adelante juntamente con el Otto y la Dakota.

Asimismo lo dedico a mis hermanos, sobrinos, cuñadas y muy en especial a Roberth y Mary que desde el cielo estoy seguro estarán muy contentos viendo mis logros de último momento.

Agradecimiento

Mi más grande agradecimiento a mi asesora, la Mag. Cecilia Alayo Canales por guiarme en el desarrollo de la tesis para la maestría, por la gran paciencia que tuvo al absolver nuestras interrogantes a pesar de las dificultades que se presentaron..

También un agradecimiento especial para el cuerpo directivo y colaboradores administrativos del HSJL por el apoyo brindado en el desarrollo de la encuesta para la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	6
III METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra. Muestreo,	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS	21
V DISCUSIÓN	26
VI CONCLUSIONES	32
VII RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre el perfil profesional y el cumplimiento de funciones de los gestores administrativos en un establecimiento de salud MINSA – 2021, en la dimensión eficiencia y eficacia.	21
Tabla 2	Relación entre el perfil profesional y el cumplimiento de funciones de los gestores administrativos en un establecimiento de salud MINSA – 2021, en la dimensión motivación	22
Tabla 3	Relación entre el perfil profesional y el cumplimiento de funciones de los gestores administrativos en un establecimiento de salud MINSA – 2021, en la dimensión evaluación	23
Tabla 4	Relación entre el perfil profesional y el cumplimiento de funciones de los gestores administrativos en un establecimiento de salud MINSA – 2021.	24

Indice de gráficos y figuras

- Instrumento de recolección – variable perfil de puesto
- Instrumento de recolección – variable Cumplimiento de funciones
- Perfil Profesional
- Cumplimiento de Funciones
- Eficiencia
- Motivación
- Evaluación
- Base de datos SPSS
- Base de datos en excel
- Turnitin

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el perfil profesional y el cumplimiento de funciones del gestor administrativo en establecimiento de salud del MINSA – 2021, siendo el diseño del presente trabajo de investigación, descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, utilizándose como técnica de estudio el empleo de una encuesta para la recolección de datos de 50 gestores administrativos de un establecimiento de salud. Estos instrumentos consistieron en dos cuestionarios, para la variable perfil profesional consta de 4 dimensiones con 20 ítems. y para la variable cumplimiento de funciones 3 dimensiones con 14 ítems. Siendo validados estos instrumentos por tres maestros en gestión pública, de los resultados obtenidos de esta investigación luego de ser analizados, se muestran en cuadros en los cuales de acuerdo a la correlación de Spearman se aprecia el buen grado de correlación y la existencia significativa entre la variable perfil profesional y el cumplimiento de funciones.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación nos muestra un valor de 0.747 lo que permite la conclusión de que entre las dos variables hay una fuerte relación positiva.

Palabras clave: Perfil profesional, cumplimiento de funciones, SERVQUAL.

ABSTRACT

The objective of this research study is to determine the relationship between the professional profile and the fulfillment of the functions of the administrative manager in a health establishment of MINSA - 2021, being the design of the present research work, descriptive-correlational, with a quantitative approach and design non-experimental, using as a study technique the use of a survey to collect data from 50 administrative managers of a health facility. These instruments consisted of two questionnaires, for the professional profile variable that consists of 4 dimensions with 20 items. and for the variable fulfillment of functions 3 dimensions with 14 items. These instruments being validated by three masters in public management, the results obtained from this research after being analyzed are shown in tables in which, according to the Spearman correlation, the good degree of correlation and the significant existence between the variable professional profile and performance of duties. The Spearman Rho correlation coefficient that measures the degree of association shows us a value of 0.747, which allows the statement that there is a strong positive relationship between the two variables,

Keywords: Professional profile, fulfillment of functions, SERVQUAL

I. INTRODUCCIÓN.

El funcionario público en la administración pública es la persona que labora para el Estado Peruano, siendo designado por una autoridad competente con el fin de ocupar los cargos de mayor nivel y responsabilidad en los poderes públicos y los organismos autónomos, teniendo la autoridad para disponer las acciones que correspondan al desempeño de sus funciones. Estos se rigen por el “derecho administrativo público”, para esto el estado dispone de mecanismos para la contratación de estos funcionarios de forma objetiva por mérito o mediante concurso público. Asimismo, existe el empleado público que es un servidor gubernamental que desempeña sus labores en las entidades públicas bajo las órdenes de sus superiores, denominados funcionarios. (María Estela Raffino, (2020).

Para el presente estudio respecto al impacto que tiene el perfil profesional del gestor público en relación al nivel de cumplimiento de sus funciones en un establecimiento de salud – MINSA, tenemos en cuenta que la llamada modernización del Estado y el consiguiente fortalecimiento de las instituciones estatales son materias recurrentes en la historia de América del Sur desde el comienzo de su vida política, al respecto, el estudio de la buena y eficaz dirección del aparato estatal ha sido causa del interés de los expertos en la materia, en especial de las ciencias del derecho, administrativas y de la economía, en las que predomina el punto de vista esencialmente normativa y legalista respecto al desarrollo de lo que llamamos gestión pública, la que se define como el conjunto de actividades mediante las que las entidades buscan el obtener sus fines, sus objetivos y sus metas, las que están encuadradas por las normas, procesos y políticas estatales, establecidas por el ejecutivo en los espacios institucionales mediante cuales el Estado Peruano define e implementa sus políticas, proporciona los bienes y servicios, aplicando medidas con la finalidad de cumplir con sus funciones” (Idea Internacional y Transparencia, 2009, p. 14).

En el presente estudio estamos avocándonos al tema de las capacidades de los gestores públicos (funcionarios y autoridades) en el MINSA y en particular en los hospitales integrantes de las DIRIS, para los cuales ningún proceso de modernización de la gestión pública y ningún proceso de descentralización van a poder mejorar si es que no se tienen los operadores adecuados y adecuadamente competentes en el ejercicio de la ocupación pública, más aun teniendo en consideración la alta rotación de funcionarios debido a los cambios de gobiernos o al cambio de autoridades en cada dependencia lo que implica la renuncia o remoción de todos los puestos de cargos de confianza. En tal razón se considera muy necesario contar con un aparato de servicio civil del estado debidamente capacitado en el cual los méritos del funcionario sea lo primordial y que se tomen las acciones correspondientes que permitan contar con los buenos funcionarios y dejar que continúen en sus cargos independientemente de los cambios políticos, de esta manera se mejoraría paulatinamente la calidad del servicio brindado a la población, (Fukuyama F, 2004).

Después de la década del 80 con el inicio de la descentralización y la transferencia de fondos a ser administrados por los gobiernos regionales para emplearlos en la ejecución de las obras en bien de la población, al no estar debidamente capacitados los funcionarios y empleados públicos en gestión pública y a su poca capacidad de gasto se evidenció el incremento de la corrupción de malos funcionarios en especialmente en lo que corresponde a la malversación de los dineros del Estado y a la ejecución de obras innecesarias para la población, (Francis Fukuyama, 2004),

Sobre el personal de confianza debemos indicar que los servidores del Estado se clasifican en 04 grupos: los funcionarios públicos, los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementadas, (artículo 2 de la Ley N°30057-SERVIR). En este se establece la existencia de personal de confianza que tienen como

particularidad natural el ingreso sin un previo concurso público de méritos y sin tener en cuenta la base del poder discrecional con el cual debe contar el funcionario que lo designa (no obstante, deben cumplir con el perfil adecuado para el puesto), en tal sentido, los colaboradores que postulan a un puesto en el aparato estatal deben cumplir con los requisitos determinados para la plaza vacante. Estos se encuentran comprendidos en los instrumentos de gestión de cada entidad (MOF, ROF, Clasificador de cargos, etc.) siendo obligatoria su observancia, (Informe Técnico 1550-2020-Servir).

Con respecto a la incorporación de personal a las instituciones del Estado, independientemente del tipo de régimen laboral que corresponda, estos deben realizarse mediante concurso público de méritos en cumplimiento de la normatividad vigente que regula la contratación de todo tipo de personal que ingrese a cada sector estatal, salvo en los casos que sean designados como cargos denominados de confianza o de funcionarios superiores de libre designación y remoción (Decreto de Urgencia N° 016-2020).

Al observarse la mala ejecución del gasto público, la alta corrupción de funcionarios y la mala gestión y capacidad de los gestores administrativos, el Poder Ejecutivo con la finalidad de mejorar de manera sostenida y eficaz la administración del Estado y sus funcionarios en todos los niveles, crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil-SERVIR a la cual estarán sujetas todas las entidades del aparato estatal, (Decreto Legislativo N°1023, 2008), asimismo para mejorar y reordenar diversas materias de la administración pública se promulga el D.L. N°1024 con el cual se crea el Cuerpo de Gerentes Públicos, el D.L. N°1025 mediante el cual se aprueban las normas de formación y evaluación del personal servidor del Estado, el D.L. N°1026, mediante el cual se instaura un régimen especial a ser empleado por los gobiernos regionales y los gobiernos locales quienes solicitaran efectuar sus procesos de modernización.

Algunos de los motivos o causas que traen como consecuencia que el funcionario público no cumpla en forma eficaz con las funciones que le sean encomendadas, son la mala forma de seleccionarlos y la mala formación académica de este personal que en muchos casos carecen de buenos principios y valores éticos, así mismo también es una causa del incremento de los vicios y formas antiéticas como son la corrupción del funcionario, el nepotismo, el soborno, el abuso de autoridad, el tráfico de influencias, etc. (Campos, R. 1999).

El presente estudio se justifica en los indicadores de la mala adjudicación de los puestos de confianza, lo cual se evidencian en: la mala ejecución del gasto público, el cual se comprueba con la lectura de los reportes anuales del MEF (Consulta Amigable del portal - MEF), los altos índices de corrupción de funcionarios, el cual se evidencia en los reportes de la Contraloría respecto a los procesos administrativos vigentes, la alta rotación de funcionarios, el cual se evidencia en las resoluciones ministeriales de ceses y altas de funcionarios en los diversos poderes del estado.

Visto el panorama que se desarrolla en el actual estudio de investigación: ¿De qué modo la variable perfil profesional se relaciona con la variable cumplimiento de funciones del gestor administrativo en un establecimiento de salud MINSA – 2021? Se tiene como Problemas Específicos: ¿Existe relación entre la variable perfil profesional y la dimensión eficiencia y eficacia del gestor administrativo de un establecimiento de salud MINSA - 2021?; ¿Existe relación entre la variable perfil profesional y la dimensión Motivación del gestor administrativo de un establecimiento de salud MINSA - 2021?; ¿Existe relación entre la variable perfil profesional y la dimensión Evaluación del Gestor Administrativo de un establecimiento de salud MINSA - 2021?

Como Objetivo General tenemos el de identificar la relación entre la variable perfil profesional y la variable nivel de cumplimiento de funciones

del gestor administrativo de un establecimiento de salud. MINSA – 2021. Se tiene como Objetivo Específico ver la relación entre el perfil profesional y la dimensión la Eficiencia y eficacia del gestor administrativo de un establecimiento de salud MINSA – 2021, asimismo identificar la relación entre el perfil profesional y la dimensión Motivación del gestor administrativo de un establecimiento de salud MINSA – 2021, identificar la relación existente entre el perfil profesional la dimensión evaluación del gestor administrativo de un establecimiento de salud MINSA – 2021.

Asimismo, la Hipótesis General planteada es: existe relación entre el perfil profesional del gestor administrativo respecto al nivel de cumplimiento de sus funciones en un establecimiento de salud MINSA, 2021. Se plantea como hipótesis específicas: existe relación entre el perfil profesional y la Eficiencia y eficacia del gestor administrativo en un establecimiento de salud MINSA – 2021, existe relación entre el perfil profesional y Motivación del gestor administrativo en establecimiento de salud, existe relación entre el perfil profesional y la Evaluación el gestor administrativo en establecimiento de salud MINSA – 2021.

II. MARCO TEORICO

Como antecedentes internacionales tenemos: Arias-Uriona AM, Ordóñez JC. (2018) en su investigación "Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores asalariados y con contrato en Bolivia", que tiene como objetivo buscar la correlación que existe entre el factor precariedad laboral respecto a las variables denominadas empleo de los establecimientos de salud el tabaco y las bebidas alcohólicas entre el personal que labora y cobra en una planilla de remuneraciones en Bolivia, al respecto como método se realizó una evaluación transversal donde se trabajó con un tipo de personal entre 14 y 65 años de edad, 1,203 trabajadores de sexo femenino y 1,780 trabajadores de sexo masculino empleándose información tomada de una encuesta de hogares efectuada en el año 2015, se tomaron como variables independientes los salarios, las formas de contratación, el tiempo de labores diarias y el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales. Los resultados de este estudio indicaron relaciones directas entre la tenencia de contratos temporales con la menor utilización de los establecimientos de salud en hombres y mujeres. Como conclusión se tiene que poseer un contrato de carácter temporal y estar dentro del quintil I inferior de ingresos remunerativos se relaciona directamente con el menor uso de los establecimientos de salud y al menor consumo de tabaco en hombres y mujeres, asimismo se indica que la jornada de trabajo prolongada se relaciona al mayor consumo de bebidas alcohólicas en el personal femenino.

Parra Villanueva, Luis Fernando (2009); que en su artículo trata respecto a la "La gestión por competencias: Desafíos de la gerencia pública en los tiempos presentes", en el cual se tiene el objetivo de desarrollar un tipo de administración pública de calidad en la cual se incorpore la gestión por competencias que tenga como consecuencia directa el mejoramiento sistemático y continuo del potencial humano y dé como consecuencia conseguir los mejores y mayores objetivos de la institución. Dando como consecuencia el manejo exitoso de la conducta del personal abriendo y

aplicando nuevas formas de motivación, optimizando las competencias y desarrollando otras nuevas habilidades, empoderando cada vez más al personal, generando su confianza y autoestima en pro de un mejor desempeño laboral. El presente estudio concluye en que la administración de personal debe poner más énfasis en el potencial humano de la entidad, midiendo su capacidad tanto afectiva, técnica e intelectual así como su rendimiento laboral a fin de optimizar el patrimonio financiero de la entidad en provecho de la función que tiene el sector público.

Hernández, Salazar, Rodríguez; Fleitas; (2010); el presente artículo tiene como denominación “Estrategia para integrar la gestión del capital humano a la gestión empresarial”, el objetivo del presente artículo consiste en establecer los elementos metodológicos que permitan a la empresa que respondiendo a cuestiones de índole estratégico permitan mejorar las habilidades y operatividad del elemento de los colaboradores laborales. Esto trae consigo el poder determinar y decretar los fundamentos metodológicos, la formulación así como la consecuente ejecución de las estrategias necesarias para lograr integrar la gestión de los operadores con los fines empresariales mediante metodologías específicas. Se concluye indicando que la mayor dificultad en la gestión que corresponde al personal laboral así como lo conseguido en los temas de competencias y habilidades está determinada por la alta rotación de personal calificado que han sido capacitados en los programas de aprendizaje que proporciona la empresa.

Paneque Silva, Iliana (2018); en su investigación titulada “Metodología para la gestión integrada de la Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Control Interno enfocada a la Responsabilidad Social”, el cual tratar del tema referido a la gestión de la organización enfocada al compromiso social teniendo en consideración que esta se desarrolla en mercados más globalizados en los cuales el nivel de competencia es cada vez más técnico y complejo. Su objetivo es diseñar un sistema que le permita emplear métodos para gestionar de manera conjunta la calidad, el ambiente, la seguridad y asimismo le permitan velar por la salud en el

centro laboral. Para el presente estudio como metodología se utilizaron varios sistemas conocidos y prácticos que trajeron como resultado el poder realizar un diagnóstico situacional de la organización. Este estudio efectuado da como conclusión la necesidad de diseñar un plan de acciones y políticas laborales que permitan perfeccionar el movimiento correspondiente a los procedimientos administrativos y de gestión del personal.

Chiavenato, Idalberto (2002), en su trabajo denominado "Gestión del Talento Humano", tiene como objetivo el desarrollo de la gestión de la capacidad humana así como el análisis de las variables internas y externas que influyen en cada entidad. Como resultado general se da la máxima importancia a la Dirección de los Recursos de personal de toda institución en su función del papel que tiene al diseñar la estrategia en toda entidad productiva. Se tiene como conclusión que a fin de optimizar los servicios que se brinda a la población, se debe impulsar la mejora de capacidades de los gestores públicos y la administración en general del aparato estatal.

