



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y su incidencia en desempeño laboral de  
trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Becerra Espinoza, Luis Fernando (ORCID: 0000-0001-7162-832X)

**ASESOR:**

Dra. Uribe Hernández, Cecilia (ORCID: 0000-0003-3447-2535)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Deseo dedicarle el presente trabajo de tesis a mis padres, quienes me apoyan de manera constante en mis proyectos, tanto ´personales como académicos.

## **Agradecimiento**

Deseo agradecer a todas aquellas personas que han contribuido de alguna manera al avance y culminación del presente estudio metodológico.

## Índice de contenido

	Pág.
Caratula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	23
3.2 Variables y operacionalización.....	24
3.3 Población, muestra y muestreo .....	25
3.4 Técnicas de recolección de datos .....	27
3.5 Procedimientos .....	27
3.6 Métodos de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS .....	29
4.1 Resultados descriptivos del estudio variables y dimensiones.....	29
4.2 Análisis de correlación por hipótesis .....	42
V DISCUSIÓN.....	52
VI. CONCLUSIONES.....	57
VII. RECOMENDACIONES .....	58
REFERENCIAS .....	59
ANEXOS.....	68

## Índice de tablas

Tabla 1: Estadísticos (Gestión administrativa).....	29
Tabla 2: Gestión administrativa .....	30
Tabla 3: Control de gestión .....	31
Tabla 4: Coordinación .....	32
Tabla 5: Dirección .....	33
Tabla 6: Organización .....	34
Tabla 7: Planeación .....	35
Tabla 8: Estadísticos (Desempeño laboral).....	36
Tabla 9: Desempeño laboral .....	37
Tabla 10: Idoneidad del individuo para el puesto .....	38
Tabla 11: Capacitación .....	39
Tabla 12: Promociones .....	40
Tabla 13: Incentivo salarial por desempeño .....	41
Tabla 18 - Análisis de Correlación R de Pearson (Gestión administrativa / Desempeño laboral) .....	43
Tabla 19 - Perfil de análisis de medidas de tendencia central Gestión administrativa / Desempeño laboral).....	43
Tabla 20 - Perfil correlativo de R de Pearson; (Gestión administrativa / Idoneidad del individuo para el puesto) .....	45
Tabla 21 - Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Gestión administrativa / Idoneidad del individuo para el puesto).....	45
Tabla 22 - Perfil correlativo de R de Pearson; (Gestión administrativa / Capacitación) .....	47
Tabla 23 - Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Gestión administrativa / Capacitación).....	47
Tabla 24 - Perfil correlativo de R de Pearson; (Gestión administrativa / Promociones) .....	49
Tabla 25 - Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Gestión administrativa / Promociones).....	49
Tabla 26 - Perfil correlativo de R de Pearson; (Gestión administrativa / Incentivo salarial por desempeño) .....	51

Tabla 27 - Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Gestión administrativa / Incentivo salarial por desempeño) .....	51
Tabla 1: Operacionalización de variables “Gestión administrativa y su incidencia en desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”. .....	69

## Índice de gráficos y figuras.

Figura 1: Gestión administrativa.....	30
Figura 2: Control de gestión.....	31
Figura 3: Coordinación.....	32
Figura 4: Dirección.....	33
Figura 5: Organización.....	34
Figura 6: Planeación.....	35
Figura 7: Desempeño laboral.....	37
Figura 8: Idoneidad del individuo para el puesto.....	38
Figura 9: Capacitación.....	39
Figura 10: Promociones.....	40
Figura 11: Incentivo salarial por desempeño.....	41

## Resumen

El presente estudio de tesis titulado: “Gestión administrativa y su incidencia en desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”; es un trabajo académico metodológico, que tiene como objetivo: Determinar la manera en que incide la gestión administrativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020; siendo necesario para esto desarrollar bases teóricas, así como también aplicar un modelo metodológico, de tipo correlativo, de nivel aplicado no experimental, y de diseño transaccional, el cual tomo como referencia a una muestra de 162 trabajadores que laboran en dicho centro de salud, y a quienes se les aplico una batería de preguntas tipo cuestionario a través de la técnica de encuesta, para posteriormente recoger dicha información y llenarla en una base de datos en Excel, posteriormente siendo esta exportada al SPSS en donde se calculara los estadísticos descriptivos a través de un examen de frecuencia por indicadores y variables, y aplicando un modelo de correlación de Ch2 de Pearson, obteniendo para estos un resultado de 0,952 pts., es decir 95.2%, con una significancia, de 0.048 pts., validando nuestra hipótesis sobre la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”, de manera directa y significativa.

### ***Palabras clave:***

Coordinación, dirección, organización, planeación, capacitación, promociones, incentivo salarial.

## **Abstract**

The present thesis study entitled: "Administrative management and its impact on work performance of workers at the Conde de la Vega Health Center, Lima 2020"; It is a methodological academic work, which aims to: Determine the way in which administrative management affects the work performance of the workers of the Conde de la Vega Health Center, Lima 2020; It is necessary for this to develop theoretical bases, as well as to apply a methodological model, of a correlative type, of an applied non-experimental level, and of a transactional design, which I take as a reference to a sample of 162 workers who work in said health center, and to whom a battery of questionnaire-type questions was applied through the survey technique, to later collect said information and fill it in an Excel database, later being exported to SPSS where descriptive statistics were calculated through an examination of frequency by indicators and variables, and applying a Pearson Ch2 correlation model, obtaining for these a result of 0,952 points, that is, 95.2%, with a significance of 0.048 points, validating our hypothesis on the influence of administrative management on the work performance of the workers of the Conde de la Vega Health Center, Lima 2020 ", directly and significantly.

### ***Keywords:***

Coordination, direction, organization, planning, training, promotions, salary incentive.

## I. INTRODUCCIÓN

Sobre la *realidad problemática*, según (Castrillón; 2014), el sistema integrado de elementos que forman parte de un todo es conocido como la organización y cada elemento debe estar perfectamente vinculado entre sí para lograr las metas y objetivos definidos, de manera que los resultados del trabajo estén estrechamente relacionados con las operaciones comerciales. el campo de conocimiento de un individuo que es muy sensible a ciertas características de la organización y su entorno, (Rubio; 2015), manifiesta que este es el sector el que influye en situaciones y situaciones, es decir, escenario ambiental, actividades organizacionales, lineamientos internos, recursos intelectuales relevantes y muchas continuaciones trascendentales, esto se explica con el clima de la organización que se define en el contexto interno que existe entre los miembros de la organización.

Así, en la gestión administrativa del centro de salud Conde de la Vega, los beneficios para los empleados están incluidos en el clima organizacional, pero depende de la satisfacción de los grupos de interés con lo que el empleado expresa sobre su trabajo. Por lo tanto, las instituciones pueden reconocer el estrecho vínculo entre el nivel de motivación y la satisfacción general, este estudio es socialmente válido ya que propondrá mejoras a corto, mediano y largo plazo en el desarrollo de políticas administrativas, capacitando a los empleados utilizando sus habilidades y conocimientos y transformando a los empleados y habilidades. mejorar la bioseguridad en la gestión de compras de artículos, como los que se requieren en la situación actual, lo que mejorará el trato a los usuarios, lo que contribuirá a una mayor productividad en el desarrollo del trabajo del personal de la institución; Desde el punto de vista académico-metodológico, mi investigación permitirá identificar diferentes perspectivas para presentar los resultados del trabajo.

A nivel nacional, según (Edenred; 2017) el empleado está más satisfecho con su trabajo, el cual es un 12% más productivo y un 31% más eficiente, gracias a la relación directa entre la motivación laboral y el desempeño, como se muestra en varios estudios, la suerte detuvo a uno. Dados los aspectos estratégicos del sector empresarial, es fácil conocer cuál es la motivación del

trabajo, su definición, tipología y técnicas de desarrollo para abordar este factor; La organización y sus actividades están estrechamente relacionadas con el nivel de motivación de sus integrantes, por lo que tienen un nivel importante de motivación, el liderazgo incide en el clima organizacional, mejora el espíritu, el interés, la satisfacción, las relaciones absolutas, la cooperación y otros aspectos. (Chávez, Huamán; 2018) afirma que al mismo tiempo el hecho demuestra que si algunos miembros de la organización tienen pocos incentivos, tanto por errores como por obstáculos que cumplen con los requisitos, el liderazgo en la organización se deteriora y es reemplazado por deslealtad, depresión, insatisfacción, desesperación y hacia los demás. en este contexto.

En cuanto a los problemas, por las razones anteriores los formulo como un problema general: ¿Cómo afecta la gestión administrativa el desempeño del personal del centro de salud Conde de la Vega, Lima 2020?; Entre los problemas especiales están: a) Cómo la gestión administrativa afecta la elegibilidad de un individuo para un trabajo en el Centro Médico Conde de la Vega, Lima 2020; b: ¿Cómo afectará la gestión administrativa a la formación en Conde de la Vega, Lima 2020? c: ¿Cómo afectará la gestión administrativa las promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020?; d: ¿Cómo afecta la gobernabilidad el incentivo salarial por buenos resultados en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020?

El razonamiento académico me permite conocer más sobre el desempeño profesional de los profesionales de la salud en el área de emergencias del Centro, por lo que es importante medir las habilidades cognitivas, emocionales y psicomotoras, así como la coherencia y responsabilidad de los servicios relacionados. Gestión administrativa y definir cómo pueden reaccionar y actuar simultáneamente; En cuanto al aspecto social, mi investigación permitirá analizar la gestión administrativa en la institución, que trata al empleado como un ser social y, por tanto, está sujeto a las condiciones laborales que representa la gestión en la institución Centro de Salud; Desde un punto de vista metodológico práctico, desde un punto de vista metodológico, su desarrollo me permitirá conocer los conocimientos adquiridos durante la vida universitaria y, finalmente, los resultados de esta investigación. para que otras

personas puedan profundizar en sus conocimientos sobre los beneficios de este hogar de salud.