Palmar, Valero, Jhoan.(2013); los cuales en su artículo "Competencias y desempeño laboral de los administradores en las instituciones autónomas" tienen como objetivo el análisis de las competencias así como la capacidad de desempeño ocupacional correspondientes a los gerentes de una municipalidad, analizándose los niveles y competencias para su mejor desarrollo. Se empleó la metodología del tipo descriptivo, transaccional y no experimental, el instrumento empleado para la obtención de los datos para el estudio fue el cuestionario de escala Lickert el cual contenía 38 ítems a desarrollar con cinco opciones de respuesta, siendo desarrollado el cuestionario por 31 personas, la validez de los resultados fueron determinados por 06 expertos del área gerencial, determinándose el mayor o menor grado de confiabilidad empleando el coeficiente Alfa de Cronbach. Como resultado del análisis se obtuvo 0.948 empleándose la modalidad de estadística descriptiva. Al respecto se tiene como conclusión que los gerentes motivo del estudio poseen las

capacidades y competencia necesarias las cuales se han perfeccionado en el tiempo y desarrollo de sus actividades teniendo la capacidad de interactuar con los demás trabajadores y siendo capaces de desarrollar con las labores encomendadas.

Como antecedentes nacionales tenemos: Jara, Antonio; Asmat, Nicanor; Alberca, Nancy; Medina, Jessica (2018); en el trabajo de investigación denominado "Gestión del talento correspondiente al personal como factor de progreso de la misión pública y en el buen servicio laboral", se efectuó con objetivo de establecer la importancia que tiene el talento humano en la buena ejecución de la gestión pública y también en las labores que efectúan los servidores administrativos del MINSA en el ejercicio del 2018. Para la investigación se tuvo en cuenta al personal que labora en la Sede Central del MINSA y se empleó el método hipotético deductivo así como el muestreo no probabilístico, siendo los instrumentos un cuestionario distribuido mediante encuesta a los empleados y validado su contenido por medio de la opinión de personal especializado. El resultado de este muestreo permite aseverar que ante un coeficiente R^2 de Nagelkerke en el rango contenido entre el 44.4% y el 28%, se da como resultado que la misión del talento humano motivo del estudio es el adecuado, concluyendo que este factor trae como consecuencia el mejor desempeño en la ejecución de sus actividades con respecto al capital humano destacado a la sede central del MINSA.

D. S. N°127-2019-PCM (2019), mediante el cual se cambia la Ley N° 30057-SERVIR, que tiene por objetivo dar a conocer las normas legales a emplear para efectuarlos denominados procesos para la selección de los a servir en el aparato estatal. La metodología que se emplea en esta norma obliga a todas las entidades a efectuar los procesos en la contratación de los Funcionarios públicos en todos los niveles así como los cargos de confianza. El resultado que se espera es el de contar e implementar un reglamento que dicte las normas de manera sencilla y adecuada para ser empleado por todo el aparato del estado y que permita seleccionar a los mejores gestores con las capacidades suficientes para

desempeñarse en el puesto a adjudicar y da como conclusión que es necesario mejorar cada vez más los procesos empleados para seleccionar a los gestores administrativos del sector público a fin de que se garantice el brindar un buen servicio a la población.

Robles Guerrero, Luis; Díaz Urteaga, Pedro, (2017); en su publicación en la que trata el tema “Aplicando la Gestión por Procesos en el Sector Salud” tiene como objetivo la identificación de los procesos directamente relacionados con los clientes y los servicios que ellos requieren de la entidad. Se tiene como resultado esperado los de determinar los aportes al manejo y capacitación de los gestores en la Gestión por Procesos a aplicar en el Sector Salud, diferenciando claramente los Procesos Operativos de los Procesos Estratégicos y los Procesos de Apoyo en el Sector Salud. Se tiene como conclusión la urgente necesidad de identificar claramente los roles que desempeñan las autoridades de Salud que van a brindar buenos servicios a los usuarios de los servicios de salud.

Valeriano (2012) en su investigación titulada “La Modernización de la Gestión Pública en el Perú” tiene como principal objetivo el estudio y análisis del avance de la gestión pública de calidad en el cual la inversión pública Nacional sea en provecho de la población poniendo énfasis en la instauración y realización de programas que permitan el desarrollo del trabajador en sus diversas funciones.

Para la investigación se consideraron como fuente los datos estadísticos e indicadores de economía y macroeconomía difundidos por los organismos especializados nacionales y multinacionales. Dando como resultados la necesidad de darle prioridad al tema de la tarea que deben dar los organismos públicos a toda la población a fin de dar término a la burocracia improductiva y sobredimensionada que trae como consecuencia que el aparato estatal sea lento e ineficiente. En esta investigación se tiene como como conclusión la urgente necesidad de elaborar proyectos de capacitación que permitan mejorar nuestra

sociedad y a su vez promover el desarrollo del aparato estatal mediante la modernización de los procesos de gestión pública, proponiendo la instauración de instituciones superiores de enseñanza y capacitación en Administración Pública.

Definición de variables:

Para la definición del perfil profesional tomamos como referencia a Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014), el que indica que diversos autores no lo definen como el estudio respecto a los perfiles se refiere a los egresados de una profesión y los define como las características y preparación académica que debe tener el individuo de tal manera que puedan desempeñarse eficientemente en la solución de los problemas y la necesidades de la población, resumiendo históricamente como los facilitadores e intermediarios de negocios y servicios, determinando sus características esenciales dirigidas a ser los gestores que relacionan a la administración con la sociedad.

En un estudio efectuado en Turquía (Kaygin & Gulluce, 2013) se hallaron relaciones significativas respecto a la elección de carreras profesionales y a los valores de cada individuo. El estudio tenía entre sus prioridades la de identificar el valor más importante correspondiente a cada una de carreras dictadas en la facultad de Ciencias Económicas, se estudiaron tres carreras y se determinó que se valoró en mayor medida el Logro.

En cuanto a las dimensiones del perfil profesional, Glazman, R. & Ibarrola, M. (1978), indican que la experiencia en la profesión trae como antecedente el tipo de carrera elegida y estudiada en las aulas universitarias, se disponen en dos dimensiones, la primera está relacionada a la actividad en la que se va desempeñar la que trae consigo los límites de un campo de acción determinado y la segunda delimitación implica el grado de comportamiento, capacitación y destreza que posee el egresado de las aulas universitarias.

Así mismo, la importancia del perfil profesional, Frida Díaz-Barriga (1993-1999), radica en que en él se detallan las capacidades y competencias

que tiene la persona para desempeñarse en el cumplimiento de las funciones que acarrea un puesto en particular en una entidad determinada, también se especifica la importancia de considerar en el perfil, las áreas en las que está capacitado para desempeñarse de acuerdo a su especialidad profesional.

Finalmente la medición de la perfil profesional se realiza con el instrumento descrito en Lopez - Gomez (2018) método Delphi, el cual toma en consideración dos elementos esenciales como son la inteligencia colectiva así como la colaboración anónima, teniendo como premisa que la ponencia de una persona es menos confiable que a la del grupo estando en la misma igualdad de situaciones. Asimismo la experiencia en el uso de este método ha hecho posible que su desarrollo en el tiempo haya evolucionado al incorporar la tecnología.

Para la definición de cumplimiento de funciones, Ucha, F. (2010) menciona que se refiere al término del plazo o periodo de tiempo durante el cual se debe desarrollar o cumplir con una obligación o labor previamente pactado con el empleador en el cual se fijaron los términos y condiciones para la ejecución del servicio para el cual se le contrató, asimismo refiere que el término cumplimiento es un tema que se presenta en casi todos los ámbitos del quehacer del individuo o de la sociedad, por ejemplo en los ámbitos del trabajo, en los temas particulares, sociales, en la política y en especial en el sector de los negocios. De estos ámbitos el tema laboral es el más importante en cuanto a la aplicación del tema cumplimiento ya que mucho depende de la cualidad para progresar y ascender tanto en lo profesional como en lo personal.

En cuanto a las dimensiones de cumplimiento de funciones, Sanchez, J. (2020) define a la Eficacia y Eficiencia como conocimientos o concepciones propios del accionar económico relacionada directamente a la óptima utilización de los recursos que tiene la organización para cumplir con su finalidad de producción para la que fue creada. Asimismo se define la Motivación como la condición o estado continuo que se mantiene durante todo un proceso a fin de alcanzar los objetivos de la

empresa. La Evaluación del presente trabajo va a medir el desempeño profesional del gestor en relación a las funciones encargadas.

Así mismo, en cuanto a la importancia del nivel de cumplimiento de funciones, Chiavenato (2000) lo puntualiza como a las distintas actuaciones o conductas que el empleado y su supervisor o jefe encargado identifican en el desempeño de actividades para el cumplimiento sus funciones para conseguir los objetivos de la entidad que lo emplea, asimismo es muy importante porque permite al empleador identificar las áreas y labores en las que se pueda desempeñar en beneficio del trabajador y de la empresa ya que trae consigo la promoción o cambio de puesto de acuerdo a sus capacidades evaluadas.

Finalmente la medición del nivel de cumplimiento, teniendo en consideración a Lopez-Gomez (2018), el método Delphi se ha perfeccionado en el tiempo empleándose en distintos espacios de la indagación y búsqueda científica lo cual incide en que se mantenga vigente su metodología, al respecto nos indica que debemos respetar los parámetros de metodología que se tienen en común como son la elección de los expertos encargados, así como la cantidad de integrantes y expertos del panel, también las razones a emplear hasta el fin del proceso de evaluación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El diseño: “Para la presente investigación se utilizará un diseño no experimental en razón de que en este tipo de estudio las variables independientes no se pueden manipular ya que no hay un control directo de estas porque se trata de hechos ya sucedieron así como sus consecuencias en un entorno natural, (Hernández, R. Fernández, C. y Baptista. P. (2014), p. 152).

Método: Se utilizará el método Hipotético-deductivo, en razón de que las hipótesis se crearán teniendo en consideración las características universal y empírica que se refiere al hecho origen del problema que origina esta investigación, a fin de efectuar la comparación empírica, Popper, K; 2008).

Enfoque: El presente estudio de investigación se plantea desde el punto de vista cuantitativo, en el cual se empleará la técnica de recolección de datos mediante una encuesta a los trabajadores administrativos de un establecimiento de salud MINSA - 2020, teniendo en cuenta esta información para comprobar las hipótesis en base a los cálculos numéricos y estudios de carácter estadísticos, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo: La investigación a realizarse será de tipo básica, prospectivo y transversal, básica en razón de que se tomaran en cuenta los modelos teóricos y las conjeturas planteadas se contrastaran estadísticamente siendo comparadas con el problema actual a fin de elaborar las conclusiones, (Valderrama, 2013, p. 164), prospectivo por que la investigación a realizarse tiene la causal en el presente y el efecto es a futuro, (Calderón y Alzamora, 2010 p.74) y es de tipo transversal porque que su aplicación se da en un espacio y tiempo perentorio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Nivel: El presente estudio se considera de nivel Descriptivo – Correlacional, porque la información se obtuvo de manera individual y/o en conjunto; estableciéndose el grado de correlación entre ambas variables, sin presentar modificación alguna, (Hernández et al, 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Perfil Profesional, tomamos como referencia a Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014), el que indica que diversos autores no lo definen como el estudio respecto a los perfiles que deben poseer los egresados de una profesión y los define como las características y preparación académica que debe tener el individuo de tal manera que puedan desempeñarse eficientemente en la solución de los problemas y la necesidades de la población, resumiendo históricamente como los facilitadores e intermediarios de negocios y servicios.

Cumplimiento de funciones, se toma como referencia a Ucha, F. (2010) quien indica que se refiere al término periodo de tiempo durante el cual se debe desarrollar o cumplir con una obligación o labor previamente pactado con el empleador en el cual se fijaron los términos y condiciones para la ejecución del servicio para el cual se le contrató, asimismo refiere que el término cumplimiento es un tema que se presenta en casi todos los ámbitos del quehacer del individuo o de la sociedad.

Definición operacional.-

Perfil profesional, la variable independiente se evaluó mediante el empleo de un cuestionario validado por expertos en el cual se proyectan 04 dimensiones: Planeación (5 ítems), Organización (5 ítems), Dirección (5 ítems) y Control (5 ítems.).

Cumplimiento de funciones, esta variable dependiente se evaluó mediante el empleo de un cuestionario validado por expertos en el que se consideran 03 dimensiones: Eficiencia y Eficacia (5 ítems), Motivación (5 ítems) y Evaluación (4 ítems.).

Indicadores:

En Perfil profesional los indicadores están relacionados a cada dimensión empleándose la escala de Licker – ordinal, para lo cual se encuestó a 50 gestores administrativos del establecimiento de salud.

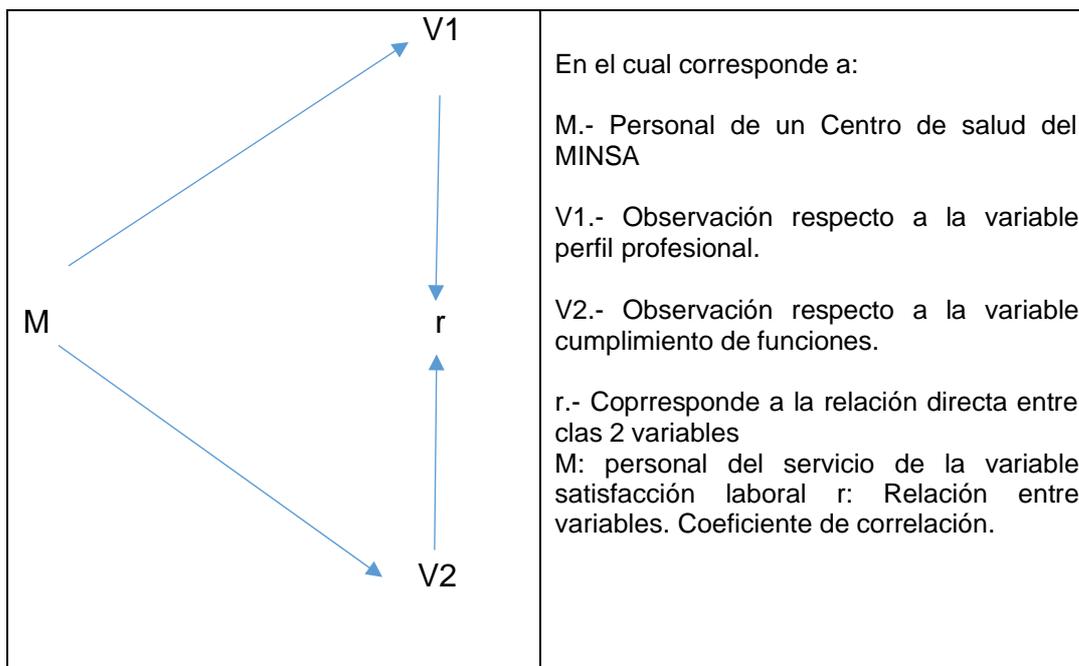
Respecto la variable dependiente Cumplimiento de funciones, los indicadores tienen relación con cada dimensión empleándose la escala de Licker – ordinal, para lo cual se encuestó a 50 gestores administrativos del establecimiento de salud.

Escala de medición:

En la variable independiente se empleó la escala de Licker – ordinal con las opciones de marcar los valores: 1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Siempre. Los niveles empleados son: No óptimo (20 a 47), Regular (48 a 75) y Óptimo (76 a 100).

En la variable dependiente se utilizó la escala de Licker – ordinal con las opciones de marcar los valores: 1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Siempre. Los niveles empleados fueron: No óptimo (14 a 32), Regular (33 a 40) y Óptimo (41 a 70).

El presente diseño de investigación se puede representar gráficamente de la siguiente manera:



La tabla detallada a continuación presenta los 6 valores de evaluación a la fiabilidad de los ítems. según el coeficiente Alfa de Cronbach, (Chavez y Rodriguez, 2010),

INTERVALO AL QUE PERTENECE EL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	VALORACIÓN DE LA FIABILIDAD DE LOS ÍTEMS ANALIZADOS
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,7 ; 0,8[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

La unidad a analizar se da mediante el estudio de la población a investigar y el análisis resultante, donde la muestra se toma de un grupo que representa a esa población a estudiar, donde los resultados de la muestra se generalizan, (Hernández, R. Fernández, C. y Baptista. P. (2014)).

Para efectuar la encuesta se definió un cuestionario tanto para la variable dependiente como para la variable independiente mediante las cuales el investigador en base a un análisis desarrolla un estudio en relación a una encuesta a los gestores administrativos (50) del establecimiento de salud MINSA, respecto al perfil profesional y el cumplimiento de sus funciones correspondientes a los gestores administrativos de las áreas de administración, presupuesto, logística, servicios generales, recursos humanos, tesorería, contabilidad, almacén y archivo.

GESTORES ADMINISTRATIVOS ENCUESTADOS						
Area	Encuestados	Superior	Técnica	Nombrado	CAS	Locación
RR. HH.	13	4	9	2	8	3
Logística	6	1	5		2	4
Informática	5	3	2	1	2	2
Presupuesto	10	9	1	1	3	6
Economía	7	4	3	0	3	4
Mantenimiento	2	1	1	1	0	1
Patrimonio	4	3	1	1	0	3
Legal	3	2	1	0	1	2
Total	50	27	23	6	19	25

- **Criterios de inclusión:**

Respecto a los criterios de inclusión, se consideraran a la totalidad de los gestores administrativos del establecimiento de salud MINSA que hayan ingresado a trabajar hasta el 01 de enero de 2020, incluyendo los contratados en la modalidad de servicios no personales por causal de emergencia sanitaria.

- **Criterios de exclusión:**

Con relación a los criterios de exclusión, no se consideraron al personal de las áreas asistenciales así como al personal de vigilancia y limpieza.

Muestra: No se trabajó respecto a una muestra ya que se encuestó a la totalidad de los gestores administrativos del establecimiento de salud – MINSA.

Muestreo: se encuestó a la totalidad de los gestores administrativos del establecimiento.

3.4 **Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para recolectar los datos para medir las variables se efectuaron mediante el empleo de una encuesta dirigida a los gestores administrativos del establecimiento de salud la que consta de preguntas relacionadas a 2 variables, 7 dimensiones y a 34 indicadores, lo cual nos permitirá realizar el análisis correspondiente. Para Creswell (2009) esta técnica sirve para medir las valoraciones de un grupo de personas que colaboran de manera voluntaria firmando un documento con su consentimiento.

Como instrumento de recolección de datos se contó con la colaboración de los jefes de áreas en especial de administración y Recursos Humanos empleándose un cuestionario con 34 enunciados que miden 7 dimensiones a ser desarrolladas por 50 gestores administrativos empleando un formato de respuestas en una escala ordinal (escala de Likert) teniendo opciones de: Nunca, Casi nunca, A veces, Muchas veces y Siempre.

Asimismo para la investigación en lo que corresponde al recojo de información se empleó el de Blas, M. (2017), un cuestionario para la medición de la variable perfil profesional y otro cuestionario para cumplimiento de funciones, obteniéndose el grado de confiabilidad empleando el Alfa de Cronbach que nos reflejó un alto grado de confiabilidad

3.5 Procedimientos:

Para recolectar los datos de la encuesta se solicitó la autorización al establecimiento de salud mediante una carta de presentación, se contó con la participación de 2 colaboradores que apoyaran en la coordinación para la recolección de los datos a analizar, asimismo las encuestas realizadas en cada área administrativa del establecimiento de salud con la autorización de la alta dirección, el proceso duró 40 minutos en promedio y durante este tiempo los encuestadores estuvimos presentes. Posteriormente después del respectivo agradecimiento se recolectaron las encuestas procediendo luego al vaciado de los datos y su procesamiento mediante el programa SPSS versión 25, elaborándose posteriormente con los resultados, las gráficas y las tablas de frecuencia y los porcentajes para el análisis respectivo.

3.6 Método de análisis de datos:

Los datos resultantes de las encuestas se ingresaron en el programa Excel detallando las respuestas y otros ítems. Personales de cada participante encuestado. Posteriormente esta data fue ingresada al programa estadístico de la IBM, el SPSS 25 realizándose el correspondiente análisis estadístico descriptivo mediante tablas y gráficos en el que se indicaban las frecuencias y porcentajes resultantes.

Para efectuar las pruebas de correlación de hipótesis entre las dos variables y las siete dimensiones se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos:

En primer orden se realizó una entrevista con el director, el jefe de Recursos Humanos y el jefe de docencia y capacitación del establecimiento de salud con la finalidad de explicarle la razón y necesidad de contar con su colaboración para realizar una encuesta que serviría para elaborar una tesis para la maestría en la Universidad Cesar Vallejo, contándose con su aprobación y compromiso de colaboración.

Para este estudio de investigación se tuvo en cuenta el principio de confidencialidad, manteniéndose en el anonimato los nombres de los gestores administrativos que colaboraron en la encuesta realizada en el establecimiento hospitalario MINSA – 2021-

IV. RESULTADOS

TABLA 1

Relación entre la variable denominada perfil profesional y el cumplimiento de funciones de los gestores administrativos en un establecimiento de salud MINSA – 2021, en la dimensión eficiencia y eficacia.

CORRELACIONES

			EFICIENCIA_ EFICACIA	PERFIL_PROF ESIONAL
Rho de Spearman	EFICIENCIA_EF ICACIA	Coeficiente de correlación	1,000	0,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	PERFIL_PROF ESIONAL	Coeficiente de correlación	0,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nivel dimensión eficiencia y eficacia del gestor administrativo			
		Frecuencia	Porcentaje
No óptimo	[14-32]	50	100,0
Regular	[32-40]	0	0,0
Optimo	[40-70]	0	0,0
Total		50	100,0

Interpretación:

En la presente tabla se demuestra el buen grado de correlación y la significativa existencia entre la variable perfil profesional y el cumplimiento de funciones en su dimensión eficiencia y eficacia.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación nos muestra un valor de 0.743 y se establece una fuerte relación positiva.

Asimismo se evidencia que el nivel de la dimensión eficiencia y eficacia del gestor administrativo no es el óptimo.

TABLA 2

Relación entre el perfil profesional y el cumplimiento de funciones de los gestores administrativos en un establecimiento de salud MINSA – 2021, en la dimensión motivación.

CORRELACIONES

		MOTIVACION		PERFIL_PROFESIONAL
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	0,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	PERFIL_PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	0,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nivel de la dimensión motivación del gestor administrativo				
			Frecuencia	Porcentaje
No óptimo	[14-32]	50	100,0	
Regular	[32-40]	0	0,0	
Optimo	[40-70]	0	0,0	
Total		50	100,0	

Interpretación:

En la presente tabla se muestra el buen grado de correlación y la existencia significativa entre la variable perfil profesional y el cumplimiento de funciones en su dimensión motivación.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación nos muestra un valor de 0.595 y se establece una fuerte relación positiva.

Asimismo se evidencia que el nivel de la dimensión motivación en el gestor administrativo no es el óptimo.

TABLA 3

Relación entre la variable perfil profesional y el cumplimiento de funciones de los gestores administrativos en un establecimiento de salud MINSA – 2021, en la dimensión evaluación.

CORRELACIONES

			EVALUACION	PERFIL_PROFESIONAL
Rho de Spearman	EVALUACION	Coeficiente de correlación	1,000	0,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	PERFIL_PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	0,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nivel de la dimensión evaluación del gestor administrativo			
		Frecuencia	Porcentaje
No óptimo	[14-32]	50	100,0
Regular	[32-40]	0	0,0
Optimo	[40-70]	0	0,0
Total		50	100,0

Interpretación:

En la presente tabla se muestra el buen grado de correlación y la existencia significativa entre la variable perfil profesional y el cumplimiento de funciones en su dimensión evaluación.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación nos muestra un valor de 0.662 y se establece una fuerte relación positiva,

Asimismo se evidencia que el nivel de la dimensión evaluación en el gestor administrativo no es el óptimo.

TABLA 4

Relación entre las variables perfil profesional y cumplimiento de funciones de los gestores administrativos en un establecimiento de salud MINSA.

CORRELACIONES

			PERFIL_PROFE SIONAL	CUMPLIMIENTO _FUNCIONES
Rho de Spearman	PERFIL_PROF	Coeficiente de correlación	1,000	0,747**
	ESIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	CUMPLIMIENT	Coeficiente de correlación	0,747**	1,000
	O_FUNCIONES	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nivel de la variable perfil profesional			
		Frecuencia	Porcentaje
No óptimo	[14-32]	0	0,0
Regular	[32-40]	27	48,5
Optimo	[40-70]	23	51,5
Total		50	100,0

Nivel de la variable cumplimiento de funciones			
		Frecuencia	Porcentaje
No óptimo	[14-32]	1	1,53
Regular	[32-40]	5	7,98
Optimo	[40-70]	44	90,49
Total		50	100,00

Interpretación:

En la presente tabla se muestra el buen grado de correlación y la existencia significativa entre la variable perfil profesional y el cumplimiento de funciones.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación nos muestra un valor de 0.747 y se establece la existencia de una fuerte relación positiva entre ambas variables, queriendo decir que mientras más se cumpla con respetar el perfil profesional del gestor administrativo, mayor será el grado de optimización en el cumplimiento de sus funciones.

Asimismo se evidencia que a nivel de las variables de acuerdo al resultado de la encuesta:

El perfil profesional es regular en un 48.50% y óptimo en un 51.50%.

El cumplimiento de funciones es no óptimo en un 1.53%, regular en un 7.98% y óptimo en un 94.49%.

V. DISCUSIÓN

Para el presente estudio tuvimos en consideración principalmente la alta rotación de funcionarios y gestores administrativos en las instituciones del sector público y particularmente en el sector salud debido reflejándose esto en los malos resultados en la gestión administrativa tal como se ve mostrado en la baja ejecución presupuestal de cada ejercicio fiscal y en la baja calidad del gasto tanto en bienes y servicios y especialmente en el rubro inversiones.

Al respecto consideramos que esta deficiencia se debe especialmente a la baja capacidad profesional de los gestores públicos, los que muchas veces son elegidos sin un previo concurso público y más aun sin contar con el perfil adecuado requerido para las funciones a desempeñar y esto sucede por la alta rotación especialmente en los cargos de confianza y jefaturas de áreas administrativas y asistenciales cada vez que sucede un cambio de gobierno o el cambio y/o rotación de un director del establecimiento hospitalario lo cual tare consigo emplear personal técnico en cargos para lo cual no se encuentran debidamente calificados y sin contar con una evaluación previa. del área de recursos humanos de la institución tal como lo establecen las normas emitidas por el SERVIR para estos casos.

La línea del objetivo general planteado en la presente investigación es establecer la correlación existente entre el perfil profesional y el cumplimiento de funciones del gestor administrativo en un establecimiento de salud MINSA 2021 a fin de ver el grado de significancia existente entre ambas variables, así como con cada una de las dimensiones.

En relación a la Hipótesis General referente a la correlación existente entre el perfil profesional y el cumplimiento de funciones del gestor administrativo se verifico la existencia de un buen grado de correlación y la existencia significativa entre ambas variable y el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra un valor de 0.747 mostrando una fuerte relación positiva.

Esta afirmación se encuentra respaldada en el trabajo efectuado realizado por Terry Hernandez, Nuñez Leon, & Aranibar Osorio (2017), denominado

Propuesta para la creación e implementación de un sistema de selección de funcionarios para la alta dirección de los ministerios públicos del Perú, en la cual plantea que para identificar y atraer a los mejores talentos de la administración pública en el país, se debería implementar un sistema de selección para los cargos correspondientes a los funcionarios de la alta dirección del sector público, la que tendrá como función el reclutamiento de los más calificados funcionarios del Nivel II corresponsables de tomar las decisiones y de la dirección de los ministerios. Asimismo este sistema al formar parte del aparato administrativo, formaría parte del ente rector denominado Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (D.L. N°1023-2008). y el Acuerdo Nacional ya que sin la intervención de las fuerzas políticas del país, la gran mejora que se busca con la atracción del verdadero talento humano al sector público, esta no se podría efectuar como se ha hecho en otros países.

Así mismo, los resultados obtenidos entre las variables perfil profesional y cumplimiento de funciones son similares a los indicados por Castromonte, E. (2017) quien presenta como conclusión la existencia de incidencia directa entre ambas variables, asimismo estos resultados coinciden con lo enunciado por Blas, M. (2017), quien concluye que la variable denominada perfil de puestos presenta una correlación de tipo moderado en relación a la variable cumplimiento de funciones en los gestores administrativos de la Diresa V de Lima Metropolitana en razón que la mayoría de gestores administrativos no cuentan con el perfil profesional requerido para el desempeño de las funciones en relación al puesto asignado, lo cual repercute directamente en el cumplimiento de sus funciones.

Tal como lo enuncia el ente rector denominado Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR (D.L. N°1023-2008), que indica que la causa principal para establecer a nivel nacional en todas las dependencias públicas el reordenamiento de los cargos públicos teniendo en consideración la estructura de los perfiles de puestos los que deben estar debe estar acorde a las funciones del puesto que va a desempeñar y que redunde directamente en el cumplimiento de las funciones del gestor administrativo en el establecimiento de salud.

Por lo investigado en el establecimiento de salud que al evidenciarse que el entre ambas variables se establece una fuerte relación positiva, se determina en que en tanto más gestores administrativos tengan el perfil profesional idóneo, el desempeño en el cumplimiento de sus funciones deberá ser mejor.

Asimismo para la presente discusión tenemos en cuenta que el SERVIR (2013) enuncia respecto al perfil profesional que estos son las características ordenados que corresponden a un puesto dentro de la organización teniendo que ver la misión, funciones asignadas al puesto así como los deberes y obligaciones que se solicitan o se requiere de la persona a fin de pueda desempeñarse eficientemente en un puesto definido. Al respecto Chiavenato (2007) indica que este es el instrumento necesario a implementar con la finalidad de que el empleado sepa con toda claridad que es lo que se quiere de el a fin de determinar el puesto adecuado para el en la institución (p.29). Según Fernández (2006) nos indica que corresponden a los requisitos individuales que deberán poseer el empleado que le permita desarrollar sus actividades de manera eficiente y adecuada en cumplimiento de los requerimientos de la empresa (p.11).

En lo relacionado a la a la hipótesis específica 1 respecto a la correlación existente entre el perfil profesional y la dimensión Eficiencia y eficacia del gestor administrativo, la evidencia empírica encontrada señala con relación a la parte descriptiva de los datos que el nivel óptimo de perfil profesional está directamente relacionado con el cumplimiento de funciones en su dimensión eficiencia y eficacia.

En la presente tabla se muestra el buen grado de correlación y la existencia significativa entre la variable perfil profesional y el cumplimiento de funciones en su dimensión eficiencia y eficacia. El coeficiente de correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación nos muestra un valor de 0.743 y se establece una fuerte relación positiva.

El análisis efectuado respecto a la correlación del perfil profesional con el cumplimiento de funciones del gestor administrativo en un establecimiento

de salud MINSAs 2021 es baja en razón de que los perfiles no se encuentran debidamente elaborados en consideración al puesto a desempeñar, no cumpliendo en muchos casos con el grado de profesionalización o nivel técnico necesario para el buen desempeño en las funciones del puesto determinado.

En lo relacionado a la hipótesis específica 2 respecto a la relación entre el perfil profesional y el cumplimiento de funciones en su dimensión Motivación del gestor administrativo de un establecimiento de salud, la presente tabla descrita anteriormente se muestra el buen grado de correlación directa en el que el coeficiente de Spearman es de 0.595, el análisis realizado nos permite establecer que el perfil profesional se relaciona con la dimensión motivación de desempeño laboral, en un nivel moderado, estos resultados son similares a lo indicado por Jaen, M. (2010) quien en su investigación concluye que la dimensión motivación influye también en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Se tiene en cuenta lo determinado por Baquerizo, L. (2015) quien indica que la valoración de la variable desempeño laboral relacionado a la dimensión estabilidad emotiva muestra que el mayor porcentaje de los ejecutivos poseen un alto grado de estabilidad emotiva, es decir que pueden controlar las emociones debido a que son evaluados periódicamente por las empresas. En base a los resultados hallados en la presente investigación se determina la necesidad de crear un programa de estímulos monetarios, de servicios u otros que sirvan de aliciente al personal a desarrollar de la mejor manera sus labores cotidianas en cumplimiento de sus funciones.