Mis *objetivos* a manera general: Determinar la manera en que incide la gestión administrativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020; en tanto que, como objetivos específicos, a: Identificar cómo incide la gestión administrativa en la Idoneidad del individuo para el puesto en del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020; b: Establecer cómo incide la gestión administrativa en la capacitación en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020; c: Indagar cómo incide la gestión administrativa en las Promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020; d: Analizar cómo incide la gestión administrativa en el incentivo salarial para el buen desempeño en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

Las *hipótesis*, a manera general: La gestión administrativa incide de manera directa y significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020; en cuanto a las hipótesis específicas, en primer lugar, a: La gestión administrativa incide de manera significativa en la Idoneidad del individuo para el puesto en del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020; b: La gestión administrativa incide de manera significativa en la capacitación en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020; c: La gestión administrativa incide de manera significativa en las Promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020; d: La gestión administrativa incide de manera significativa en el incentivo salarial por desempeño en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

De esta manera es que he decidido desarrollar el presente estudio, para lo cual he decidido desarrollar el presente estudio de manera metodológica y, lo cual fundamentaremos a través de los antecedentes y las bases teóricas que desarrollo a continuación.

## II. MARCO TEÓRICO

En el caso de los antecedentes; en relación al *ámbito internacional*, según Guachichullca. (2015), en la presente tesis, el autor se planteó como objetivo obtener un diagnóstico de obtención de la necesidad de colmar las expectativas laborales del personal que labora en el área administrativa, de la ciudad de Cuenca, donde se ha realizado el estudio de campo en la situación actual utilizando el sistema de evaluación utilizado por la unidad, y que este análisis del estudio será la base de todo procedimiento público, para aprobar una nueva evaluación rigurosa; de acuerdo con su competencia en el trabajo, comparación de actividades pasadas y presentes, aplicación de medidas correctivas, identificación de nuevos factores, vulnerabilidades, amenazas y necesidades del personal existente después del análisis; Este estudio es relevante para mi investigación porque, utilizando el método propuesto, el experto evaluador podrá desarrollar otras actividades en la institución, evaluando al personal de esta institución, involucrando a todas las personas del entorno, tales como: gerente, compañero de trabajo , subcontratistas, compradores y proveedores interna / externamente e incluso los autoevaluadores podrán atender aún más asesores, que serán los que visiten regularmente a los asesores.

Asimismo, según Zans. (2017), esta tesis de diploma formula el objetivo de la evaluación del clima organizacional con el fin de identificar los beneficios actuales y evaluar la relación entre el clima organizacional y el desempeño general de los empleados de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpe., evaluando el método de lectura a través de un análisis cuantitativo con elementos cualitativos del nivel descriptivo-descriptivo, un estudio experimental de 59 funcionarios y servidores públicos, evaluó con técnicas y herramientas de investigación adecuadas, según UNAN Managua, los resultados de este clima trabajan con mayor optimismo , menos entusiasmo y entusiasmo, y menos frialdad y distanciamiento, por lo que la mejora del clima organizacional, que se ve a un ritmo favorable y desfavorable, repercutirá positivamente en el trabajo de los docentes, que necesitan que las instituciones vengan con urgencia. áreas de trabajo para ayudar a lograr el clima organizacional. brinda placer, óptimo y alegría y entusiasmo, entusiasmo y orgullo; También debo mencionar que este estudio es

importante para mí lectura porque me permite crear un banco de consultas a través del cual puedo hacer sugerencias adecuadas a través de sus sugerencias para aumentar el trabajo en la facultad, motivar y crear un ambiente. Crear la oportunidad de producción, distanciando hasta ahora la decisión individual y fortaleciendo la decisión colectiva.

Por lo que respecta a Bonilla; y Díaz. (2015). En esta tesis, los autores formularon como objetivo académico desarrollar un gestión administrativa y, al mismo tiempo, poder evaluar el desempeño del personal del Hospital Cristiano de Especialidades en la Ciudadela Las Piñas del Cantón Milagro, el autor describe una metodología explicativa, utilizando una muestra del personal del Hospital Cristiano del Cantón Milagro en el castillo de Las Piñas, la cual fue evaluada mediante una encuesta de personal y entrevistas con expertos administrativos, para sugerir soluciones, mejorar la gestión hospitalaria y mejorar la dotación de personal. encontrar pacientes, concluir que la dirección de la organización influye efectivamente en el trabajo del personal y no divulga las instalaciones de la organización a las instalaciones de la organización y monitorea los perfiles de los lugares necesarios durante la renovación, y esta situación solo conduce al personal insatisfacción. no importa cuál sea la posición de sus conocimientos y experiencia, este estudio es importante para mí investigación, porque conmigo podré basar mis sugerencias o sugerencias que desarrollarán metódicamente otros estudios similares.

Por lo que respecta a Guevara. (2016). El presente estudio de tesis tuvo como objetivo establecer los determinantes de las operaciones de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, con el fin de desarrollar esta tesis el autor desarrollo un método no experimental, a un nivel apropiado y con un ejemplo de empleados que trabajan en Buon Giorno en Ambato, usamos una herramienta para enfocarnos en los determinantes que pueden interferir con el trabajo de Buon Giorno cuando los empleados están en posiciones que pueden positivamente o afectar negativamente el desempeño, todos estos deben ser tomados en cuenta para evaluar la satisfacción en el área donde trabajan, por lo tanto, los resultados pueden indicar que es importante para la implementación de la organización estudiar las actitudes de los empleados un equipo para identificar

factores lo más relevante para el trabajo corporativo de Buon Giorno, la identificación de factores que determinan (actitud, personalidad, percepción y aprendizaje) los resultados de las características que afectan negativamente a los empleados de la organización afectan el estado actual de la empresa Buon Gorno; Por tanto, es importante para mí investigación porque me permite analizar el diseño adecuado y utilizar el modelo de gestión de procesos como herramienta estratégica para el negocio.

En el caso de Espinoza y Montero. (2014). El objetivo de este trabajo fue analizar la gestión administrativa de las Secretarías de Autoridades Públicas del Cantón San Miguel de Bolívar, para lo que los autores desarrollaron una metodología no experimental utilizada directamente por el diseñador y un sistema modelo para empleados del sector administrativo de algunas de las autoridades cantonales de San Miguel de Bolívar, en el cual la herramienta encontró al secretario sobre los lineamientos organizativos de las obras en ella, como así como presta servicios a usuarios que se encuentren en búsqueda de información, documentos o cualquier otro medio; Para ello es necesario que este experto tenga una personalidad bien entrenada para atenderlos a todos y así desempeñar su papel de manera eficaz; sin embargo, vemos que las personas que trabajan como secretarías muestran hostilidad hacia los usuarios que parecen no saber qué es un trabajo; Por otro lado, los autores señalan que los resultados del trabajo tienen un impacto significativo bajo el liderazgo administrativo de la Secretaría del Sector Público de la Ciudad de San Miguel de Bolívar, pero no todos los secretarios de funcionarios públicos hacen su trabajo de manera efectiva, ya que muestran una actitud negativa. Su trabajo, junto con nuestro trabajo, demuestra que el uso de estos resultados puede abordar estas deficiencias al alertar la necesidad de una atención cuidadosa al usuario, enfatizando la importancia de controlar las respuestas al trabajo de oficina con la educación académica adecuada para desarrollar la personalidad y la educación superior.

En lo relacionado al *ámbito nacional, en nuestro país, Perú*, los funcionarios ahora ven a los empleados solo como una herramienta para lograr metas definidas; pero no es una institución que requiera de una adecuada comunicación, por lo que la gestión administrativa es un argumento muy importante para la organización, por

sus esfuerzos por mejorar continuamente el medio ambiente y mejorar el desempeño, con recursos humanos, medio ambiente, poder gubernamental. comunicación significativa con los relevantes, la relación entre proveedores, empleados y clientes, los componentes se están convirtiendo en el clima organizacional; puede ser un obstáculo o una cadena para el desarrollo de una buena organización.

Hay autores como, Serna y; Arévalo (2018). Esta disertación está diseñada para identificar eventos de gestión administrativa y aquellos eventos de trabajo para autores de investigación sin planificación de relación experimental, un nivel razonable basado en fundamentos teóricos de gestión y operaciones administrativas, con mapas de corrección, un enfoque integral, asumiendo el uso de variable independiente de frecuencia. una finca de la región de Lucerna, Lama, utilizó un cuestionario con 15 variables y 26 en el segundo número. Así, debido a un proceso administrativo ineficiente, plan deficiente, falta de metas y políticas y meta clara, la mala gestión ocurre porque no hay meta, plan estratégico, plan de acción ante problemas operacionales porque el elemento que crea ignora provisiones y factores operacionales porque ellos no existen. Con un buen enfoque de colaboración, la importancia de mi investigación está relacionada con la medida y evaluación del proceso de atención y el nivel de aplicación de técnicas administrativas las cuales impactan en el desenvolvimiento del, trabajador, la evaluación de factores independientes, pero su comparación por separado con Agropecuaria Lucero-Lamas, 2016.