En el estudio realizado también se evidencia el malestar existente entre lo que se refiere a que la distribución de las tareas funciones no son las más indicadas en relación a sus perfiles profesionales y a la remuneración asignada por la labor realizada. Esto concuerda con lo enunciado por Sánchez, M. (2011) que presenta como conclusión que tanto las tareas como las funciones a cargo de los trabajadores administrativos no están bien definidas y remuneradas lo que origina descontento y celos personales entre los mismos trabajadores al considerar no es justa la asignación de las remuneraciones.

En lo relacionado a la hipótesis específica 3 respecto a la relación entre el variable perfil profesional y la variable cumplimiento de funciones respecto a la dimensión Evaluación del gestor administrativo de un establecimiento de salud, la evidencia encontrada muestra el buen grado de correlación y la existencia baja entre la variable perfil profesional y el cumplimiento de funciones en la dimensión evaluación, en el cual el coeficiente de correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación nos muestra un valor de 0.662 y se establece una fuerte relación positiva

El análisis de correlación existente entre la variable perfil profesional y la dimensión evaluación nos muestra que esta es baja en razón que el desempeño del gestor administrativo para el cumplimiento de sus funciones se evidencia en que en un alto porcentaje desconozcan sus funciones, no tienen conocimiento del Manual de funciones, reglamento de organización y funciones y de las metas y objetivos de la institución, esto es similar a lo indicado por Beltran y Urrea (2013) que en su estudio concluye en la importancia de efectuar una buena evaluación del desempeño laboral ya que esto repercute directamente en el cumplimiento de las metas institucionales para la buena marcha de la institución y resalta la importancia de que el empleado conozca el manual de descripción de puestos y de funciones que incidan en un buen desempeño laboral del gestor administrativo.

Si bien en el presente estudio se evidencia la presencia de una fuerte relación positiva entre la variable perfil profesional y la variable cumplimiento de funciones en su dimensión evaluación, los resultados presentados son distintos a los indicados en el estudio de Hoyos, W. (2012), quien indica no haber encontrado un trabajador que posea el perfil adecuado para desempeñarse en una determinada ocupación o puesto laboral y propone la elaboración de un programa o plan especial de desempeño para los todos los gestores administrativos que no posean los requisitos adecuados para cumplir con el perfil profesional para desempeñarse en el puesto que ocupa actualmente con la finalidad de proceder a capacitarlos técnica y operativamente a fin de que puedan desarrollarse de manera óptima en el puesto de trabajo que ocupan.

Al respecto cabe indicar la definición de la evaluación del desempeño como un sistema de medición de la conducta profesional, rendimiento, competencias y productividad, es el entendimiento de como es el trabajador, lo que realiza y lo que produce, en el pasado la evaluación se empleaba para valorar el grado de cumplimiento de las funciones y los objetivos definidos a nivel personal, en la actualidad esto ha cambiado ya que se han añadido la evaluación de las aptitudes, habilidades personales, el grado de responsabilidad, aptitudes y otras variables que se relacionen con el nivel de desempeño laboral del gestor administrativo

VI. CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta los valores resultantes en esta investigación, se puede concluir indicando el perfil profesional se relacionan de manera directa con el cumplimiento de funciones de los gestores administrativos del establecimiento de salud.
2. La dimensión eficiencia y eficacia se encuentra relacionada directamente en grado moderado en relación al perfil profesional de los gestores administrativos del establecimiento de salud – MINSA.
3. La dimensión motivación se encuentra relacionada directamente en grado moderado con el perfil profesional de los gestores administrativos del establecimiento de salud – MINSA.
4. La dimensión evaluación se encuentra relacionada directamente en grado moderado con el perfil profesional de los gestores administrativos del establecimiento de salud – MINSA.
5. Los perfiles profesionales para cada cargo administrativos deben ser elaborados en función a las actividades a desarrollar y tomando en cuenta el manual de organización y funciones de la entidad, de tal manera que sirvan para la elaboración de las base de los procesos de convocatorias
6. De acuerdo al desarrollo de la investigación se evidencia que la evaluación del personal no redundo en el mejor aprovechamiento de las capacidades del personal.
7. No se evidencia la existencia de un programa de capacitación del personal administrativo que permita mejorar sus habilidades
8. Tomando en cuenta los resultados de la presente investigación consideramos muy necesario mejorar y actualizar los perfiles de puestos de trabajo existentes a fin de garantizar un mejor desempeño funcional del gestor público.

VII. RECOMENDACIONES

A la Alta Dirección

Promover e incentivar la capacitación constante de los gestores administrativos incidiendo más en el personal técnico por ser la mayoría a fin de mejorar el desempeño de sus labores.

Promover los incentivos monetarios y otros para los gestores administrativos que cumplan con las metas y objetivos de la institución a fin de premiar el mejor desempeño laboral de los cuadros administrativos y de esta forma mejorar el ambiente laboral.

Efectuar las coordinaciones necesarias a fin de efectuar convenios con Institutos académicos y con Universidades a fin de brindar capacitaciones a los gestores administrativos de acuerdo a sus perfiles profesionales con la finalidad de mejorar sus habilidades en provecho de la institución y como premio a su desempeño laboral.

Al área de Recursos Humanos

Elaborar los perfiles profesionales a emplear en cada convocatoria de personal teniendo en consideración el perfil de puesto propuesto en la Ley SERVIR, de esta manera se mejoraría la selección.

Efectuar evaluaciones regulares del personal a fin de medir el talento y el desempeño de los gestores administrativos y en base a los resultados premiar el desempeño de los mejores cuadros a fin de fomentar la productividad y efectuar las actualizaciones de las capacitaciones requeridas en base la labor efectuada por el colaborador.

Tener en consideración que la meritocracia deberá ser el pilar central que muestre que los incentivos al personal se darán en base a este principio.

REFERENCIAS:

- Acta de suscripción del Acuerdo Nacional 2002); *Políticas de Estado*
<http://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/>
- Actualidad Empresa, (2010), *Eficiencia y eficacia en administraciones públicas y organizaciones empresariales*
<http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo>
- Allworth, Elizabeth; (2003); *Job requirements Personal data as a predictor of performance in customer service roles.*
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00142>
- Angeles, C. & Chanamé, C. (2019). *La gestión operativa y la satisfacción del cliente en el sector del transporte aéreo en Lima-Perú 2018* (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/21132>
- Anzil, F. (2011), *zonaeconómica.com “Planeación” Direccionalo de economía*
Dirección URL: <https://www.zonaeconomica.com/planeacion>
- Arenas de Mesa, Alberto; Berner Herrera Heidi. (2010); *Presupuesto por Resultados y la Consolidación del Sistema de Evaluación y Control de Gestión del Gobierno Central.*
<http://bibliotecadigital.dipres.gob.cl/handle/11626/10891>
- Arias-Urión AM, Ordóñez JC. (2018), *Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores asalariados y con contrato en Bolivia.* Rev Panam Salud Publica. 2018;42:e98.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.98>
- Axelrod, J. (2019). *Procurement teams need training in non-traditional areas.* American City & County Exclusive Insight, N.PAG. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login>.
- Aguado, D., García-Izquierdo, A. & Rodríguez, J. (2019). *LinkedIn “Big Four”: Job Performance Validation in the ICT Sector.* Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones,
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a7>

- Ayala, A. (2020). *Dirección en la administración: qué es, importancia, motivación, estilos, liderazgo y comunicación*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-direccion-dentro-la-administracion-de-empresas/>
- Azcaño, K; (2021). Tesis, *Actores de la rotación de personal en la empresa pídelo – huánuco, 2021*
URI: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2760>
- Barboza, L. (2015), *Investigación básica, aplicada y evaluativa: cuestiones de campo e implicancias para Uruguay*.
[file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-InvestigacionBasicaAplicadaYEvaluativa-6761468%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-InvestigacionBasicaAplicadaYEvaluativa-6761468%20(1).pdf)
- Bardach A; García, P; Ruano,G. Ciapponi, A. (2016), *Niveles de ingreso y prevalencia de tabaquismo en América Latina: revisión sistemática y metaanálisis*. Rev Panam Salud Publica. 2016;40(4):263–71.
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/31309>
- Barrantes, R. (2014). *Investigación: Un camino al conocimiento, Un enfoque Cualitativo, cuantitativo y mixto*. San José, Costa Rica: EUNED.
<https://editorial.uned.ac.cr/book/U08167>
- Bartleby: Staff and nonsense. (2019). *Economist*, 431(9142), 55. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login>.
- Baquerizo, L. (2015). *Evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de operaciones de la Clínica Good Hope. Miraflores*
Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/Baquerizo/listo.pdf>
- Bohnert, D. y Ross, G. (2010); Investigación “*The influence of social networking websites on the evaluation of job candidates*”
<https://doi.org/10.1089/cyber.2009.0193>
- Beltran, N. y Urrea, D. (2013). *Diseño e Implementación del Modelo de Gestión por Competencias y Evaluación del Personal Según el Modelo. Universidad Escuela de Administración de Negocios EAN. Bogota*.
<http://repository.ean.edu.co/BeltranNilson2013.pdf>.
- Bisneo blog (2021), *Guía rápida de Evaluación del desempeño laboral*
<https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno>
- Castromonte, E. (2017). “*Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas*,”

- 2017.”; Universidad César Vallejo, Huaylas - Perú
- Chaves-Barboza. E, Rodriguez L, (2018). *Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE)*.
<http://dx.doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Cabezudo, M. (2017). *Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor*.
<http://www.scielo.edu.uy/scielo.php>
- Chaquila, M. (2016). *Gestión Administrativa y el grado de eficiencia de la ejecución presupuestal en el área de recursos humanos de la unidad ejecutora 008 del Ministerio Público de San Martín– Moyobamba*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30505/chaquila_om.
- Chiavenato, I. (2002); *Gestión del talento humano*, (5º edición). México: Mc Graw Hill; 2002.
ISBN 978-970-10-7340-7 (ISBN 978-958-41-0288-1 edición anterior)
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill. ISBN-13: 978-970-10-6876-2 ISBN-10: 970-10-6876-9
- Colegio Oficial de Trabajo Social de León (2021), *Perfil Profesional*
www.trabajosocialleon.org
- Congreso de la República (2013), *Ley del Servicio Civil – Ley 30057*
<https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057-actualizada/>
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
- Da Silva, A., Lopes C, Susser E y Menezes, P; (2017); investigation “*Work-Related Depression in Primary Care Teams in Brazil*. *Am J Public Health*.”
2016;106:1990–1997. doi:10.2105/AJPH.2016.303342.
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/34367>
- Decreto Legislativo No 1057, *Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*.
https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf
- Decreto Legislativo 1024 *que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos*.
<https://es.slideshare.net/reynaldo19400000/decreto-legislativo-n-1024-su-analisis-y-comentario>
- Decreto Supremo-N° 084-2016-PCM, *que precisa la designación y los límites de*

- empleados de confianza en las entidades públicas-*
https://www.presidencia.gob.pe/docnormas/RS_087_2016_DP_SG.pdf
 Decreto Supremo 123 (2018). *Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública - PCM*
<https://sgp.pcm.gob.pe/wp->
- Díaz Barriga, F. (1999). *Libro “Elaboración del perfil profesional”*
https://www.academia.edu/26575442/LIBRO_Metodolog%C3%ADa_de_dise%C3%B1o_curricular
- Dolan, S; Valle, R; Jackson, S; y Schuler, R; (2007), *La gestión de los recursos humanos*
 USBN: 978-84-481-5654-1
- Dos Santos, J. G., Silva, V. S. G., Cintra, L., Da Fonseca, C. D., & Tralli, L. C. M. (2019). *investigation Training in recovery, perfusion and packaging of organs for transplants: profile of professionals and analysis of post-course learning. Einstein*
https://doi.org/10.31744/einstein_journal/2019AO4445
- Fukuyama, F. (2004). *La construcción del Estado. Hacia un nuevo orden mundial en el siglo xxi. Lima: Ediciones B, S. A*
<https://www.revistadelibros.com/articulos/la-construccion-del-estado-Francis-Fukuyama>
- Gallegos, W. L., Delgado, F; & Ceballos, Q;. (2019). Trabajo de investigación: *Professional Preferences and Professional Identity in Engineering Students from a Private University in Arequipa. Propósitos y Representaciones*, 7(2), 160–195.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.309>
- García-Izquierdo, A. L., and Rodríguez, J. (2019). *LinkedIn “Big Four”: Job Performance Validation in the ICT Sector. Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 53 –
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a7>
- Grossman, J., & Nagler, N. (2019). *The importance of leadership coaching: Expert support and guidance helps keep principals on the job. District Administration*, 55(6), 56. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login>.
- Guzzon, J. (2019). ENR Southwest’s Top Young Pros. ENR: Engineering News-

- Record, SW8-SW18.Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/>
- Hadlington, L; Popovac, M; Yevseyeva, H; Jones, K. (2019), Artículo: *Explorar el papel de la identidad laboral y el locus de control del trabajo en la conciencia de seguridad de la información.*
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167404818308897>
- Hernández, S; Rodríguez, A; (2011), México, *Fundamentos de Gestión Empresarial.*
<https://www.academia.edu/37509708/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. de México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
<https://www.academia.edu/23889615/>
- Herran, J; Perez, F; (2014), *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707>
- Hoyos Torres, W. (2012). *Diseño de perfil del cargo basado en competencias. Estudio de caso para coordinador HSQE en la gran empresa. Revista Universidad EAFIT, 46(159), 11-40.* Recuperado a partir de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1063>
- Internacional y Transparencia. (2009). *Gestión pública. Material de trabajo.*
<https://www2.congreso.gob.pe/>
- Jara, A; Asmat, N; Alberca, N; Medina, J. (2018); *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.* Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jaen Diaz, M. (2010), “*Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*” ISBN: 978-84-693-3484-3
- Jordan, S., Wihler, A.; Hochwarter, G; Ferris, G. (2019), “*Investigación en Gestión de Personal y Recursos Humanos*”. ISBN : 978-1-78973-852-0 , el SBN : 978-1-78973-851-3
ISSN : 0742-7301

- Kaygin, E. & Gulluce, A. C. (2013). *The Relationship between Career Choice and Individual Values: A Case Study of a Turkish University*. *International Journal of Humanities and Social Science*. 3(3), 119-134.
- Prensa Médica Latinoamericana 2014 - ISSN 1688-4094.
- L Evans – (2019), *Supervisors as mentors: How supervisory mentorship can supplement formal mentoring programs*
DOI: <https://doi.org/10.5860/crln.80.7.403>
- Ley 27658 (2002). *Ley Marco de la Modernización del Estado*, 30.01.2002, de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)
- Ley 27815 (2002). *Del Código de Ética de la Función Pública*. 13.08.2002 De: <http://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/temas/descentralizacion/pdf/09A01.pdf>
- Ley 27444 (2001). *Ley del Procedimiento Administrativo General*. TUO <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0005/13-texto-unico-ordenado-de-la-ley-27444-ley-de-procedimiento-administrativo-general-1.pdf>
- Ley Nº 30057 *Ley del Servicio Civil – SERVIR*. (2013) Recuperado de: 121 <https://goo.gl/6mne6Y>
- López-Gómez, E, (2018), *El Método Delphi en la Investigación Actual en Educación: Una Revisión Teórica y Metodológica*. *Educación XX1* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70653466002>
- Mañas, L; Jiménez, I; (2019), *Community manager's professional profile evolution along the decade 2009-201*
<https://doi.org/10.3145/epi.2019.jul.03> Ar
- Manokha, I. (2019). *New Means of Workplace Surveillance: From the Gaze of the Supervisor to the Digitalization of Employees*. *Monthly Review: An Independent Socialist Magazine*, 70(9), 25–39.
https://doi.org/10.14452/MR-070-09-2019-02_2
- Marcillo, N. (2014). Tesis “*Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí*”.
Recuperado de: <https://bit.ly/1Uiynky>

- Martínez, A; (2021). Revista, *Definición de Evaluación*. Recuperado de:
<https://conceptodefinicion.de/evaluacion>.
- Ministerio de Salud, (2017). Decreto Supremo N° 008-2017-SA - *Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud* (ROF MINSAs).
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/190095-008-2017-SA>
- Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014). *Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo*. Ciencias Psicológicas VIII (2): 129 - 138.
<http://www.scielo.edu.uy/scielo.php>
- Nagovitsyn, R. S., Zamolotskikh, E. G., Potashova, I. I., & Rybakova, L. V. (2019). *Model of the System of Raising the Social Status of the Teacher in the Region on the Basis of a Pedagogical University*. *European Journal of Contemporary Education*, 8, 315– 327.
<https://doi.org/10.13187/ejced.2019.2.315>
- Nasiopoulou, P., Williams, P., Sheridan, S., & Yang Hansen, K. (2019). *Exploring preschool teachers' professional profiles in Swedish preschool: a latent class analysis*. *Early Child Development & Care*.
<https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1375482>
- Ortíz, L. (2012); *La Modernización de la Gestión Pública en el Perú*,
DOI: <https://doi.org/10.15381/gtm.v15i30.8802>
- Paneque, I. (2018); *Metodología para la gestión integrada de la Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Control Interno enfocada a la Responsabilidad Social*.
<https://repositorio.uho.edu.cu/xmlui/handle/uho/6202>
- Palmar G., Rafael S.; Valero U., Jhoan M. (2013); *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos*
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Parra, L, (2009), *La gestión por competencias: Desafíos de la Gerencia Pública en los tiempos presentes*.
<file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-LaGestionPorCompetencias-6586800.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2019), Decreto Supremo que modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343306/DS_N_127-

2019-PCM.pdf

Prieto, M. (2012). *Influencia de la gestión del presupuesto por resultados en la calidad del gasto en las Municipalidades del Perú.*

<https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/586/>

Raffino, M; (2020), Artículo Concepto del *Funcionario Público*

<https://concepto.de/funcionario-publico>

Rastrollo, J; (2019); *La Profesión de Gestor Administrativo y los Derechos de los Ciudadanos, Revista Jurídica de Castilla y León. N. ° 49. Septiembre 2019. ISSN 2254-3805*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=3784>

Robles, L; Díaz, P. (2017); *Aplicando la Gestión por Procesos en el Sector Salud del Perú* (artículos de revisión)

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4156.pdf>

Ronalds, M. (2019), Estudio “*Performance evaluations: are they a useful tool in the Canadian Armed Forces*”.

<https://www.cfc.forces.gc.ca/259/290/308/305/ronalds.pdf>

Rubio, R; Fernandez, V; (2016); *Applicant reactions to social network web use in personnel ion and assessment*

<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.09.001>

Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento Humano en el sector público: Estado del arte, diagnóstico y Recomendaciones para el caso colombiano.*

https://bibliotecaap.files.wordpress.com/2017/11/gestion_estrategica_talento_humano.

ISBN 978-958-774-159-9

Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara* (Tesis de especialista), Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Puerto Cabello, Venezuela). Recuperado de

[http:// www.es.motivacionlaboral2.382](http://www.es.motivacionlaboral2.382)

Ucha, F (2010), Diccionario, *Definición general de cumplimiento*

URL: [tps://www.definicionabc.com/general/cumplimiento.php](https://www.definicionabc.com/general/cumplimiento.php)

Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2018), *Consideraciones en redacción científica: discusión, conclusiones y referencias*

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/odont/article/view/>

15562

Vargas, J.; Zavaleta, W. ;(2020), *La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 24, núm. 2, 2020, Universidad Nacional de Misiones, Argentina

DOI: <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.002.es>

Villarán R. (2012) *Hacia una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano*

<http://www.ceplan.gob.pe>

Villafuerte, V. (2020); *Gestión administrativa y ejecución presupuestal en el Gobierno Regional del Callao, 2020*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58136>

ISBN: 978-0075548089

Wether, W; Heith, D; (2015), *Análisis y diseño de puestos de trabajo - Resumen de administración de personal y recursos humanos, editorial Mc. Graw Hill.*

InfoServih<http://www.infoservi.com> ›

Weick, K; (1979), *The Social Psychology of Organizing, Second Edition*

Holderness JR., D. K., Olsen, K. J., & Thornock, T. A. (2019). *Making Performance Feedback Work. Strategic Finance*, 46–51. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=134471088&lang=es&site=ehost-live>

Willmore, J. (2019). *Don't Overlook Job Aid Evaluation. TD: Talent Development*, 73(2), 69ME–72ME. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct>

ANEXOS

- 1 Matriz de consistencia de la tesis
- 2 Tabla de operacionalidad de las variables
- 3 Instrumentos (test) el encabezado debe indicar el autor original,
- 4 Escaneos del certificado de validez por criterios de jueces
- 5 Tabla de especificación de los jueces
- 6 Cartas de presentación de la escuela de posgrado
- 7 Autorización de uso del instrumento por parte del autor original
- 8 Consentimiento y/o asentimiento informado
- 9 Declaratoria de originalidad del autor
- 10 Declaratoria de autenticidad del asesor
- 11 Autorización de publicación en repositorio institucional
- 12 Autorización electrónica para publicar tesis

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Perfil Profesional y cumplimiento de funciones del gestor administrativo en establecimiento de salud MINSAs - 2020						
AUTOR: Walter Rivera Vilcara						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	VARIABLE 1: Perfil profesional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos
¿de qué manera el perfil profesional se relaciona con el cumplimiento de funciones del gestor administrativo en un establecimiento de salud MINSAs – 2020?	Identificar la relación entre el perfil profesional y cumplimiento de funciones del gestor administrativo en establecimiento de salud.	Existe relación entre el perfil profesional del gestor administrativo respecto cumplimiento de sus funciones en un establecimiento de salud MINSAs, 2020	Planeación	Conocimiento de objetivos Programas Presupuesto Políticas Trabajo en equipo Ambiente laboral	Del 1 al 5	
			Organización	División del trabajo Descripción de funciones Coordinación	Del 6 al 10	NO OPTIMO (20-47)
			Dirección	Toma de decisiones Autonomía Motivación Liderazgo Experiencia Actividades de control	Del 11 al 15	REGULAR (48-75) OPTIMO (76-100)
			Control	Información y comunicación Vigilancia y monitoreo	Del 16 al 20	
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específica:	VARIABLE 2: Cumplimiento de funciones			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos
¿Existe relación entre el perfil profesional y la Eficiencia y eficacia del gestor administrativo en establecimiento de salud?	Identificar la relación entre el perfil profesional y la Eficiencia y eficacia del gestor administrativo en establecimiento de salud MINSAs – 2020.	Existe relación entre el perfil profesional y la Eficiencia y eficacia del gestor administrativo en establecimiento de salud MINSAs – 2020.	Eficiencia y eficacia	Ejecución de recursos Trabajo en equipo Disposición para ayudar Creatividad	Del 1 al 5	

¿Existe relación entre el perfil profesional y Motivación del gestor administrativo en establecimiento de salud?	Identificar la relación entre el perfil profesional y Motivación del gestor administrativo en establecimiento de salud MINSNA – 2020.	Existe relación entre el perfil profesional y Motivación del gestor administrativo en establecimiento de salud.	Motivación	Experiencia Dedicación al trabajo Carga laboral Ambiente laboral Incentivo laboral Nivel de	Del 6 al 10	NO OPTIMO (14-32)
¿Existe relación entre el perfil profesional y la Evaluación el gestor administrativo en establecimiento de salud?	Identificar la relación entre el perfil profesional y la Evaluación el gestor administrativo en establecimiento de salud MINSNA – 2020.	Existe relación entre el perfil profesional y la Evaluación el gestor administrativo en establecimiento de salud MINSNA – 2020.	Evaluación	compromiso Metas previstas por la institución Conocimiento Supervisión al personal Competencia del personal Medición de mejoras	Del 11 al 14	REGULAR (33-40) OPTIMO (41-70))
ENFOQUE: Cuantitativo	POBLACIÓN Y MUESTRA POBLACIÓN: Conformada por 50 gestores administrativos de un centro hospitalario MINSNA – 2000	TÉCNICAS - OBSERVACION: La técnica aplicada fue la encuesta en la muestra seleccionada.	DESCRIPTIVA: Se adjuntaron las calificaciones obtenidas en los dos cuestionarios distintos aplicados tanto al perfil profesional como al nivel de cumplimiento, luego se ingresaron los datos recolectados al Excel, para ser transferida dicha data al programa estadístico SPSS v.25, procediéndose al análisis estadístico correspondiente..			
TIPO: Básica	TIPO DE MUESTREO: No probabilístico	Instrumentos: el Cuestionario de preguntas que se aplicó para el Estudio del perfil profesional fue el adaptado por los investigadores Koys y Decottis (1991), este cuestionario tiene 40 enunciados, los cuales miden ocho dimensiones, donde los trabajadores responden a cada elemento utilizando a un formato de respuesta de likert de cinco puntos.				
NIVEL: Descriptivo y no correlacional	TAMAÑO DE MUESTRA: POBLACIÓN: comprende a 50 gestores administrativos de centro hospitalario MINSNA – 2000	Instrumentos: El cuestionario que se empleó para medir la calidad de servicios fue el SERVQUAL, adaptado por el Minsa (2012) , el cual contempla 22 ítems de Expectativas y 22 ítems de Percepciones, distribuidos en cinco criterios de evaluación de la calidad.				
DISEÑO: No experimental						
ESCALA: Ordinal						

ANEXO 2 Matriz de operacionalidad de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 1

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Perfil profesional del gestor administrativo de un establecimiento de salud MINSA - 2020	El perfil profesional es una descripción de las características que se requieren de un profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Un individuo se constituirá como profesional después de haber participado en el sistema de instrucción.	Está compuesta por 4 dimensiones que son Planeación, Organización, Dirección y Control, cada una compuesta por 5 indicadores con 3 niveles de medición: siempre, a veces, nunca.	Planeación	Conocimiento de objetivos	ORDINAL	Fichas de encuesta
				Programas	1 Nunca	
				Presupuesto	2 Casi nunca	
				Políticas	3 A veces	
			Organización	Trabajo en equipo	4 Muchas veces	Fichas de encuesta
				Ambiente laboral	5 Siempre	
				División del trabajo	ORDINAL	
				Descripción de funciones	1 Nunca	
			Dirección	Coordinación	2 Casi nunca	Fichas de encuesta
				Toma de decisiones	3 A veces	
				Autonomía	4 Muchas veces	
				Motivación	5 Siempre	
Control	Liderazgo	ORDINAL	Fichas de encuesta			
	Experiencia	1 Nunca				
	Actividades de control	2 Casi nunca				
	Información	3 A veces				
	Comunicación	4 Muchas veces				
	Vigilancia	5 Siempre				
	Monitoreo	ORDINAL				
		1 Nunca	Fichas de encuesta			
		2 Casi nunca	Revisión bibliográfica			
		3 A veces				
		4 Muchas veces				
		5 Siempre				

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 2

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Nivel de cumplimiento de las funciones como gestores administrativos de un establecimiento de salud MINSA – 2020.	El nivel de cumplimiento de funciones corresponde al desempeño del funcionario en relación al desarrollo de sus actividades que permitan cumplir con las metas y objetivos institucionales a satisfacción.	Está compuesta por 3 dimensiones que son Eficiencia y eficacia, Motivación y Evaluación, cada una compuesta por 5 indicadores con 3 niveles de medición: siempre, a veces, nunca.	Eficiencia y eficacia	Ejecución de recursos	ORDINAL	Fichas de encuesta
				Trabajo en equipo	1 Nunca	
				Disposición para ayudar	2 Casi nunca	
				Creatividad	3 A veces	
			Motivación	Experiencia	4 Muchas veces	Fichas de encuesta
				Carga laboral	5 Siempre	
				Ambiente laboral	ORDINAL	
				Incentivo laboral	1 Nunca	
			Evaluación	Nivel de compromiso	2 Casi nunca	Fichas de encuesta
				Metas previstas	3 A veces	
				Conocimiento	4 Muchas veces	
				Supervisión al personal	5 Siempre	
	Competencia personal	ORDINAL	Fichas de encuesta			
Medición de mejoras	1 Nunca					
Habilidades	2 Casi nunca					
	3 A veces					
		4 Muchas veces	Revisión bibliográfica			
		5 Siempre				

ANEXO 3 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS – UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Cuestionario SERVQUAL del perfil profesional y el cumplimiento de funciones, creado por Parasuraman, Zeithaml & Berry (1988), modificado por Cabello & Chirinos (2012) y adaptado por Rivera & Alayo (2020)			
Estimado gestor administrativo del establecimiento de salud MINSA – 2020. es grato dirigirme a usted con la finalidad de participarle que me encuentro efectuando un estudio respecto a la relación existente entre el perfil profesional y el cumplimiento de funciones, por lo que me permito solicitarle su participación en la presente encuesta que es de carácter confidencial y anónima a ser utilizada con fines académicos solo por el investigador, cuyos resultados serán de utilidad para el desarrollo del estudio.			
Área de Servicio:		Sexo:	
Tiempo de servicio:		Edad:	
Régimen laboral:		Instrucción:	
Instrucciones:	Presentamos un cuestionario de preguntas a ser desarrolladas en las que se deberá de marcar teniendo en consideración la siguiente escala: 1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Siempre.		

CUESTIONARIO DE PERFIL PROFESIONAL							
	DIMENSIÓN	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	PLANEACION	¿Tiene usted conocimiento de los objetivos de la institución?					
2		¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?					
3		¿Tiene usted conocimiento del Sistema Integrado de Administración - SIAF?					
4		¿Tiene conocimiento de las metas, indicador y objetivo que tiene la Dirección del Hospital?					
5		¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
6	ORGANIZACIÓN	¿Tiene usted conocimiento del Manual de Organización y Funciones - MOF del Hospital?					
7		¿Considera que las funciones del trabajo de la oficina están bien distribuidos?					
8		Distingue Ud. sobrecarga laboral en la realización de su trabajo?					
9		¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?					
10		Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos entre los miembros del equipo donde labora?					
11	DIRECCION	¿La cultura de la organización ha hecho que usted se sienta comprometido con la institución?					
12		¿Tiene autonomía para efectuar sus labores de la manera que crea conveniente?					

13		¿Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución?					
14		¿Considera que el trato recibido por la alta dirección influye en su mayor rendimiento laboral?					
15		¿Considera que su experiencia laboral es valorada por su jefe?					
16	CONTROL	¿Su trabajo es evaluado en forma periódica por su jefatura?					
17		¿La comunicación entre usted y su jefe inmediato es constante?					
18		¿Efectúa acciones de control previo en las operaciones administrativas de su oficina?					
19		¿La Oficina de Control Interno lo visita regularmente?					
20		¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?					

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES						
1	EFICIENCIA Y EFICACIA	¿Considera que los recursos de la institución se ejecutan eficientemente?				
2		¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?				
3		¿Considera usted que posee habilidad para desarrollarse los hechos y actuar consecuentemente a éstos?				
4		¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución?				
5		¿Percibe Ud. que su trabajo ha cambiado su comportamiento y estilo de vida?				
6	MOTIVACION	Distingue Ud. sobrecarga laboral en la realización de su trabajo?				
7		¿Considera que el ambiente laboral es el óptimo?				
8		¿La jefatura se preocupa por tu desarrollo profesional?				
9		¿Considera que la remuneración que otorga el hospital a su personal es la adecuada?				
10		¿Está usted conforme con los programas de capacitación que recibe?				
11	EVALUACION	¿Durante su selección, usted fue asignado al servicio acorde a su hoja de vida?				
12		¿Es usted evaluado regularmente por la jefatura?				
13		¿Obtiene información respecto a su trabajo y si tiene oportunidades de ascenso a través de su jefe inmediato.				
14		¿Considera usted que tiene habilidad para adelantarse a los hechos y actuar consecuentemente a éstos?				