Asimismo, según, Meza, (2019). En su trabajo de tesis, el autor se plantea el objetivo de para determinar si la administración está involucrada en la contratación del personal del cuerpo administrativo de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro, para lo cual se desarrolló una metodología aplicada con enfoque numérico, nivel de comunicación intérprete y diseño de lectura de secciones no experimentales; Como en el ejemplo, la Autoridad del Agua Mantaro-Huancayo emplea a 19 personas, lo que es poco probable que tenga un modelo objetivo, ya que los empleados de la Autoridad del Agua Mantaro-Huancayo están contabilizados en su totalidad, como se muestra en los resultados. que el 100% de las encuestas de población se utilizaron para la recopilación de datos; y consta de

un cuestionario que consta de 15 preguntas para evaluación gerencial y 10 preguntas para evaluación del desempeño de los empleados, el resultado es que el nivel de cambio positivo en las variables es muy bajo - 0.066, es decir, gestión administrativa, si se relaciona con los resultados. trabajadores del agua Mantaro - Huancayo 2019, la importancia de mi investigación está en cómo discutir los resultados de las hipótesis, por lo que este modelo es apropiado para mi investigación,

En cuanto a Aparcana y Panduro. (2019). En este trabajo, los autores tenían el objetivo común de crear un vínculo entre la administración de los sistemas administrativos y la provisión de trabajo para la oficina regional de transporte y comunicaciones en San Martín en Tarapoto, 2017. nivel de concepto. Sobre la base de 132 socios de la Oficina Regional de Transporte y Comunicaciones de Tarapoto que examinaron 132 variables, se pidió a los colaboradores que modelaran esta variable de gestión. En consecuencia, se adopta debido a las reglas establecidas por la administración local de transporte y comunicaciones, procedimientos operativos, reglas operativas, entre el sistema de gestión y la implementación del trabajo en varios departamentos estatales.

En el caso de Chávez y Huaman. (2018), en este trabajo el autor propuso el objetivo de establecer una relación entre la gestión administrativa y la productividad de los empleados del municipio distrital Jesús María, 2018. El estudio es una metodología numérica no experimental que utiliza secciones transversales y relacionadas con el diseño. como un archivo de registro como herramienta de recopilación de datos para cada variable. El dispositivo fue validado y calculado por una persona experta y de confianza según Alpha Cronbach, quien fue utilizado en una muestra piloto de 15 trabajadores de la aldea de Jesús. Para determinar el grado de correlación entre las variables estudiadas, los datos fueron recolectados, recolectados y sistematizados utilizando métodos y herramientas previamente obtenidos para acelerar sus resultados y análisis, así como software estadístico. El Programa de Aplicación (SPSS), que arroja un coeficiente R-Pearson = 0.585, muestra que muestra una relación positiva significativa entre las variables de gestión administrativa y el desempeño. La prueba de hipótesis también se presenta como un efecto de trabajo adicional, aunque esto no es necesario porque ha

trabajado completamente con el público; Estos hallazgos son importantes para mi estudio porque me permiten identificar y respaldar conclusiones futuras sobre la validez de mi hipótesis en el futuro.

Por Salvatierra. (2019), en este trabajo, el autor formuló como objetivo general determinar el impacto de la gestión de recursos humanos en las actividades de los profesionales de la salud en el departamento farmacéutico del Hospital Regional Huach, 2018. La metodología fue diseño experimental, nivel de comparación utilizando técnicas de encuesta y 35 cuestionarios, mientras que el 20% del personal del hospital no compartió conocimientos con el resto del personal, el 31,4% dijo que no había una gestión eficaz en el hospital y el 68,6% dijo que solo ocasionalmente tenía una actitud emprendedora. Por otro lado, el 60% de la variable "Desempeño" dijo que a veces el hospital cumplía con todas sus necesidades y deseos, el 28.6% dijo que solo en ocasiones no podían resolver el problema de ninguna manera. = 0.000 <0.935 y una correlación positiva y muy significativa  $r = 0.935$ , el estudio muestra que la gestión de recursos humanos tiene un impacto significativo en el desempeño del personal médico del Centro Médico Huacho, 2018, Este estudio ofrece una herramienta que puedo utilizar como propia herramienta de evaluación, por lo que es importante para mí investigación.

En cuanto a nuestros fundamentos teóricos, analizamos primero la gestión administrativa, que, según Federico; Loguzzo y Fedi. (2016), estos autores afirman que "la gestión de la relación ambiental, el desarrollo de la estrategia organizacional y la supervisión de todo el negocio y el buen funcionamiento de la organización".

El pensador (citado en Fayol en Hernández; 2011) introdujo cinco reglas o deberes administrativos, y son ellos quienes buscan incrementar la eficiencia de la sociedad proporcionando departamentos de la sociedad e interrelaciones (González, 2007). la importancia de la estructura y su funcionamiento a través de un enfoque vertical, que suele funcionar eficazmente en las distintas instituciones en las que se implementan, es decir. el compromiso del componente de gestión con el componente ejecutivo (Karl Ludwig Von Bertalanffy. 1901) sostiene que los distintos departamentos. La sociedad y el proceso administrativo se articulan en un manual centralizado (Bolaños, 2015), que busca desarrollar un enfoque sintético y

universal de una organización que describa en detalle las operaciones (Torres 2006) así como las funciones que las personas tienen que realizar; En la elaboración del estudio, tendremos en cuenta: los siguientes aspectos: (control de gestión, coordinación, lineamientos, organización y planificación), los mismos que se aplicarán a nuestra investigación.

Gestión administrativa, (Kurt Lewin. 2006). Debe ser sistemático, creativo, innovador y estratégico, y debe utilizar un lenguaje que deje responsabilidad en las relaciones. Las operaciones y la gestión diarias son factores de control (advertencia).

Según (Rubio, 2015), este liderazgo apoya y trabaja a través de personas, grupos de trabajo en general, para lograr resultados. (Drucker, 1986) Se alienta constantemente a los trabajadores calificados a asumir responsabilidades en la sociedad, pero si no están capacitados, continuarán trabajando como de costumbre, lo que también tiende a desarrollar métodos para mejorar la sociedad que eliminan los estándares y perturban la vida económica y social. (Robert, 2000) mejoró lo que se necesitaba y reemplazó los obsoletos con versiones más modernas; Creo que esa gobernanza es necesaria para crear una sociedad más justa, más justa y más feliz (Valencia, Ocamposm. 2017). Esto se debe principalmente a que el papel del Estado es fuente de constante debate entre quienes quieren una participación mínima (liberales) y quienes quien creo que elegir la participación plena de (intervenir) en los asuntos económicos y cotidianos requiere una planificación responsable, honesta y democrática, que siempre garantice una mejora gradual y unas reglas de vida más justas. Creo que es una tarea (Sthepen, 2010). En resumen, puedo dar un ejemplo, por ejemplo, los vendedores alentados por los gerentes de ventas (Silva, 2012) no tendrán éxito en un nuevo trabajo si no adoptan un nuevo enfoque y no están debidamente capacitados.

Con respecto a la administración pública bajo (Organización Mundial de la ONU; 1962), podemos agregar que "la asistencia técnica en la gestión conjunta puede consistir en el trabajo de un experto en una variedad de especialidades dentro de un departamento o autoridad existente". (Pág. 148).

Puedo agregar que esta gobernanza, según (Castrillón; 2014), implica la organización y coordinación de todos los movimientos humanos, teniendo en cuenta los objetivos que se han perseguido a lo largo de la historia de la humanidad, así como mejorar y desarrollar la sociedad. como los anteriores. en la antigüedad trabajó en excelente ingeniería.

En cuanto a las dimensiones analizadas en la gestión administrativa, según (González; Izquierdo y Verdezoto; 2020), establece que las dimensiones se establecen en el primer punto de la gestión, que se define como el proceso responsable de la gestión empresarial. a los objetivos propuestos. Este proceso también es una herramienta para evaluar la gestión realizada hasta el momento; En cuanto a la coordinación, que implica fundamentalmente aplicar el método para mantener la correcta dirección y orientación de cualquier función desempeñada, otro aspecto a considerar es la dirección indicada en el elemento de informe, que implementa efectivamente todas las acciones planificadas por el administrador en base a decisiones, adoptadas o directamente y mediante una delegación más frecuente de esos poderes; Asimismo, según el autor, una organización es una asociación de personas que interactúan entre sí y utilizan diferentes tipos de recursos para lograr determinadas metas u objetivos; si bien la planificación en última instancia conduce al logro de un objetivo ya establecido, para lograrlo se necesitan varios elementos, en primer lugar es necesario comprender y analizar una cosa o situación específica.

Por otro lado, en términos de productividad (Gianella. 2017), esto significa una función que tiene mucho impacto y no siempre se desarrolla como se esperaba, el gerente debe lograr altos resultados mediante la aplicación de habilidades creativas e independientes y de auto- control. empleados de su departamento, al tiempo que brinda oportunidades para satisfacer sus necesidades. Según Chiavenato. (1999), “el puesto debe diseñarse para abarcar cuatro dimensiones profundas: diversidad, autonomía, establecimiento de tareas y retroalimentación”; (Essalud.2017) El directivo no solo debe consultar con sus subordinados para atender las necesidades de participación, atención e importancia (Gallejo, López, Piñeres, Rativa, Tellez.2018), al medir este desempeño, también permite el

desarrollo de mecanismos a través del cual puede ayudar a las personas a mejorar el funcionamiento del departamento.

Este programa es situacional y diferente para cada persona y está asociado con muchas condiciones que tienen un impacto significativo en ellos. (Chiavenato, I. 2007), “la evaluación del desempeño persigue una variedad de objetivos de transición. Puede tener los siguientes aspectos de evaluación: idoneidad individual para el puesto, formación, promoción y motivación para pagar por buenos resultados”, (Panduro, Gesenia. 2012) La evaluación de las personas está relacionada con el desempeño de roles en la organización. Aplicación de varios procedimientos.

Asimismo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT; 2016), “el alcalde de necesidades motivacionales dice que la gente quiere ser recompensada por lo que hace, sentirse responsable de su trabajo y ser recompensada por lo que hace bien”. (Pág. 43). El empleado ya se siente motivado porque tiene un trabajo estable y un buen salario y se siente miembro del equipo. (Mayo de 1986) Los empleados también están destinados a evaluar y recompensar el trabajo realizado.

Para evaluar completa y eficazmente a sus empleados, (Edenred; 2017) establece que debe observar 4 áreas de actividad: “1. Tu productividad y calidad de trabajo; 2. Su efectividad; 3. recibió formación; 4. Objetivos alcanzados »; la clave es encontrar una forma justa y realista para que tanto la empresa como el empleado evalúen la productividad de la empresa.