ANEXO 4 CERTIFICADO DE VALIDEZ POR CRITERIO DE LOS JUECES



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PERFIL PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN								
1	¿ Tiene usted conocimiento de los objetivos de la institución?	X		X		X		
2	¿ Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
3	¿ Tiene usted conocimiento del Sistema Integrado de Administración - SIAF?	X		X		X		
4	¿ Tiene conocimiento de las metas, indicador y objetivo que tiene la Dirección del Hospital?	X		X		X		
5	¿ Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayude a mejorar el trabajo en equipo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
6	¿ Tiene usted conocimiento del Manual de Organización y Funciones - MOF del Hospital?	X		X		X		
7	¿ Considera que las funciones del trabajo de la oficina están bien distribuidos?	X		X		X		
8	Distingue Ud. sobrecarga laboral en la realización de su trabajo?	X		X		X		
9	¿ Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?	X		X		X		
10	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos entre los miembros del equipo donde labora?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCION								
11	¿ La cultura de la organización ha hecho que usted se sienta comprometido con la institución?	X		X		X		
12	¿ Tiene autonomía para efectuar sus labores de la manera que crea conveniente?	X		X		X		
13	¿ Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución?	X		X		X		
14	¿ Considera que el trato recibido por la alta dirección influye en su mayor rendimiento laboral?	X		X		X		
15	¿ Considera que su experiencia laboral es valorada por su jefe?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL								
16	¿ Su trabajo es evaluado en forma periódica por su jefatura?	X		X		X		
17	¿ La comunicación entre usted y su jefe inmediato es constante?	X		X		X		
18	¿ Efectúa acciones de control previo en las operaciones administrativas de su oficina?	X		X		X		
19	¿ La Oficina de Control Interno lo visita regularmente?	X		X		X		
20	¿ Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA Y EFICACIA								
1	¿Considera que los recursos de la institución se ejecutan eficientemente?	X		X		X		
2	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera usted que posee habilidad para desarrollarse los hechos y actuar consecuentemente a éstos?	X		X		X		
4	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución?	X		X		X		
5	¿Percibe Ud. que su trabajo ha cambiado su comportamiento y estilo de vida?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION								
6	Distingue Ud. sobrecarga laboral en la realización de su trabajo?	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Considera que el ambiente laboral es el óptimo?	X		X		X		
8	¿La jefatura se preocupa por tu desarrollo profesional?	X		X		X		
9	¿Considera que la remuneración que otorga el hospital a su personal es la adecuada?	X		X		X		
10	¿Está usted conforme con los programas de capacitación que recibe?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EVALUACION								
11	¿Durante su selección, usted fue asignado al servicio acorde a su hoja de vida?	SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿Es usted evaluado regularmente por la jefatura?	X		X		X		
13	¿Obtiene información respecto a su trabajo y si tiene oportunidades de ascenso a través de su jefe inmediato.	X		X		X		
14	¿Considera usted que tiene habilidad para adelantarse a los hechos y actuar consecuentemente a éstos?	X		X		X		

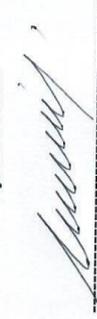
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: CARDOZA MAURTUA CARLOS ROBERTO DNI: 08199631

Especialidad del validador: Maestro en Administración

12 de junio de 2021



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PERFIL PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PLANEACIÓN								
1	¿ Tiene usted conocimiento de los objetivos de la institución?	X		X		X		
2	¿ Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
3	¿ Tiene usted conocimiento del Sistema Integrado de Administración - SIAF?	X		X		X		
4	¿ Tiene conocimiento de las metas, indicador y objetivo que tiene la Dirección del Hospital?	X		X		X		
5	¿ Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	X		X		X		
DIMENSION 2: ORGANIZACION								
6	¿ Tiene usted conocimiento del Manual de Organización y Funciones - MOF del Hospital?	X		X		X		
7	¿ Considera que las funciones del trabajo de la oficina están bien distribuidos?	X		X		X		
8	¿ Distingue Ud. sobrecarga laboral en la realización de su trabajo?	X		X		X		
9	¿ Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?	X		X		X		
10	¿ Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos entre los miembros del equipo donde labora?	X		X		X		
DIMENSION 3: DIRECCION								
11	¿ La cultura de la organización ha hecho que usted se sienta comprometido con la institución?	X		X		X		
12	¿ Tiene autonomía para efectuar sus labores de la manera que crea conveniente?	X		X		X		
13	¿ Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución?	X		X		X		
14	¿ Considera que el trato recibido por la alta dirección influye en su mayor rendimiento laboral?	X		X		X		
15	¿ Considera que su experiencia laboral es valorada por su jefe?	X		X		X		
DIMENSION 4: CONTROL								
16	¿ Su trabajo es evaluado en forma periódica por su jefatura?	X		X		X		
17	¿ La comunicación entre usted y su jefe inmediato es constante?	X		X		X		
18	¿ Efectúa acciones de control previo en las operaciones administrativas de su oficina?	X		X		X		
19	¿ La Oficina de Control Interno lo visita regularmente?	X		X		X		
20	¿ Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA Y EFICACIA								
1	¿Considera que los recursos de la institución se ejecutan eficientemente?	X		X		X		
2	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera usted que posee habilidad para desarrollarse los hechos y actuar consecuentemente a éstos?	X		X		X		
4	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución?	X		X		X		
5	¿Percibe Ud. que su trabajo ha cambiado su comportamiento y estilo de vida?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION								
6	Distingue Ud. sobrecarga laboral en la realización de su trabajo?	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que el ambiente laboral es el óptimo?	X		X		X		
8	¿La jefatura se preocupa por tu desarrollo profesional?	X		X		X		
9	¿Considera que la remuneración que otorga el hospital a su personal es la adecuada?	X		X		X		
10	¿Está usted conforme con los programas de capacitación que recibe?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EVALUACION								
11	¿Durante su selección, usted fue asignado al servicio acorde a su hoja de vida?	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Es usted evaluado regularmente por la jefatura?	X		X		X		
13	¿Obtiene información respecto a su trabajo y si tiene oportunidades de ascenso a través de su jefe inmediato.	X		X		X		
14	¿Considera usted que tiene habilidad para adelantarse a los hechos y actuar consecuentemente a éstos?	X		X		X		

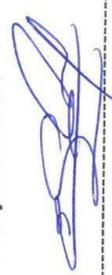
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg: BODERO CORNEJO RAUL ASISCLO** DNI: 09372016

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**

10 de junio de 2021



Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PERFIL PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: PLANEACION							
1	¿Tiene usted conocimiento de los objetivos de la institución?	X		X		X		
2	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
3	¿Tiene usted conocimiento del Sistema Integrado de Administración - SIAF?	X		X		X		
4	¿Tiene conocimiento de las metas, indicador y objetivo que tiene la Dirección del Hospital?	X		X		X		
5	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	X		X		X		
	DIMENSION 2: ORGANIZACION							
6	¿Tiene usted conocimiento del Manual de Organización y Funciones - MOF del Hospital?	X		X		X		
7	¿Considera que las funciones del trabajo de la oficina están bien distribuidos?	X		X		X		
8	Distingue Ud. sobrecarga laboral en la realización de su trabajo?	X		X		X		
9	¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?	X		X		X		
10	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos entre los miembros del equipo donde labora?	X		X		X		
	DIMENSION 3: DIRECCION							
11	¿La cultura de la organización ha hecho que usted se sienta comprometido con la institución?	X		X		X		
12	¿Tiene autonomía para efectuar sus labores de la manera que crea conveniente?	X		X		X		
13	¿Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución?	X		X		X		
14	¿Considera que el trato recibido por la alta dirección influye en sumayor rendimiento laboral?	X		X		X		
15	¿Considera que su experiencia laboral es valorada por su jefe?	X		X		X		
	DIMENSION 4: CONTROL							
16	¿Su trabajo es evaluado en forma periódica por su jefatura?	X		X		X		
17	¿La comunicación entre usted y su jefe inmediato es constante?	X		X		X		
18	¿Efectúa acciones de control previo en las operaciones administrativas de su oficina?	X		X		X		
19	¿La Oficina de Control Interno lo visita regularmente?	X		X		X		
20	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. MOROTE CARREÑO JEAN LOUIS

DNI: 07640347

Especialidad del validador: Magister en Gestión de Proyectos

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

12 de junio de 2021



Firma del Experto Informante.
LOUIS MOROTE CARREÑO
DNI: 07640347

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: EFICIENCIA Y EFICACIA								
1	¿Considera que los recursos de la institución se ejecutan eficientemente?	X		X		X		
2	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera usted que posee habilidad para desarrollarse los hechos y actuar consecuentemente a éstos?	X		X		X		
4	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución?	X		X		X		
5	¿Percibe Ud. que su trabajo ha cambiado su comportamiento y estilo de vida?	X		X		X		
DIMENSION 2: MOTIVACION		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Distingue Ud. sobrecarga laboral en la realización de su trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera que el ambiente laboral es el óptimo?	X		X		X		
8	¿La jefatura se preocupa por tu desarrollo profesional?	X		X		X		
9	¿Considera que la remuneración que otorga el hospital a su personal es la adecuada?	X		X		X		
10	¿Está usted conforme con los programas de capacitación que recibe?	X		X		X		
DIMENSION 3: EVALUACION		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Durante su selección, usted fue asignado al servicio acorde a su hoja de vida?	X		X		X		
12	¿Es usted evaluado regularmente por la jefatura?	X		X		X		
13	¿Obtiene información respecto a su trabajo y si tiene oportunidades de ascenso a través de su jefe inmediato.	X		X		X		
14	¿Considera usted que tiene habilidad para adelantarse a los hechos y actuar consecuentemente a éstos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. JEAN** Especialidad del validador: **Magister en Gestión de Proyectos**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

12 de junio de 2021



Firma del Experto Informante.

LOUIS MOROTE CARREÑO

DNI: 07640347

5 Tabla de especificación de los jueces

RELACIÓN DE LOS EXPERTOS QUE CERTIFICARON LA VALIDEZ DEL
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

<u>Apellidos y nombres</u>	<u>DNI</u>	<u>Cuestionario 1</u>	<u>Cuestionario 2</u>
Cardoza Maurtua Carlos Roberto	08199631	Aplicable	Aplicable
Morote Carreño Jean Louis	07640347	Aplicable	Aplicable
Bodero Cornejo Raúl Asisclo	09372016	Aplicable	Aplicable

ANEXO 6 CARTAS DE PRESENTACION DE LA ESCUELA DE POSGRADO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 11 de Junio de 2021

Carta P. 202-2021-UCV-EPG-SP

MC PABLO SAMUEL CORDOVA TICSE
DIRECTOR JECUTIVO
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RIVERA VILCARA, WALTER DE LA CRUZ;** identificado(a) con DNI/CE N° 06173913 y código de matrícula N° 7002530079; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

PERFIL PROFESIONAL Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DEL GESTOR ADMINISTRATIVO EN ESTABLECIMIENTO DE SALUD MINSA - 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

RESOLUCIÓN DE COORDINACIÓN GENERAL N° 0305J-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/CGSP

Lima, 8 de julio de 2021

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente **Mgtr. CECILIA MAGALI ALAYO CANALES** de la experiencia curricular “**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**” del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, a la Coordinación General de los programas de posgrado semipresenciales de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación: **PERFIL PROFESIONAL Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DEL GESTOR ADMINISTRATIVO EN ESTABLECIMIENTO DE SALUD MINSA - 2021**, presentado por el(la) estudiante Bachiller **RIVERA VILCARA WALTER DE LA CRUZ**; y

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: “El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación”.

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: “El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto”.

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: “El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis”.

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de “Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”.

Que, el proyecto de investigación cumple con los principios de integridad académica, así como con la opinión favorable del Comité de Ética en su acuerdo del 08 de junio de 2021.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, en vía de regularización, el proyecto de tesis titulado: **PERFIL PROFESIONAL Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DEL GESTOR ADMINISTRATIVO EN ESTABLECIMIENTO DE SALUD**

MINSA - 2021, presentado por el (la) Bach. **RIVERA VILCARA WALTER DE LA CRUZ**, con código de matrícula N° **7002530079**, el mismo que iniciará su ejecución a partir del 08 de junio de 2021.

Art. 2°.- DESIGNAR al **Mgtr. CECILIA MAGALI ALAYO CANALES** como asesor metodólogo del proyecto de tesis titulada: **PERFIL PROFESIONAL Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DEL**

GESTOR ADMINISTRATIVO EN ESTABLECIMIENTO DE SALUD MINSA - 2021.

Art. 2°.- DISPONER el cumplimiento de la presente Resolución de Coordinación General.



Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Regístrese, comuníquese y archívese.

San Juan de Lurigancho, 08 de Julio del 2021

CARTA N° 043 - 2021-UADI-HSJL

SEÑOR:

**DR. RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA
COORDINADORA GENERAL DE PROGRAMA DE POSGRADO SEMIPRESENCIAL
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Presente. –

ASUNTO : Autorización para aplicar entrevista y/o encuesta en el Hospital San Juan de Lurigancho

REFERENCIA : Carta P. 202-2021-UCV-EPG-SP

Es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente y según documento de la referencia se hace de conocimiento que se **AUTORIZA** al Sr. **RIVERA VILCARA WALTER DE LA CRUZ** estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIO EN SALUD**, ejecute la entrevistas y/o encuestas a los servidores y funcionarios del Hospital San Juan de Lurigancho, en relación a la investigación (tesis) "**PERFIL PROFESIONAL Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DEL GESTOR ADMINISTRATIVO EN EL ESTABLECIMIENTO DE SALUD MINSA-2021**".

Asimismo, deseamos éxitos en la mencionada investigación, la misma que deberá servir de aporte a la sociedad con miras a dar soluciones; por ello, se solicita que se nos remita el informe final a fin de implementar mejoras con los resultados y conclusiones que se obtengan.

Sin otro particular me suscribo de Ud.,

Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
Mg. SANCYO EFRAÍN ASENCIOS TRUJILLO
Jefe de la Unidad de Asesoría y Asesoría



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio de Prestaciones
y Aseguramiento en Salud

Hospital San Juan
de Lurigancho

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

MEMORANDUM N° 247 – 2021 – URH- OAD – HSJL

A : **MC. Sanyo E. Asencios Trujillo.**
Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Asunto : Se aprueba aplicación de Instrumento.

Referencia : MEMORÁNDUM N° 195-2021-UADI-HSJL.

Fecha : SJL, 28 de Junio del 2021.

Por medio del presente me dirijo a usted para hacerle llegar mis cordiales saludos y en atención al documento de referencia en la cual solicita facilidades para aplicación de encuesta del Señor Walter de la Cruz Rivera Vilcara.

En tal sentido, se aprueba la aplicación del Instrumento para el Proyecto de Investigación del alumno del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

Sin otro particular me despido de Ud.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Dirección de Gestión Integrada de Salud - Lima Centro
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

Abog. LUIS A. ARANA CABRERA
REG. CAL 58620
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

LAAC/gric
Cc – Archivo



BICENTENARIO
PERÚ 2021

ANEXO 7 AUTORIZACION PARA EL USO DE INSTRUMENTOS

Comunicación con Dr. Julio Cesar Rebaza Vilchez - Elaboración de tesis

WR

Walter Rivera </O=FIRST ORGANIZATION/OU=EXCHANGE ADMINISTRATIVE GROUP(FY DIBOHF23SPDLT)/CN=RECIPIENTS/CN=00064000845AF415>

Sáb 24/07/2021 00:16

Para:

• alicia@concytec.gob.pe

Estimados señores:

Estoy maestrando en Gestión de Servicios de la Salud en la Universidad Cesar Vallejo, en tal razón requiero comunicarme con el Dr. Julio Cesar Rebaza Vilchez a fin de informarle que estoy empleando su instrumento de investigación para la medición de la escala de la percepción del paciente, empleada por el Dr. Rebaza en su tesis "Impacto del COVID-19 en la percepción del paciente hospitalizado sobre la calidad de atención nutricional - Hospital Belén de Trujillo", a fin de solicitarle me autorice su uso.

En todo caso agradeceré se sirva proporcionarme el correo o el Fono del Dr. Rebaza.

Atentamente

DR. Walter Rivera
Cel. 988836728

ANEXO 8

Carta de consentimiento informado

Yo, de..... años de edad y con DNI N°....., manifiesto que he sido informado sobre los requerimientos del trabajo de investigación titulado “Perfil profesional y cumplimiento de funciones del gestor administrativo en establecimiento de salud MINSA 2021” que se llevará a cabo durante el período final en el mes de Junio y Julio de 2021, a fin de determinar la relación existente entre el perfil profesional y el nivel de cumplimiento de funciones en un establecimiento de salud del MINSA. Así mismo, acepto conocer que este trabajo de investigación es de autoría del CPC Walter de la Cruz Rivera Vilcara.

Teniendo en consideración lo descrito líneas arriba, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para participar del estudio, contestando de la forma más objetiva posible los dos cuestionarios que se presentan a continuación.

Lima,..... de..... del 2021

.....



FIRMA O HUELLA DIGITAL

ANEXO 9

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

El que suscribe, Walter de la Cruz RIVERA VILCARA, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 06173913, con la tesis titulada “Perfil profesional y cumplimiento de funciones del gestor administrativo en establecimiento de salud MINSAs - 2021”.

Declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al presente Trabajo de Investigación / Tesis titulado: “Perfil profesional y cumplimiento de funciones del gestor administrativo en establecimiento de salud MINSAs - 2021”, son de mi autoría.

Por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Han sido mencionadas todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, julio de 2021

Walter de la Cruz RIVERA VILCARA
DNI 06173913

ANEXO 10

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Cecilia Magaly Alayo Canales, docente de la Escuela de posgrado del Programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo de la Sede Norte, revisora del trabajo de Trabajo de Investigación / Tesis titulado: “Perfil profesional y cumplimiento de funciones del gestor administrativo en establecimiento de salud MINSAs - 2021”, del estudiante Walter de la Cruz Rivera Vilcara, constato que la investigación tiene un índice de similitud de% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima. Julio de 2021

Mg. Alayo Canales, Cecilia Magali

DNI:

ANEXO 11 Autorización de publicación en repositorio institucional 63

ANEXO 12 Autorización electrónica para publicar tesis 64

TABLAS

Tabla Definición operacional de la variable perfil de puestos

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	Niveles
Planeación	Conocimiento de objetivos Programas	1 al 5		
	Presupuesto			
Organización	Políticas	6 al 10		
	Trabajo en equipo			
	Ambiente laboral			
	División del trabajo			
Dirección	Funciones	11 al 15		
	Coordinaciones			
	Toma de decisiones			
	Autonomía			
Control	Motivación	16 al 20		
	Liderazgo			
	Experiencia			
	Actividades de control			
	Información y comunicación			
	Vigilancia y monitoreo			

Tabla 2 Definición operacional de la variable cumplimiento de funciones

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	Niveles
Eficiencia y eficacia	Ejecución de recursos	1 al 5		
	Trabajo en equipo			
	Disposición para ayudar			
	Creatividad			
Motivación	Experiencia	6 al 10		
	Dedicación al trabajo			
	Ambiente laboral			
	División del trabajo			
Evaluación	Funciones	11 al 14		
	Coordinaciones			
	Toma de decisiones			
	Autonomía			
	Motivación			
	Liderazgo			
	Experiencia			

EFICIENCIA_EFICACIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	12	1	2,0	2,0	2,0
	14	1	2,0	2,0	4,0
	15	2	4,0	4,0	8,0
	16	5	10,0	10,0	18,0
	17	5	10,0	10,0	28,0
	18	6	12,0	12,0	40,0
	19	5	10,0	10,0	50,0
	20	9	18,0	18,0	68,0
	21	9	18,0	18,0	86,0
	22	3	6,0	6,0	92,0
	24	2	4,0	4,0	96,0
	25	2	4,0	4,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

MOTIVACION

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	8	1	2,0	2,0	2,0
	9	1	2,0	2,0	4,0
	10	1	2,0	2,0	6,0
	11	6	12,0	12,0	18,0
	12	1	2,0	2,0	20,0
	13	3	6,0	6,0	26,0
	14	4	8,0	8,0	34,0
	15	4	8,0	8,0	42,0
	16	2	4,0	4,0	46,0
	17	10	20,0	20,0	66,0
	18	7	14,0	14,0	80,0
	19	4	8,0	8,0	88,0
	20	3	6,0	6,0	94,0
	21	1	2,0	2,0	96,0
22	2	4,0	4,0	100,0	
Total		50	100,0	100,0	

EVALUACION

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	8	1	2,0	2,0	2,0
	10	3	6,0	6,0	8,0
	11	2	4,0	4,0	12,0
	12	5	10,0	10,0	22,0
	13	3	6,0	6,0	28,0
	14	4	8,0	8,0	36,0
	15	11	22,0	22,0	58,0
	16	9	18,0	18,0	76,0
	17	6	12,0	12,0	88,0
	18	5	10,0	10,0	98,0
	20	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

PERFIL_PROFESIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	55	2	4,0	4,0	4,0
	59	1	2,0	2,0	6,0
	60	1	2,0	2,0	8,0
	61	1	2,0	2,0	10,0
	62	3	6,0	6,0	16,0
	63	2	4,0	4,0	20,0
	64	1	2,0	2,0	22,0
	65	1	2,0	2,0	24,0
	66	2	4,0	4,0	28,0
	67	1	2,0	2,0	30,0
	69	2	4,0	4,0	34,0
	70	4	8,0	8,0	42,0
	71	1	2,0	2,0	44,0
	72	1	2,0	2,0	46,0
	73	2	4,0	4,0	50,0
	74	1	2,0	2,0	52,0
	75	1	2,0	2,0	54,0
	76	3	6,0	6,0	60,0
77	2	4,0	4,0	64,0	
78	1	2,0	2,0	66,0	

79	4	8,0	8,0	74,0
82	4	8,0	8,0	82,0
83	1	2,0	2,0	84,0
85	4	8,0	8,0	92,0
89	1	2,0	2,0	94,0
90	1	2,0	2,0	96,0
93	1	2,0	2,0	98,0
97	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

GRAFICOS Y FIGURAS

Instrumento de recolección – variable perfil de puesto

Instrumento	Cuestionario de medición del perfil profesional
Año	2021
Descripción:	
Tipo	Cuestionario a resolver
Objetivo	Medición de la variable perfil profesional
Total dimensiones	04
Total Item.	20
Aplicación	Directa
Tiempo	40 minutos

Modo Marcación de su respuesta en cada ítem. que considere conveniente de acuerdo a su parecer.

<u>ESCALAS</u>	<u>VALOR</u>	<u>NIVEL</u>	<u>VALOR</u>	<u>RANGO</u>
Nunca	1	No óptimo	1	20-47
Casi nunca	2	Regular	2	48-75
A veces	3	Óptimo	3	76-100
Muchas veces	4			
Siempre	5			

Instrumento de recolección – variable Cumplimiento de funciones

Instrumento	Cuestionario de medición
Autor	Walter Rivera Vilcara
Año	2021
Descripción:	
Tipo	Cuestionario a resolver
Objetivo	Medición de la variable cumplimiento de funciones
Total dimensiones	03
Total Item.	14
Aplicación	Directa
Tiempo	40 minutos

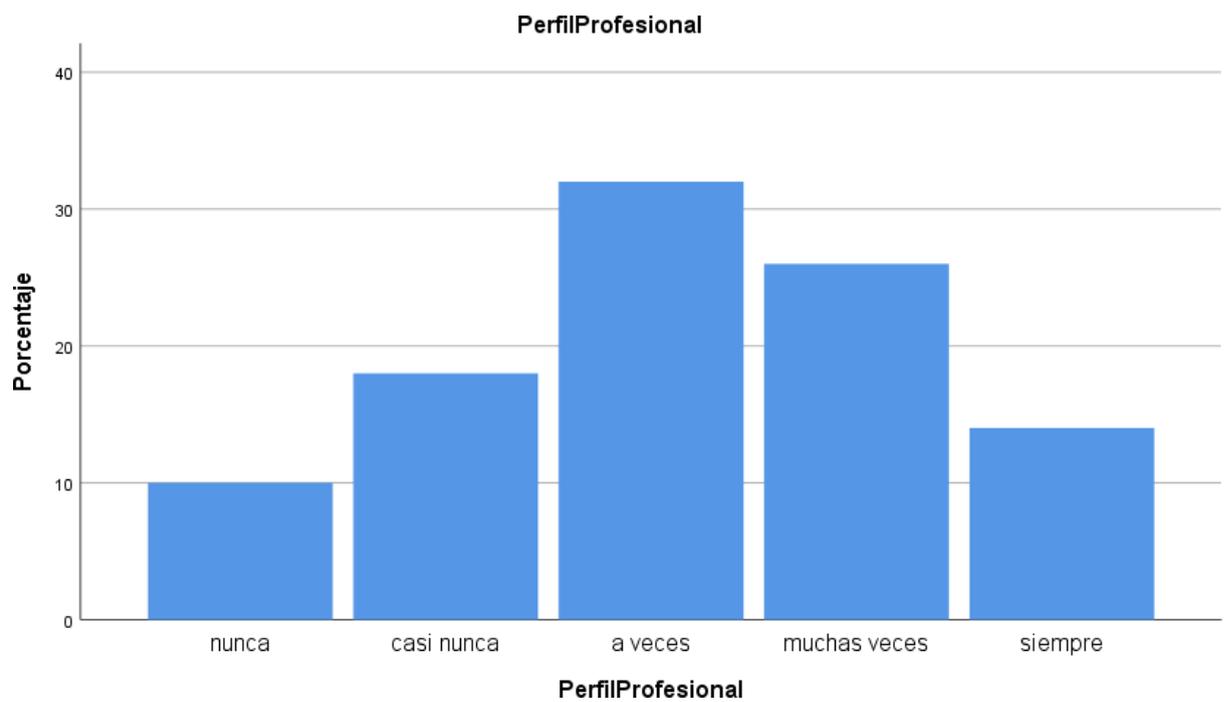
Modo Marcación de su respuesta en cada ítem. que considere conveniente de acuerdo a su parecer.

<u>ESCALAS</u>	<u>VALOR</u>	<u>NIVEL</u>	<u>VALOR</u>	<u>RANGO</u>
Nunca	1	No óptimo	1	14-32
Casi nunca	2	Regular	2	33-40
A veces	3	Óptimo	3	41-70
Muchas veces	4			
Siempre	5			

DATOS ESTADISTICOS

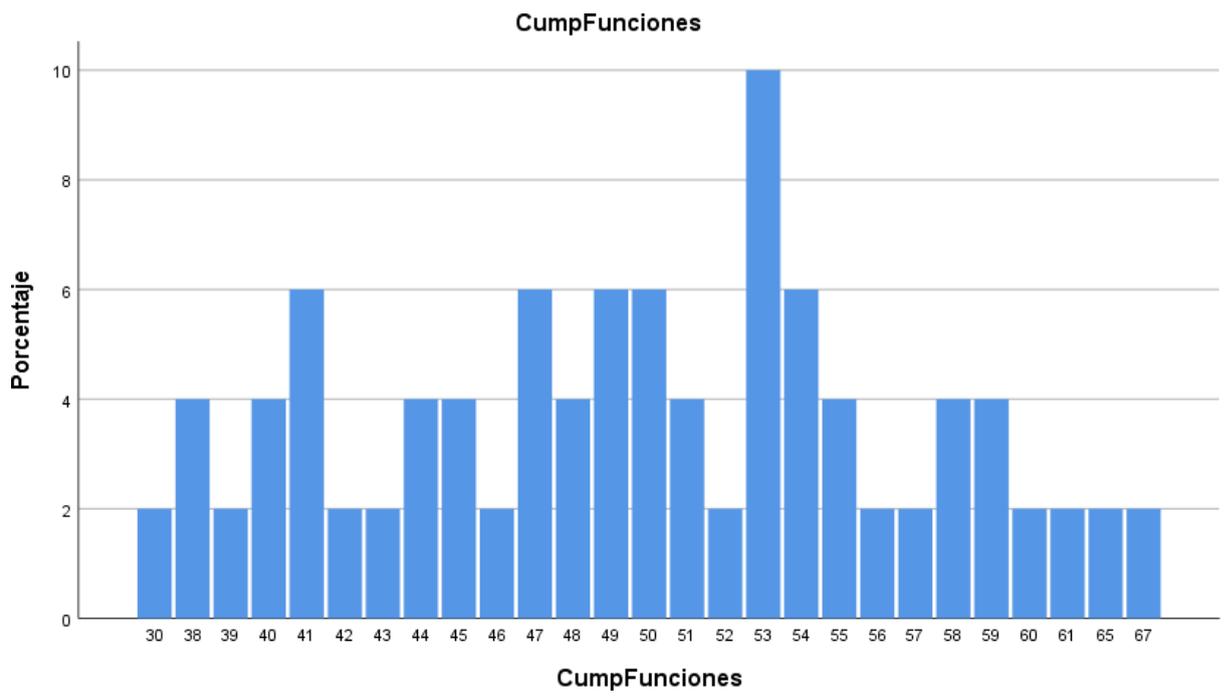
Perfil Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	5	10,0	10,0	10,0
	casi nunca	9	18,0	18,0	28,0
	a veces	16	32,0	32,0	60,0
	muchas veces	13	26,0	26,0	86,0
	siempre	7	14,0	14,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