La representación esquemática del sistema determina el desempeño en términos de desempeño efectivo (Lusthaus; Hélène; Plinio; 2002). “La mayoría de las organizaciones sin fines de lucro ven sus actividades como tareas no relacionadas con su misión, meta u objetivos” (p. 10). las organizaciones educativas deben funcionar con eficacia.

En cuanto al desempeño del trabajo bajo (Chiavenato; 2007), se relaciona con dimensiones tales como: La idoneidad de una persona para un puesto es aquella que informa que tiene las condiciones exactas para desempeñar una función en particular. (Gallegos. 2014), es decir, estamos hablando de la idoneidad

del candidato para el puesto, lo que significa que la persona cumple con los requisitos necesarios para el desempeño de una determinada actividad; Por tanto, la formación (Vera. 2016) los define como un conjunto de actividades didácticas encaminadas a ampliar los conocimientos, habilidades y habilidades del personal que trabaja en la sociedad; De manera similar (Cortez. 2009) en materia de publicidad, es una herramienta que utilizan las empresas para publicitar sus productos como información cuando un agente de comunicación anuncia algo (Leonas. 2017.) argumenta que es para que la persona anunciada se convierta en receptora de un mensaje. bono de él y está listo para recibirlo al precio ofrecido; En términos de incentivos salariales, todos son así (García 2014), pero los problemas económicos son un determinante clave del incentivo, y los salarios son el método más popular para motivar a los empleados porque es de naturaleza estable.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### ***Tipo de investigación***

Según Hernández, la investigación se aplicó. (2014), este tipo de investigación se caracteriza por el hecho de que "el objetivo principal se basa en la resolución de problemas prácticos con límites de generalización limitados". De esta manera, hace un aporte al conocimiento científico desde el punto de vista metodológico, en lo que concierne al desempeño del trabajo dentro del Conde de la Vega, el Centro Médico Lima y su comportamiento basado en la gestión administrativa.

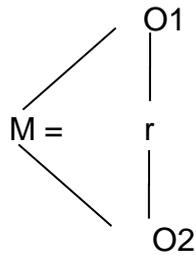
Del mismo modo, menciona Hurtado y Toro; (2005), la investigación se realiza con un enfoque cuantitativo, caracterizado por si las variables se miden, a través de la estadística luego examinamos la hipótesis, por correlación, si existe una relación entre las variables.

##### ***Diseño de investigación***

Este estudio tendrá un diseño transversal directo, a saber; "Se realizaron sin manipulación deliberada de las variables y los síntomas solo se observaron en el medio natural y luego se analizaron" Hernández, Fernández, y Baptista, (2014).

Es decir, este es un estudio que deliberadamente no modificó una variable independiente para ver el efecto en otras variables., tal cual ocurren en la realidad de nuestro contexto analizado; considerando una característica transeccional, por lo que se recogerán los datos en un solo momento, así pues, según Hernández, y Baptista, (2014); por lo que el diseño de investigación actual será no experimental con reticulación porque la relación entre las dos variables se explicará en un momento específico, como ahora.

El diagrama representativo de este diseño es:



Dónde:

M: Personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima en el año 2020

O1: Gestión administrativa

O2: Desempeño laboral

r = Correlación existente entre variables de estudio, enmarcados dentro del sistema de correlación Ch2 Pearson.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### ***Definición conceptual***

Var. Independiente: Gestión administrativa, según González; Viteri; Izquierdo y Verdezoto. (2020), Es un elemento clave de la gestión, y ha sido un sistema unificado y de apoyo para el desarrollo empresarial, que incluye las funciones de control de gestión, coordinación, gestión, organización y planificación, (pág. 33)

Var. Dependiente: Desempeño laboral, Chiavenato. (2007), su trabajo fue evaluado en relación a las relaciones que mantiene con el empleado, la empresa y el cliente, (pág. 259), esta evaluación se asocia a los siguientes factores; idoneidad individual para el empleo, formación, desarrollo, incentivos salariales por buen desempeño.

#### ***Definición operacional***

Var. Independiente: Gestión administrativa

#### ***Dimensiones***

- Control de gestión
- Coordinación
- Dirección
- Organización
- Planeación

Var. Dependiente: Desempeño laboral

#### *Dimensiones*

- Idoneidad del individuo para el puesto
- Capacitación
- Promociones
- Incentivo salarial por desempeño

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### ***Población***

Nuestra muestra estará conformada por todos los trabajadores que laboran en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima en el año 2020, en sus diferentes áreas (N: 278 personas que laboran en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima en el año 2020)

#### ***Muestra***

Se trabajará con la totalidad de trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima en el año 2020. Según Tamayo; (2003) la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.

#### Criterios de inclusión

- Todo aquel trabajador que den su consentimiento de ser evaluado
- Todo aquel trabajador que se encuentre en perfecto estado de salud tanto física como mental
- Trabajadores que tengan su contrato de trabajo

## Criterios de exclusión

- Aquellos trabajadores que se encuentren de licencia por salud
- Aquellos trabajadores que se encuentran de vacaciones al momento del llenado del instrumento que forma parte del presente estudio.

## **Muestreo**

Debido a que nuestra población es limitada y preestablecida con criterios de selección, lo que significa que conocemos la población total y queremos saber qué parte del total se encuestará, se aplicarán las siguientes funciones:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

E: Índice de error muestral 0.050 pts.

N = Total de la población 278 personas que laboran en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima en el año 2020.

Za2 = 1.96 (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en este caso deseamos un 3%).

$$n = \frac{(1.96)^2 * 278 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (278 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

N: 161,529

n: 162 trabajadores que laboran en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima en el año 2020.

### **3.4 Técnicas de recolección de datos**

#### ***Técnicas de recolección de datos***

Encuesta

#### ***Instrumentos de recolección de datos***

Cuestionario

### **3.5 Procedimientos**

Para el desarrollo de nuestro estudio en el caso del desarrollo del marco teórico se utilizarán fichas bibliográficas, estableciendo una recopilación sistemática de la bibliografía;

En segundo lugar, buscaremos los resultados a través del análisis de los resultados obtenidos mediante la recolección de información como datos empíricos con instrumentos predeterminados.

En tercer lugar, mediante estadística descriptiva, mediante análisis de frecuencia con dimensiones y variables que intervinieron en el presente estudio y un sistema de correlación de resultados de investigación, obteniendo así respuestas a evaluaciones de investigación y objetivos e hipótesis formulados..

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

En primer lugar, se utilizó la Técnica la encuesta adicional al análisis documental, la cual se realiza en base a I fichaje analizando las referencias bibliográficas y resumiéndolas en dichas por autor y según tema.

Para el análisis de datos obtenidos serán procesados y registrados en una data la cual será llenada en el paquete de Excel 2016, para posteriormente

exportarlos al SPSS, en donde se desarrollará en primer lugar un cálculo estadístico descriptivo a través de un análisis de frecuencia y medidas de tendencia central; para posteriormente realizar un análisis de correlación mediante el método Ch2, el mismo que se ajustara al modelo de Pearson, lo cual nos permitirá validar nuestras hipótesis, para posteriormente discutir las, concluir las, y finalmente determinar los informes respectivos.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación se caracteriza por una persona que ha sido habilitada para trabajar en el Centro Médico Conde de la Vega en Lima 2020.

Todos los datos recopilados serán tratados con estricta confidencialidad y privacidad.

No se utilizarán datos que puedan identificar al encuestado.

La confidencialidad y la confidencialidad de los datos personales incluidos en la investigación se respetarán de acuerdo con la Declaración de Helsinki.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### 4.1 Resultados descriptivos del estudio variables y dimensiones

*Var. Independiente: Gestión administrativa*

Tabla 1:  
Estadísticos (Gestión administrativa)

		Gestión administrativa	Control de gestión	Coordinación	Dirección	Organización	Planeación
N	Válido	162	162	162	162	162	162
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Media	2,30	2,36	2,40	2,43	2,36	2,37
	Mediana	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	Moda	2	2	2	2	2	2
	Desv.	,732	,794	,783	,763	,746	,677
	Desviación						
	Varianza	,535	,631	,613	,582	,556	,458
	Mínimo	2	2	2	2	2	2
	Máximo	5	5	5	5	5	5

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

Tabla 2:  
Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	134	82,7	82,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	7,4	90,1
	De acuerdo	11	6,8	96,9
	Completamente de acuerdo	5	3,1	100,0
	Total	162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