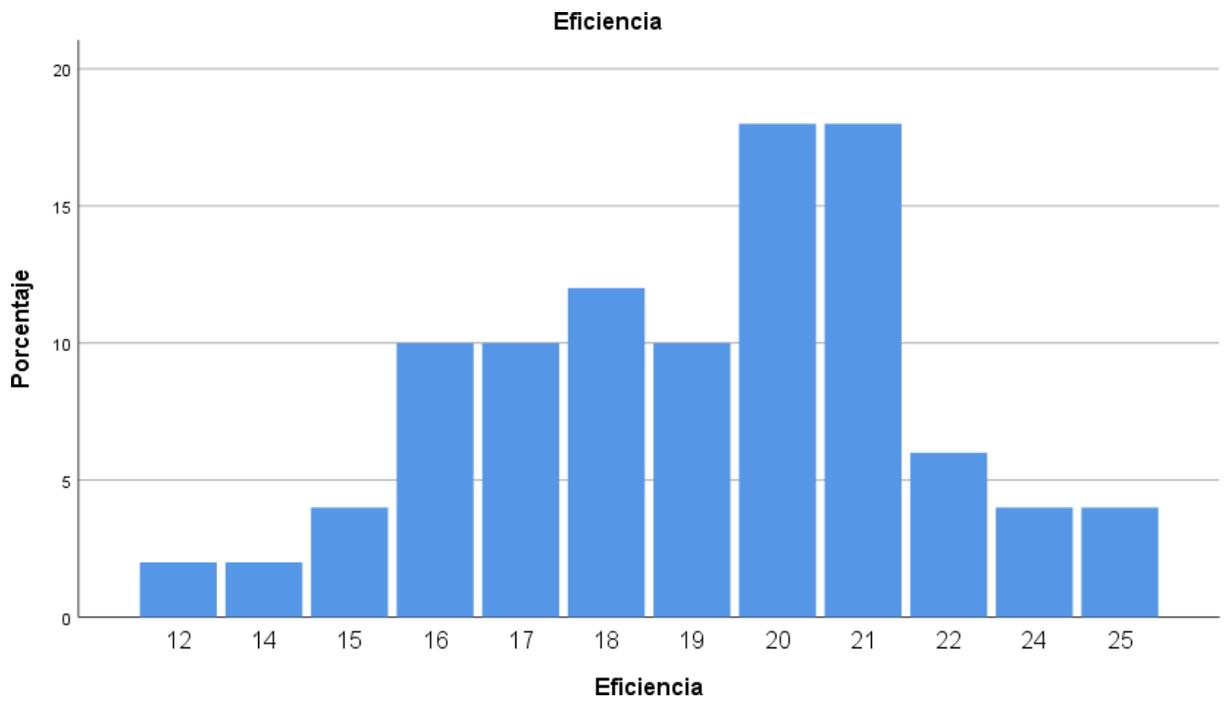


Cumplimiento de Funciones

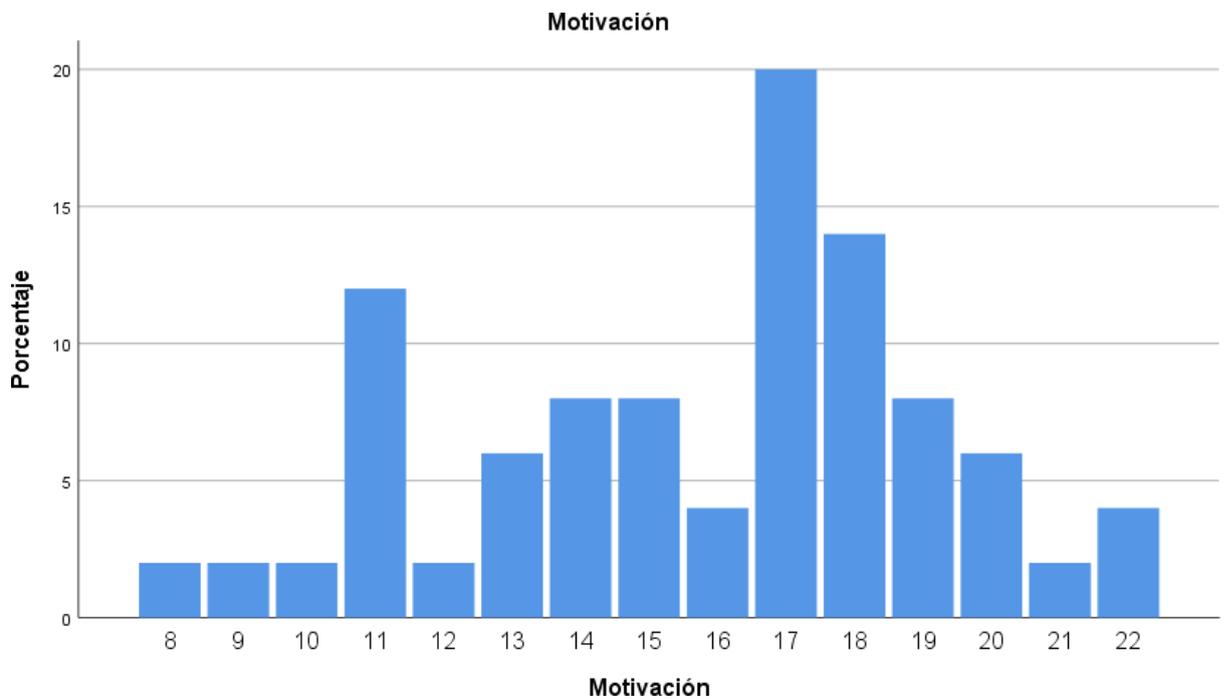
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	30	1	2,0	2,0	2,0
	38	2	4,0	4,0	6,0
	39	1	2,0	2,0	8,0
	40	2	4,0	4,0	12,0
	41	3	6,0	6,0	18,0
	42	1	2,0	2,0	20,0
	43	1	2,0	2,0	22,0
	44	2	4,0	4,0	26,0
	45	2	4,0	4,0	30,0
	46	1	2,0	2,0	32,0
	47	3	6,0	6,0	38,0
	48	2	4,0	4,0	42,0
	49	3	6,0	6,0	48,0
	50	3	6,0	6,0	54,0
	51	2	4,0	4,0	58,0
	52	1	2,0	2,0	60,0
	53	5	10,0	10,0	70,0
	54	3	6,0	6,0	76,0
	55	2	4,0	4,0	80,0
	56	1	2,0	2,0	82,0
	57	1	2,0	2,0	84,0
	58	2	4,0	4,0	88,0
	59	2	4,0	4,0	92,0
	60	1	2,0	2,0	94,0
	61	1	2,0	2,0	96,0
	65	1	2,0	2,0	98,0
	67	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



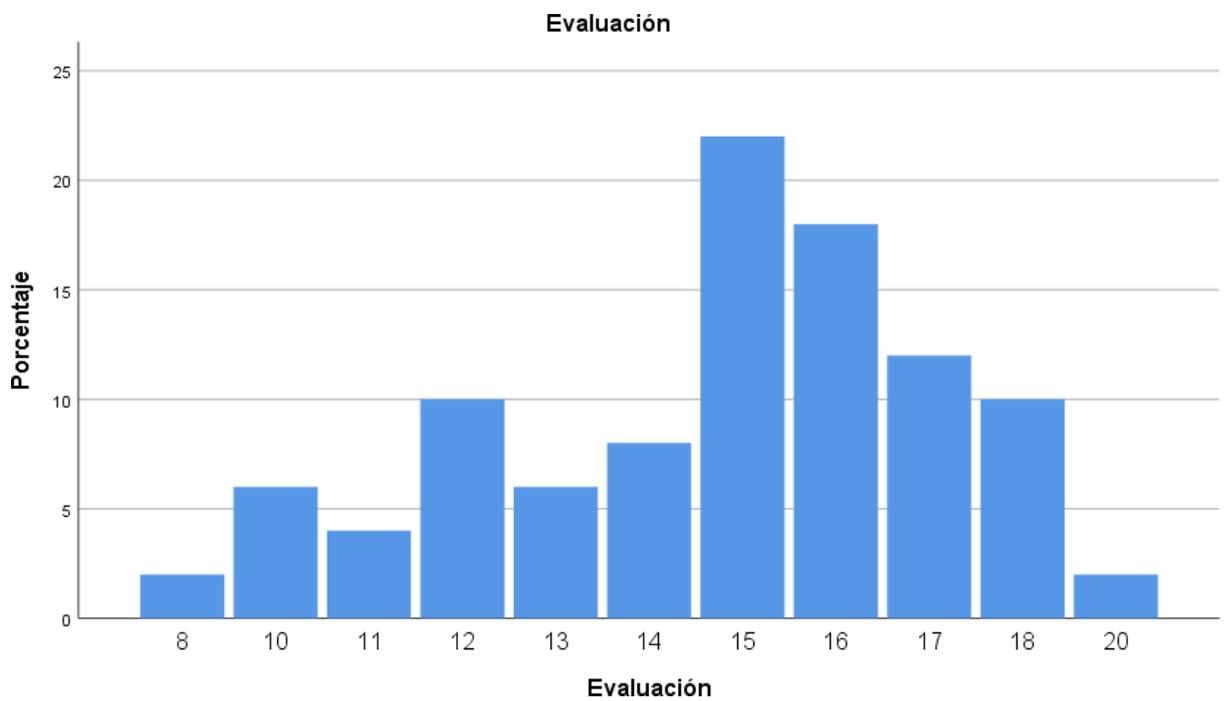
Eficiencia						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	12	1	2,0	2,0	2,0	
	14	1	2,0	2,0	4,0	
	15	2	4,0	4,0	8,0	
	16	5	10,0	10,0	18,0	
	17	5	10,0	10,0	28,0	
	18	6	12,0	12,0	40,0	
	19	5	10,0	10,0	50,0	
	20	9	18,0	18,0	68,0	
	21	9	18,0	18,0	86,0	
	22	3	6,0	6,0	92,0	
	24	2	4,0	4,0	96,0	
	25	2	4,0	4,0	100,0	
		Total	50	100,0	100,0	



Motivación						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	8	1	2,0	2,0	2,0	
	9	1	2,0	2,0	4,0	
	10	1	2,0	2,0	6,0	
	11	6	12,0	12,0	18,0	
	12	1	2,0	2,0	20,0	
	13	3	6,0	6,0	26,0	
	14	4	8,0	8,0	34,0	
	15	4	8,0	8,0	42,0	
	16	2	4,0	4,0	46,0	
	17	10	20,0	20,0	66,0	
	18	7	14,0	14,0	80,0	
	19	4	8,0	8,0	88,0	
	20	3	6,0	6,0	94,0	
	21	1	2,0	2,0	96,0	
	22	2	4,0	4,0	100,0	
	Total		50	100,0	100,0	



		Evaluación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	8	1	2,0	2,0	2,0
	10	3	6,0	6,0	8,0
	11	2	4,0	4,0	12,0
	12	5	10,0	10,0	22,0
	13	3	6,0	6,0	28,0
	14	4	8,0	8,0	36,0
	15	11	22,0	22,0	58,0
	16	9	18,0	18,0	76,0
	17	6	12,0	12,0	88,0
	18	5	10,0	10,0	98,0
	20	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



Visible: 51 de 51 variables

N°	Edad	Género	Instrucción	Área de servicio	Reg. Laboral	Tempo de servicio	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
23	26	Masculino	Técnica Superior	Economía	Locación de Servicios	6	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4
24	35	Masculino	Superior	Economía	CAS	11	3	2	4	5	2	3	3	4	2	3	3	4
25	26	Femenino	Superior	Economía	CAS	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4
26	40	Masculino	Superior	Economía	CAS	11	4	2	5	3	1	3	4	5	4	3	3	4
27	30	Masculino	Técnica Superior	Economía	Locación de Servicios	6	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4
28	46	Masculino	Superior	Planeamiento y presu...	CAS	25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	60	Femenino	Superior	Planeamiento y presu...	Nombrado	40	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4
30	52	Masculino	Superior	Planeamiento y presu...	Locación de Servicios	2	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
31	23	Masculino	Superior	Planeamiento y presu...	Locación de Servicios	23	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4
32	25	Femenino	Superior	Planeamiento y presu...	Locación de Servicios	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
33	23	Masculino	Superior	Planeamiento y presu...	CAS	2	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5
34	30	Masculino	Superior	Planeamiento y presu...	Locación de Servicios	2	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4
35	47	Femenino	Técnica Superior	Planeamiento y presu...	CAS	18	5	4	1	3	5	5	2	3	4	5	4	4
36	41	Femenino	Superior	Planeamiento y presu...	Locación de Servicios	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
37	32	Masculino	Superior	Planeamiento y presu...	Locación de Servicios	2	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
38	37	Masculino	Superior	Asesoría Jurídica	Locación de Servicios	2	3	4	2	1	5	3	3	5	5	5	4	4
39	25	Femenino	Técnica Superior	Asesoría Jurídica	Locación de Servicios	4	3	4	2	2	5	2	3	4	4	2	4	4
40	45	Masculino	Superior	Asesoría Jurídica	CAS	15	5	4	2	2	3	5	5	5	5	5	4	4
41	44	Masculino	Técnica Superior	Logística	Locación de Servicios	3	5	4	5	4	5	5	4	3	3	2	2	4
42	32	Femenino	Técnica Superior	Logística	CAS	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5
43	32	Masculino	Técnica Superior	Logística	Locación de Servicios	3	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5
44	45	Femenino	Técnica Superior	Logística	CAS	15	4	3	5	4	4	3	2	5	4	3	5	4

Vista de datos

Vista de variables

BASE DE DATOS SPSS

ENCUESTADO	DIMENSIONES DE LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL																				TOTAL DIMENSIONES				TOTAL PERCEPCION
	PLANIFICACION					ORGANIZACIÓN					DIRECCION					CONTROL					PLANIFICACION	ORGANIZACIÓN	DIRECCION	CONTROL	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20					
1	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	18	18	19	18	73
2	5	3	1	2	3	2	1	4	2	2	3	4	5	3	5	4	4	3	1	2	14	11	20	14	59
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	4	3	15	16	12	18	61
4	5	3	3	2	3	4	3	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	5	4	16	18	13	19	66
5	4	3	2	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	1	4	2	2	3	14	16	20	12	62
6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	1	3	4	19	18	17	16	70
7	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3	16	16	19	16	67
8	5	3	5	4	3	5	4	3	3	2	3	3	1	2	3	4	4	5	3	5	20	17	12	21	70
9	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	2	3	4	2	4	1	1	1	22	22	19	9	72
10	3	2	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	1	3	3	4	4	5	5	5	18	20	15	23	76
11	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4	2	1	1	2	5	5	5	1	5	5	15	17	11	21	64
12	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	21	24	25	19	89
13	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	14	12	14	15	55
14	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	21	24	23	22	90
15	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	2	3	5	3	5	4	3	4	20	19	19	19	77
16	4	5	2	4	5	1	2	2	3	4	4	4	1	1	1	4	5	4	3	1	20	12	11	17	60
17	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	1	4	3	4	4	4	4	5	18	19	17	21	75
18	5	4	2	5	4	5	3	2	4	4	4	5	1	5	4	5	4	5	2	4	20	18	19	20	77
19	4	4	3	5	3	3	1	2	3	4	4	4	1	3	3	3	1	5	2	4	19	13	15	15	62
20	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	16	15	15	17	63
21	3	4	4	3	3	1	3	1	2	1	4	4	2	5	3	4	4	3	4	4	17	8	18	19	62
22	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	2	5	3	4	4	3	4	4	19	17	18	19	73
23	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	5	2	5	19	18	16	18	71
24	3	2	4	5	2	3	3	4	2	3	3	2	3	5	3	3	4	4	3	5	16	15	16	19	66
25	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	20	19	20	17	76
26	4	2	5	3	1	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	1	4	15	19	19	16	69
27	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	20	18	21	20	79
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	23	20	19	23	85
29	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	22	17	20	19	78
30	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	4	19	22	23	19	83
31	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	18	22	21	24	85
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	21	19	19	20	79
33	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	21	18	23	23	85
34	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	17	17	18	17	69
35	5	4	1	3	5	5	2	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	18	19	21	21	79
36	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	24	24	25	24	97
37	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	19	20	20	82
38	3	4	2	1	5	3	3	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	15	21	18	16	70
39	3	4	2	2	5	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	16	15	18	16	65
40	5	4	2	2	3	5	5	5	5	5	4	4	1	3	1	3	3	4	3	3	16	25	13	16	70
41	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	21	19	21	24	85
42	5	4	5	4	5	5	4	3	3	2	2	4	5	5	5	4	5	4	2	3	23	17	21	18	79
43	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	23	19	20	20	82
44	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	23	19	20	20	82
45	4	3	5	4	4	3	2	5	4	3	5	4	2	4	5	4	4	5	3	3	20	17	20	19	76
46	3	2	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	3	2	4	4	5	4	1	5	19	17	19	19	74
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	25	24	21	23	93
48	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	23	21	18	20	82
49	3	2	3	2	4	3	3	1	5	3	4	2	1	1	2	4	4	2	2	4	14	15	10	16	55
50	2	3	1	3	4	1	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	13	14	20	16	63

ENCUESTADO	DIMENSIONES DE LA VARIABLE NIVEL DE CUMPLIMIENTO														TOTAL DIMENSIONES			TOTAL PERCEPCION
	EFICIDENC IA Y EFICACIA					MOTIVACION					EVALUACION				EFICIENCIA Y EFICACIA	MOTIVACION	EVALUACION	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14				
1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	19	17	14	50
2	1	3	5	3	3	5	3	5	1	1	5	5	2	4	15	15	16	46
3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	17	14	12	43
4	3	3	3	3	3	5	3	3	1	2	3	3	3	3	15	14	12	41
5	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	5	2	2	4	17	15	13	45
6	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	20	15	12	47
7	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	21	17	15	53
8	3	3	4	4	2	5	3	4	1	5	5	5	2	5	16	18	17	51
9	2	5	4	5	5	3	4	4	1	5	4	3	4	5	21	17	16	54
10	2	5	5	4	4	3	4	2	1	1	4	3	1	5	20	11	13	44
11	2	5	5	4	4	3	4	2	1	1	4	3	1	5	20	11	13	44
12	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	2	4	22	20	16	58
13	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	16	12	11	39
14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	25	22	18	65
15	2	5	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4	20	18	15	53
16	1	2	5	2	2	2	3	1	2	2	1	3	1	3	12	10	8	30
17	3	2	4	5	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	16	16	15	47
18	4	4	4	5	1	3	5	2	2	1	2	4	1	4	18	13	11	42
19	2	4	3	5	3	2	1	3	1	1	4	3	3	5	17	8	15	40
20	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	16	13	12	41
21	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	18	17	15	50
22	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	5	5	18	17	17	52
23	3	4	3	5	5	4	4	4	2	4	3	3	2	4	20	18	12	50
24	2	3	5	3	3	3	2	2	1	1	5	3	4	3	16	9	15	40
25	3	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	21	19	18	58
26	4	3	5	4	3	5	3	4	1	2	4	4	4	5	19	15	17	51
27	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	21	20	18	59
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	20	18	17	55
29	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	5	19	14	15	48
30	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	21	17	16	54
31	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	21	21	18	60
32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	18	19	16	53
33	3	4	5	4	5	4	3	2	1	1	5	4	2	4	21	11	15	47
34	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	18	17	14	49
35	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	22	17	16	55
36	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	25	22	20	67
37	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	21	18	15	54
38	4	3	4	5	4	5	5	3	3	2	4	4	2	5	20	18	15	53
39	4	3	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	19	16	14	49
40	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	14	17	10	41
41	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	24	19	18	61
42	4	5	4	4	1	5	3	2	2	1	5	5	2	5	18	13	17	48
43	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	2	5	4	5	21	19	16	56
44	5	4	5	5	3	4	4	5	2	5	4	4	4	5	22	20	17	59
45	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	20	18	15	53
46	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	5	4	1	4	20	11	14	45
47	4	5	5	4	1	5	4	1	3	1	5	5	1	5	19	14	16	49
48	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	24	17	16	57
49	2	4	4	4	3	1	4	4	1	1	2	3	1	4	17	11	10	38
50	2	4	4	4	4	3	1	4	4	1	1	2	3	1	17	11	10	38