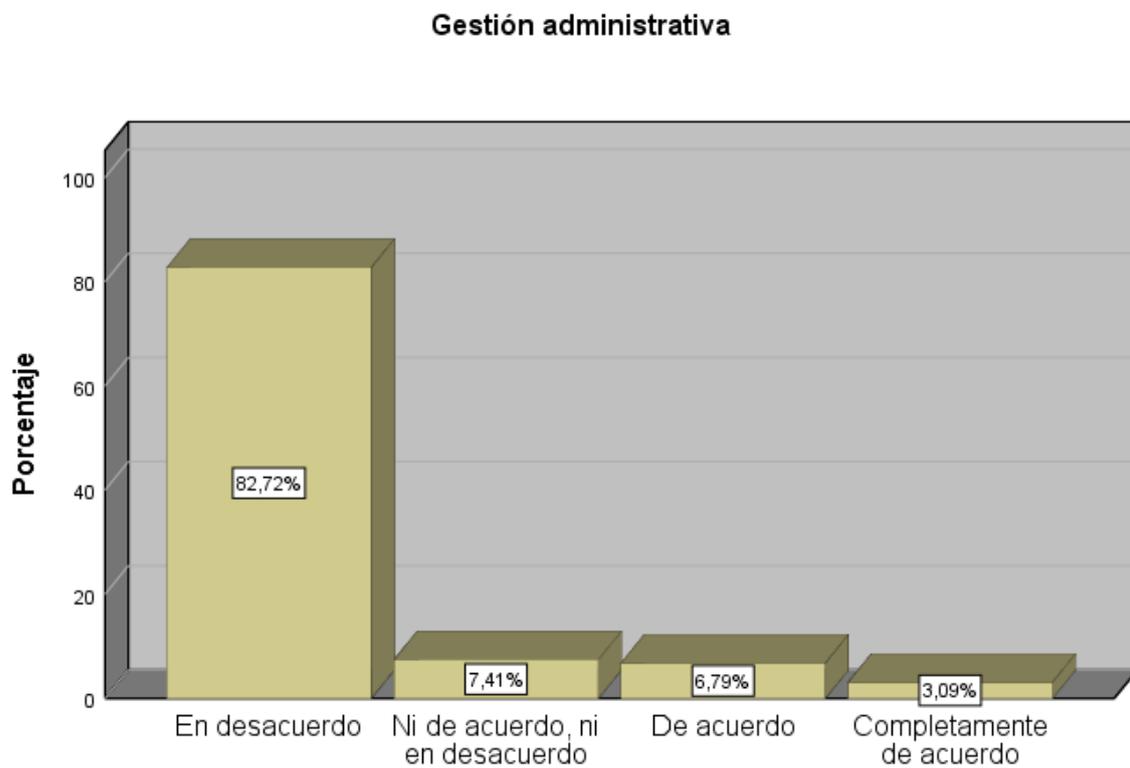


Figura 1:  
Gestión administrativa

Sobre lo relacionado a la gestión administrativa, se aprecia como resultados que el 82.7% de la muestra no se encuentra de acuerdo con esta gestión, el 7.4% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 6.8% de tendencia se encuentra de acuerdo y solo el 3.1% restante se encuentra completamente de acuerdo.

Tabla 3:  
Control de gestión

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	128	79,0	79,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	9,9	88,9
	De acuerdo	11	6,8	95,7
	Completamente de acuerdo	7	4,3	100,0
	Total	162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

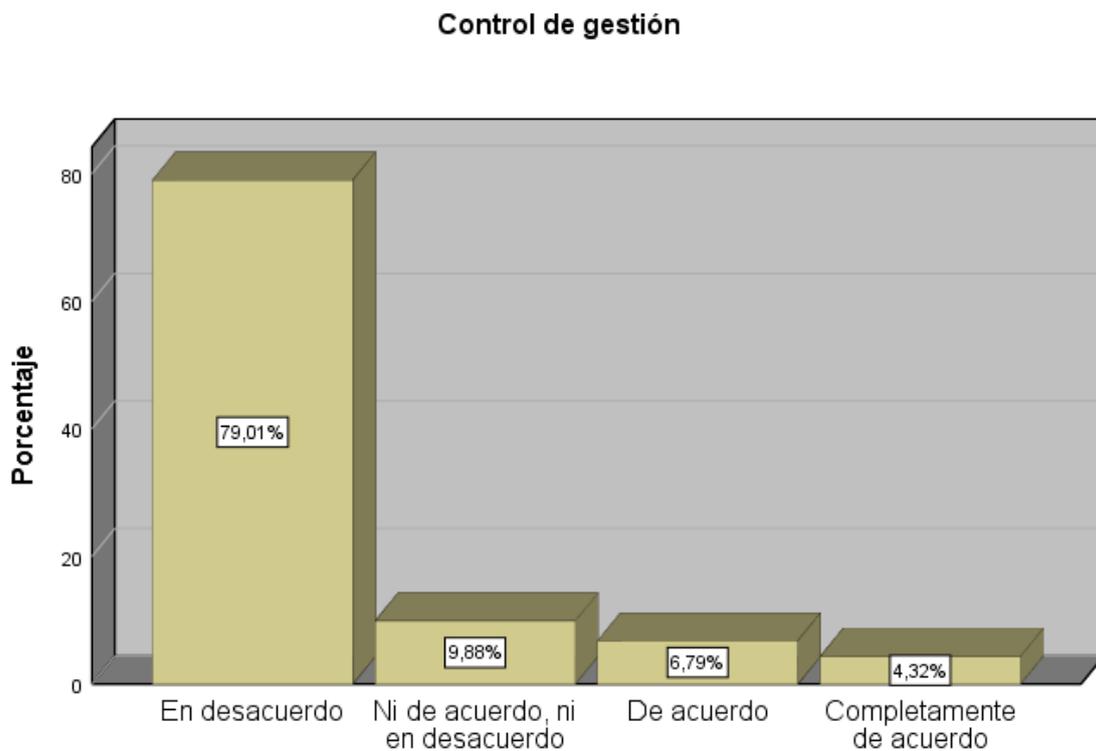


Figura 2:  
Control de gestión

En cuanto al control de gestión, se aprecia que 79.0% de tendencia no se encuentran de acuerdo con este control de gestión, asimismo existe una tendencia de 9.9% de los que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 6.8% de la muestra se encuentran de acuerdo con este control y solo el 4.3% restante se encuentran completamente de acuerdo con dicho control de gestión.

Tabla 4:  
Coordinación

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	120	74,1	74,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	17,3	91,4
	De acuerdo	6	3,7	95,1
	Completamente de acuerdo	8	4,9	100,0
	Total	162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

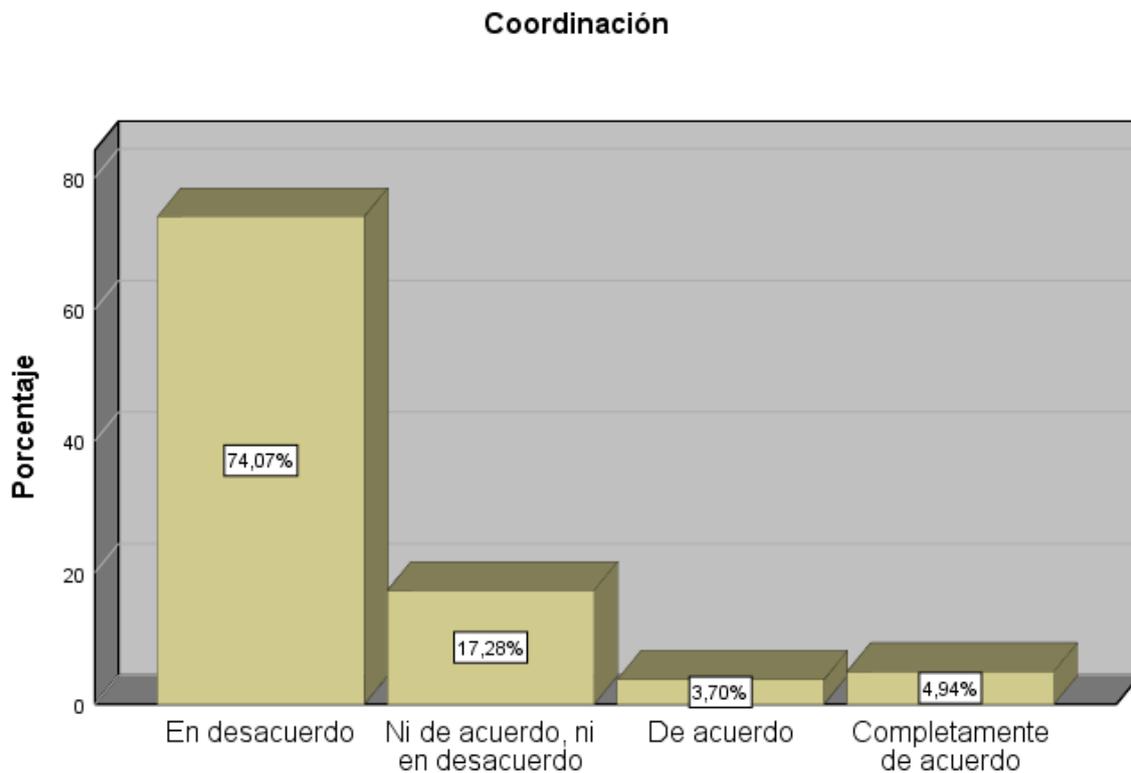


Figura 3:  
Coordinación

Sobre la evaluación de la coordinación, se aprecia que el 74.1% de esta muestra están en desacuerdo, un 17.3% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, asimismo existe un 3.7% de muestra que se muestran de acuerdo con esta coordinación, en tanto que solo el 4.9% restante están completamente de acuerdo.

Tabla 5:  
Dirección

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	115	71,0	71,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	17,3	88,3
	De acuerdo	15	9,3	97,5
	Completamente de acuerdo	4	2,5	100,0
Total		162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

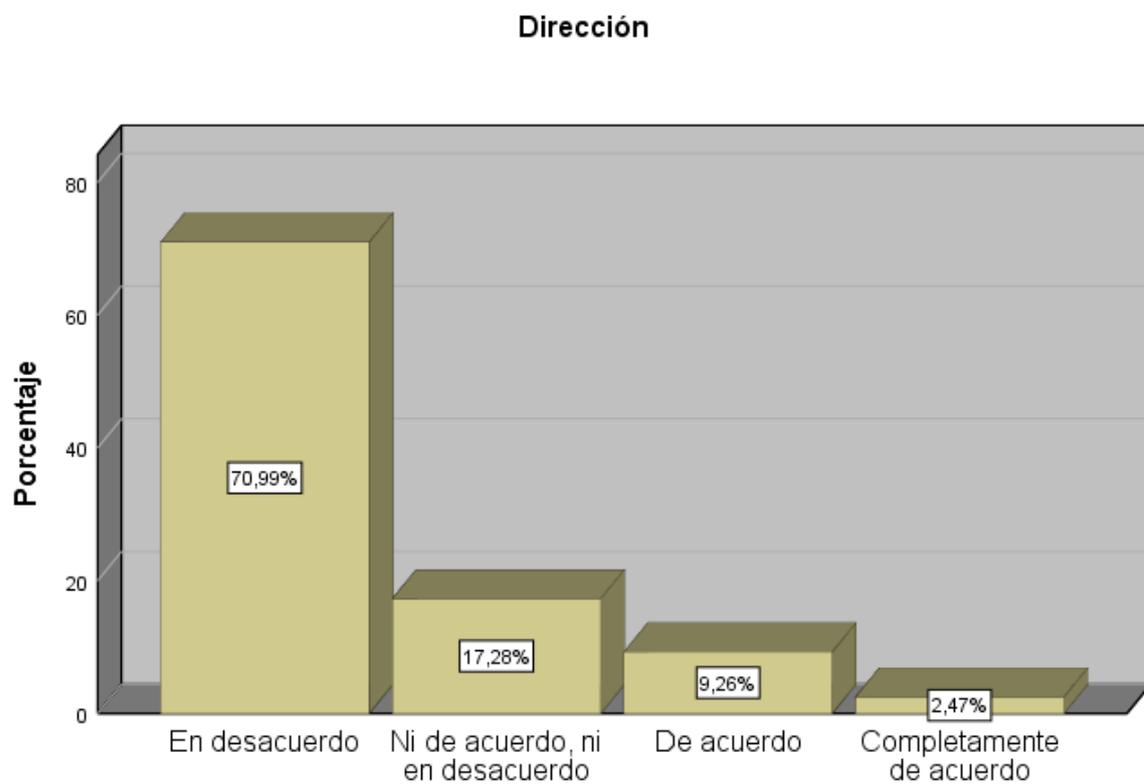


Figura 4:  
Dirección

Se observa en cuanto a la dirección, que el 71.0% de la muestra se muestran en desacuerdo con esta dirección, existe un 17.3% de la muestra que o están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, existe una tendencia del 9.3% de los que se encuentran de acuerdo con esta dirección y solo hay un 2.5% de los que están completamente de acuerdo.

Tabla 6:  
Organización

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	124	76,5	76,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	13,6	90,1
	De acuerdo	11	6,8	96,9
	Completamente de acuerdo	5	3,1	100,0
	Total	162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

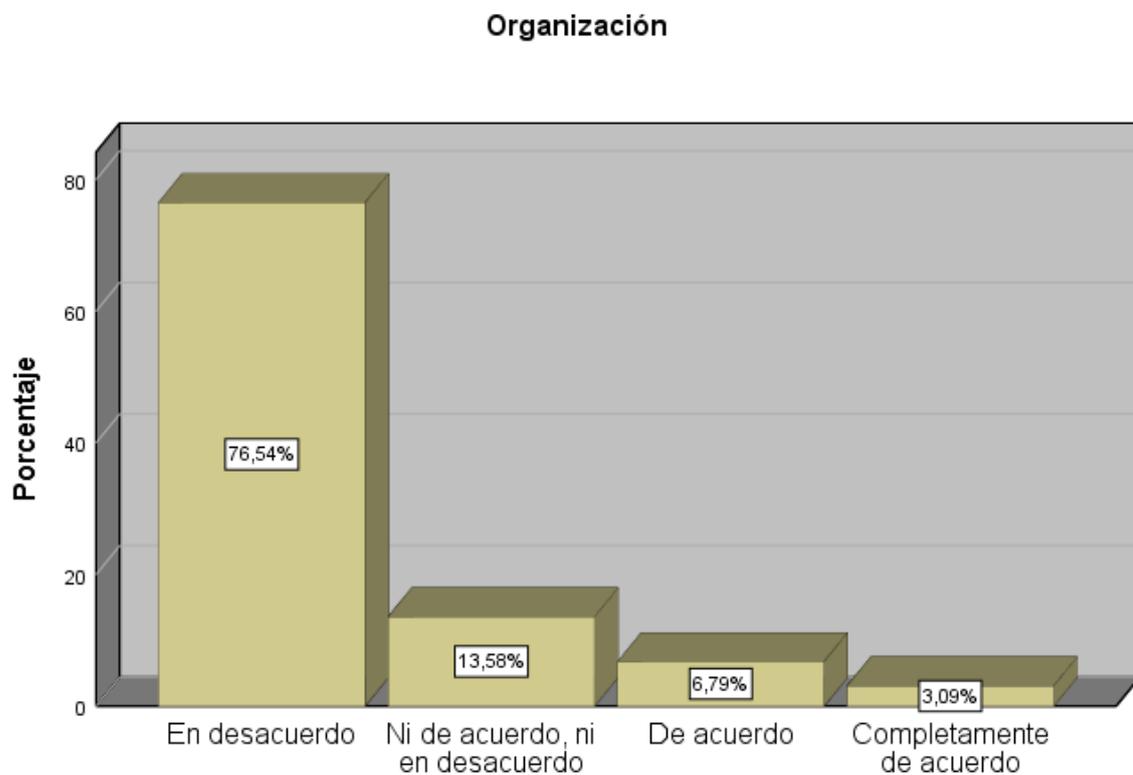


Figura 5:  
Organización

En lo relacionado a la organización, se muestra que el 76.5% de la muestra se encuentran en desacuerdo con la organización, asimismo existe un 13.6% manifiestan no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con esta organización, el 6.8% están de acuerdo, y solo el 3.1% se muestran completamente de acuerdo.

Tabla 7:  
Planeación

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	118	72,8	72,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	18,5	91,4
	De acuerdo	12	7,4	98,8
	Completamente de acuerdo	2	1,2	100,0
	Total	162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

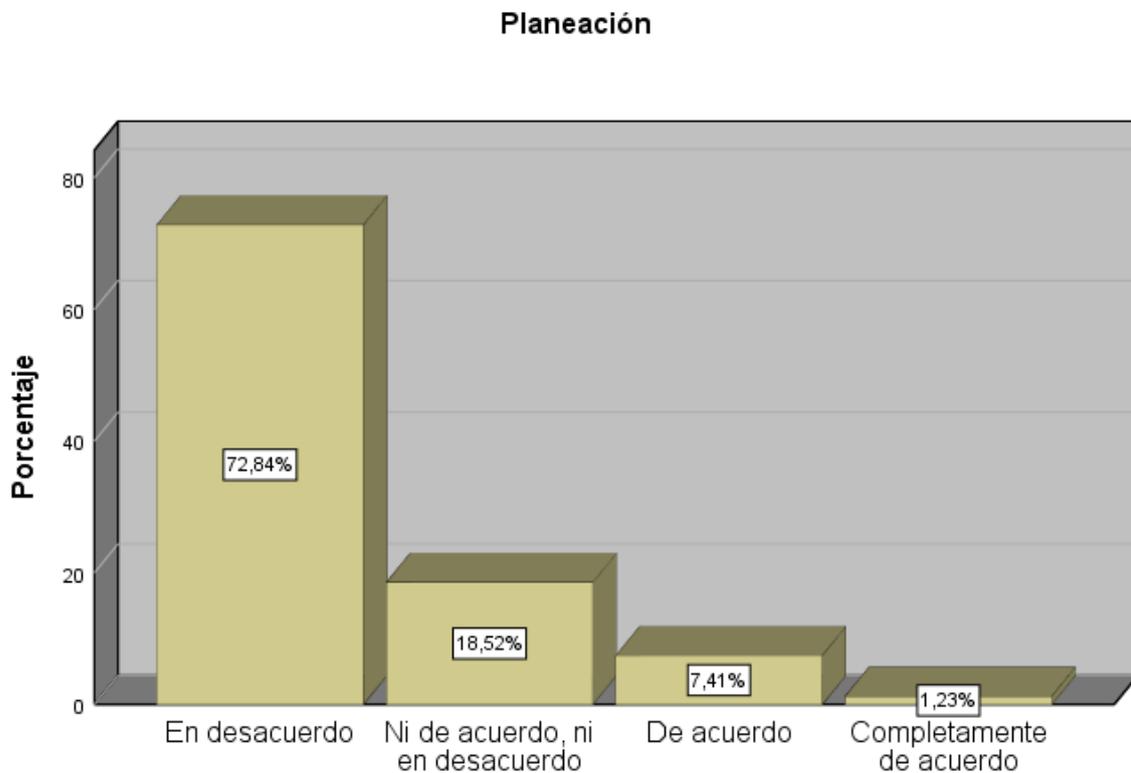


Figura 6:  
Planeación

Sobre este indicador, el 72.8% de esta muestra manifiestan estar en desacuerdo con esta planeación, existe un 18.5% de tendencia a estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en tanto que solo el 1.2% de los encuestados manifiestan estar completamente de acuerdo con dicha planeación.

**Var. Dependiente: Desempeño laboral**

**Tabla 8:**  
**Estadísticos (Desempeño laboral)**

		Desempeño laboral	Idoneidad del individuo para el puesto	Capacitación	Promociones	Incentivo salarial por desempeño
N	Válido	162	162	162	162	162
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		2,45	2,61	2,43	2,34	2,35
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		2	2	2	2	2
Desv. Desviación		,906	,921	,802	,765	,750
Varianza		,821	,848	,644	,586	,563
Mínimo		2	2	2	1	2
Máximo		5	5	5	5	5

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

Tabla 9:  
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	123	75,9	75,9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	10,5	86,4
	De acuerdo	10	6,2	92,6
	Completamente de acuerdo	12	7,4	100,0
	Total	162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

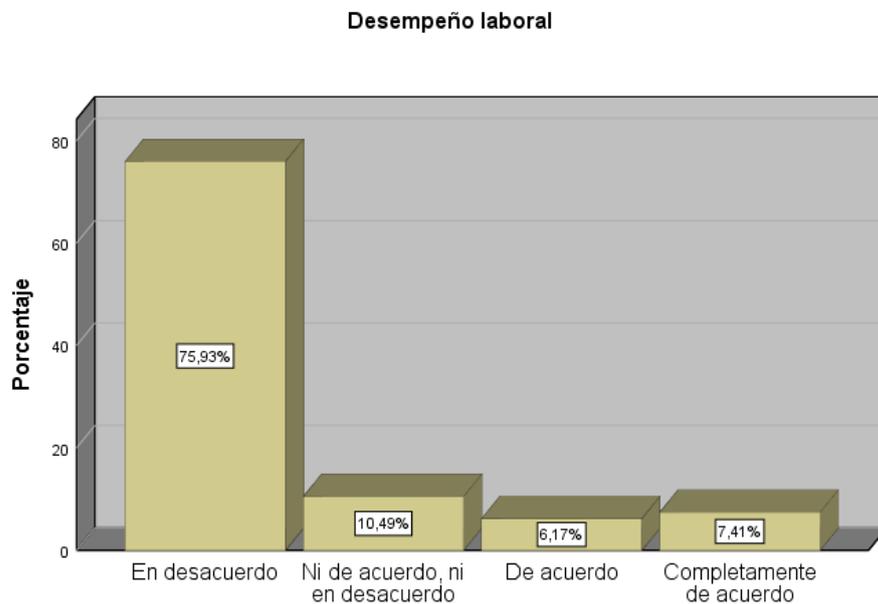


Figura 7:  
Desempeño laboral

En la evaluación del desempeño laboral, existe un 75.9% de la muestra que se muestra en desacuerdo con el desempeño laboral observado en esta institución, el 10.5% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, asimismo, el 6.2% están de acuerdo, y solo el 7.4% están completamente de acuerdo.

Tabla 10:  
Idoneidad del individuo para el puesto

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	98	60,5	60,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	43	26,5	87,0
	De acuerdo	7	4,3	91,4
	Completamente de acuerdo	14	8,6	100,0
	Total	162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

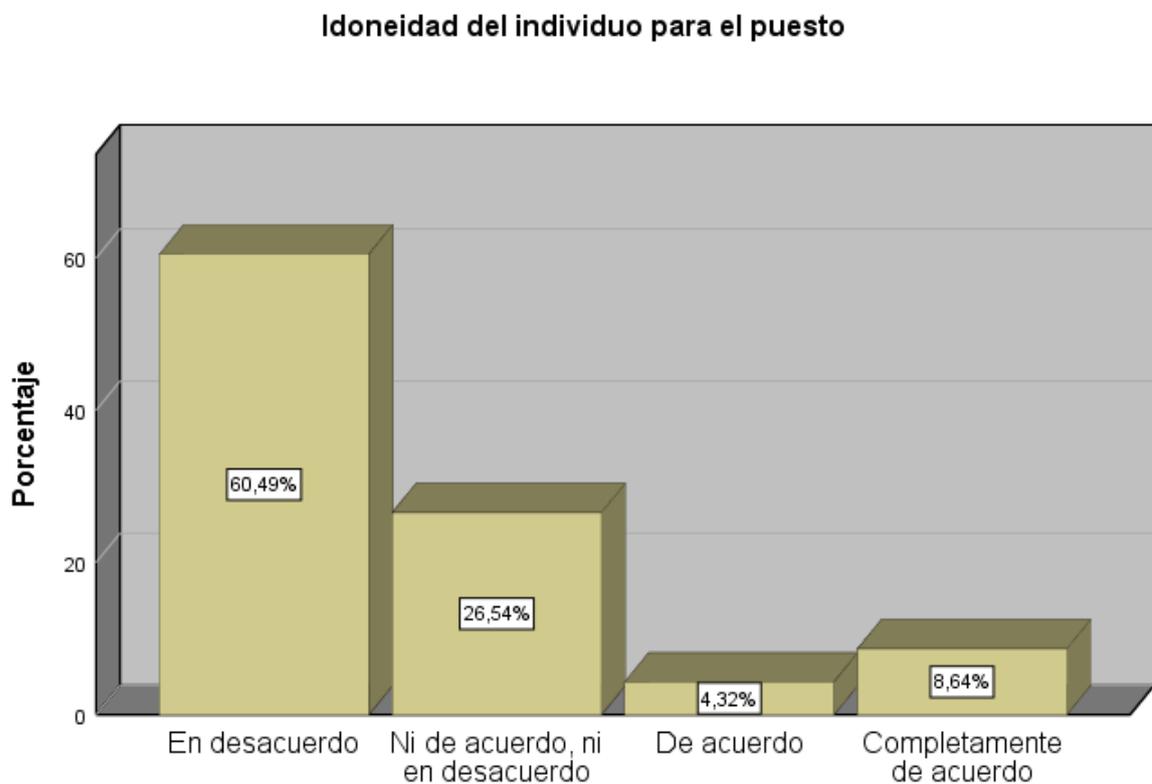


Figura 8:  
Idoneidad del individuo para el puesto

En cuanto a la idoneidad del individuo para el puesto, el 60.5% de la muestra manifiestan estar en desacuerdo, en tanto que el 26.5% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 8.6% manifiesta estar completamente de acuerdo, y el 4.3% de tendencia manifiestan estar de acuerdo con dicha idoneidad.

Tabla 11:  
Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	117	72,2	72,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	17,9	90,1
	De acuerdo	8	4,9	95,1
	Completamente de acuerdo	8	4,9	100,0
	Total	162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

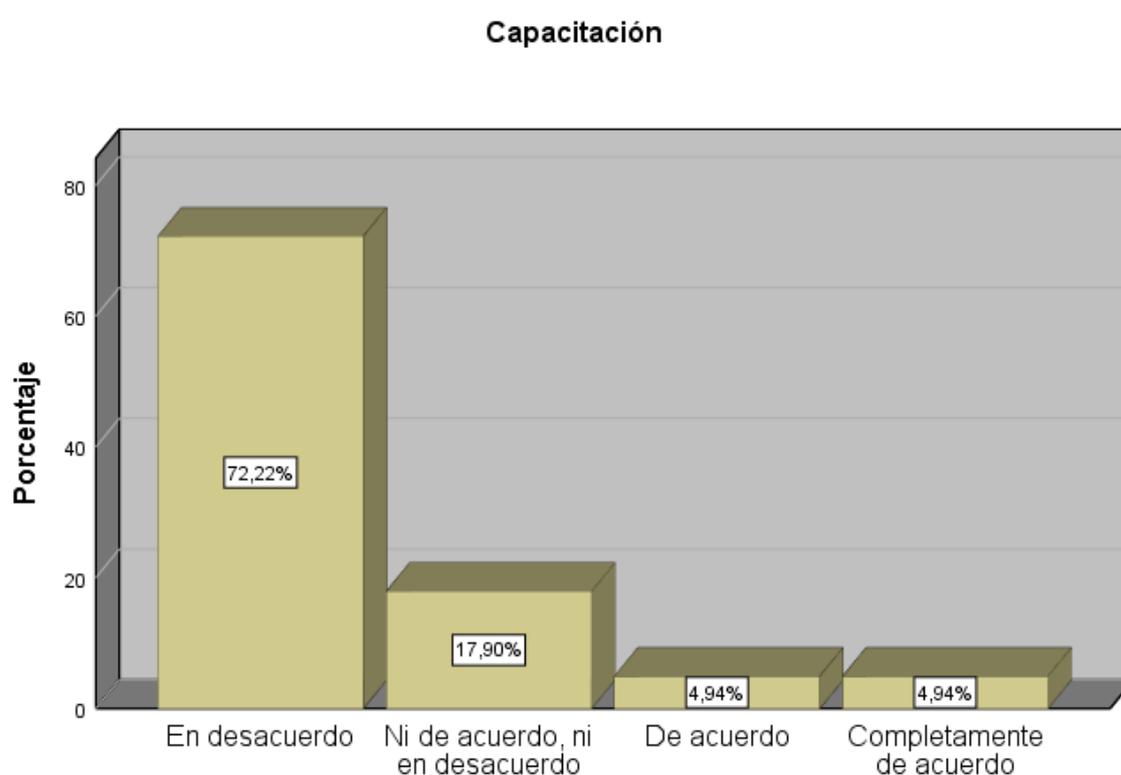


Figura 9:  
Capacitación

En cuanto a la capacitación, se observa que el 72.2% se encuentran en desacuerdo, un 17.9% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, asimismo, existe un 4.9% de los que están de acuerdo y completamente de acuerdo.

Tabla 12:  
Promociones

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9
	En desacuerdo	124	76,5	78,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	9,3	87,7
	De acuerdo	17	10,5	98,1
	Completamente de acuerdo	3	1,9	100,0
	Total	162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

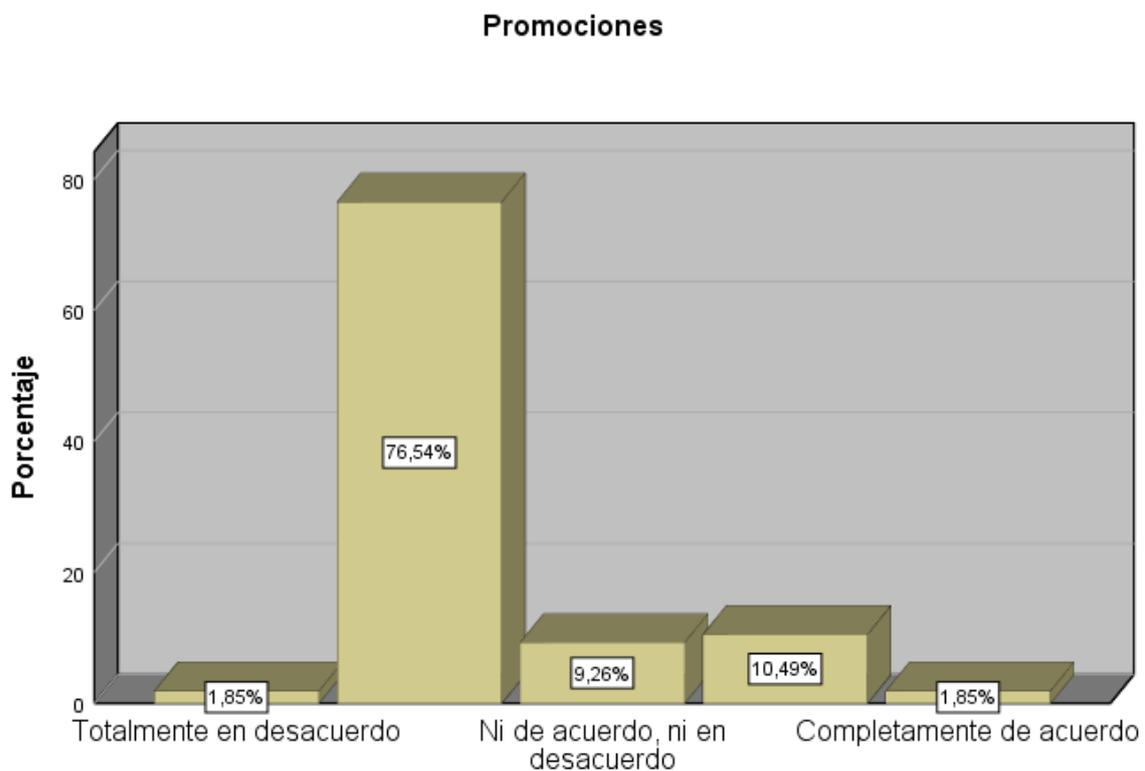


Figura 10:  
Promociones

En lo relacionado a la evaluación de las promociones, existe un 76.5% están en desacuerdo, con un índice del 10.5% de tendencia a estar de acuerdo, asimismo, existe un 9.3% de los que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que existe un 1.9% de los que están completamente en desacuerdo y completamente de acuerdo.

Tabla 13:  
Incentivo salarial por desempeño

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	129	79,6	79,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	8,6	88,3
	De acuerdo	15	9,3	97,5
	Completamente de acuerdo	4	2,5	100,0
	Total	162	100,0	

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

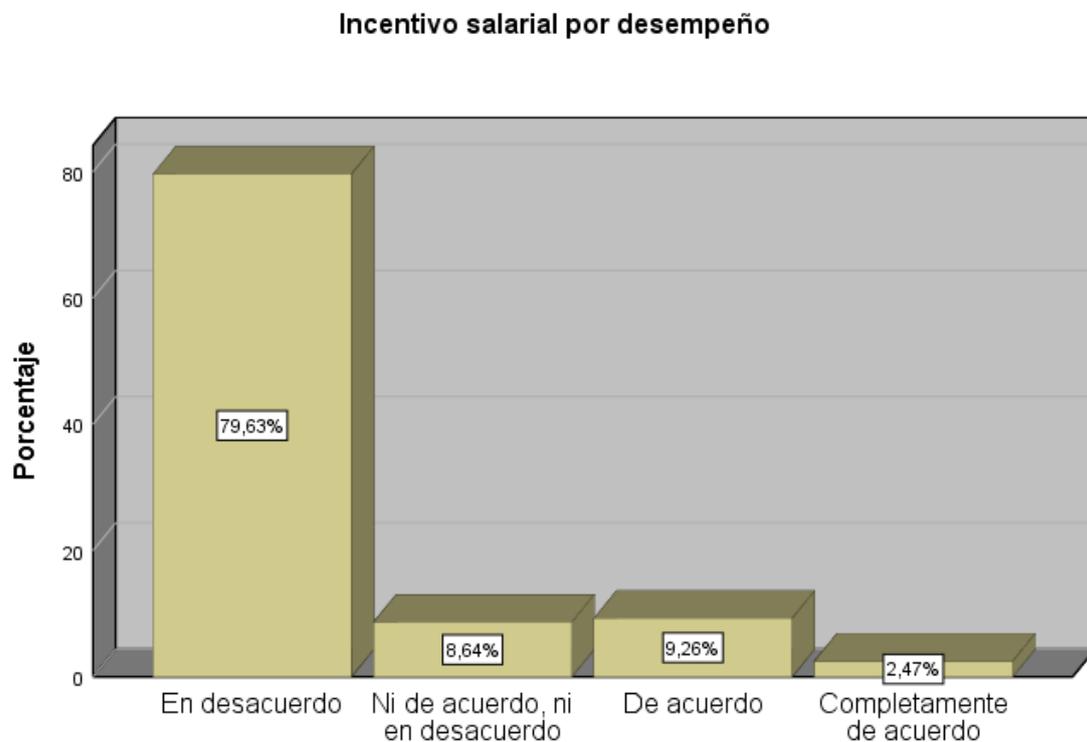


Figura 11:  
Incentivo salarial por desempeño

Por lo que respecta a la evaluación del incentivo salarial, en los resultados de mi investigación, se muestra que el 79.6% están en desacuerdo, un 9.3% se muestran de acuerdo, existe un 8.6% que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, y solo el 2.5% están completamente de acuerdo.

## 4.2 Análisis de correlación por hipótesis

### Hipótesis General

#### 1º Planteamiento de hipótesis:

H<sup>0a</sup>: La gestión administrativa no incide de manera directa y significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

H<sup>a</sup>: La gestión administrativa incide de manera directa y significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

#### 2º Niveles de significación:

$\alpha = 0.05$  (con 95% de confianza)

#### 3º Estadístico de prueba:

R de Pearson

#### Dónde:

n: primer indicador del R de Pearson

m: segundo indicador del R de Pearson

S1 = Var. V\_1

S2 = Var. V\_2

X = Me. -V\_1

Y = Me. -V\_2

#### 4º Regla de decisión

Por el 0.05 índice en grados de significancia

Dsv. Hip. H<sup>0</sup>

Dsv. Hip. H<sup>a</sup>

## 5. Resultados:

Tabla 14 -  
*Análisis de Correlación R de Pearson (Gestión administrativa / Desempeño laboral)*

	Gestión administrativa	Desempeño laboral
Correlación de R de Pearson	1	,952
Sig. (unilateral)		,048
Suma de cuadrados y productos cruzados	2,000	-1,000
Covarianza	,034	,026
N	162	162

\* *La correlación es significativa en un nivel bilateral (0.01)*

Tabla 15 -  
*Perfil de análisis de medidas de tendencia central Gestión administrativa / Desempeño laboral)*

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Gestión administrativa / Desempeño laboral	162	21,158	,3607	,04365

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

## 6. Interpretación:

Se aprecia un índice de R de Pearson de 0,952 pts., es decir 95.2%, con un margen de significancia, de 0.048 pts. lo cual valida la hipótesis general alterna que sugiere que “La gestión administrativa incide de manera directa y significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”.

## **Primera de las hipótesis específicas**

### **1º Planteamiento de hipótesis:**

$H^{e01}$ : La gestión administrativa no incide de manera significativa en la Idoneidad del individuo para el puesto en del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

$H^{e1}$ : La gestión administrativa incide de manera significativa en la Idoneidad del individuo para el puesto en del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

### **2º Niveles de significación:**

$\alpha = 0.05$  (con 95% de confianza)

### **3º Estadístico de prueba:**

R de Pearson

#### **Dónde:**

n: primer indicador del R de Pearson

m: segundo indicador del R de Pearson

$S1 = \text{Var. } V\_1$

$S2 = \text{Var. } V\_2$

$X = \text{Me. } -V\_1$

$Y = \text{Me. } -V\_2$

### **4º Regla de decisión**

Por el 0.05 índice en grados de significancia

Dsv. Hip.  $H^0$

Dsv. Hip.  $H^a$

## 5. Resultados:

Tabla 16 -  
*Perfil correlativo de R de Pearson; (Gestión administrativa / Idoneidad del individuo para el puesto)*

	Gestión administrativa	Idoneidad del individuo para el puesto
Correlación de R de Pearson	1	,966*
Sig. (unilateral)		,034
Suma de cuadrados y productos cruzados	,966*	,025
Covarianza	,034	,026
N	162	162

\* *La Comparaciones significativas al nivel 0,05 (unilateral).*

Tabla 17 -  
*Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Gestión administrativa / Idoneidad del individuo para el puesto)*

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Gestión administrativa / Idoneidad del individuo para el puesto	162	3,0212	,034234	,003425

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

## 6. Interpretación:

Se aprecia un índice de R de Pearson de 0,966 pts., es decir 96.6%, con un margen de significancia, de 0.034 pts. lo cual valida la primera hipótesis específica alterna que supone “La gestión administrativa incide de manera significativa en la Idoneidad del individuo para el puesto en del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”.

## **Segunda hipótesis específica**

### **1º Planteamiento de hipótesis:**

H<sup>e02</sup>: La gestión administrativa no incide de manera significativa en la capacitación en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

H<sup>e2</sup>: La gestión administrativa incide de manera significativa en la capacitación en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

### **2º Niveles de significación:**

$\alpha = 0.05$  (con 95% de confianza)

### **3º Estadístico de prueba:**

R de Pearson

**Dónde:**

n: primer indicador del R de Pearson

m: segundo indicador del R de Pearson

S1 = Var. V\_1

S2 = Var. V\_2

X = Me. -V\_1

Y = Me. -V\_2

### **4º Regla de decisión**

Por el 0.05 índice en grados de significancia

Dsv. Hip. H<sup>0</sup>

Dsv. Hip. H<sup>a</sup>

## 5. Resultados:

Tabla 18 -  
*Perfil correlativo de R de Pearson; (Gestión administrativa / Capacitación)*

	Gestión administrativa	Capacitación
Correlación de R de Pearson	1	,997*
Sig. (unilateral)		,0033
Suma de cuadrados y productos cruzados	,997*	,025
Covarianza	,0033	,026
N	162	162

\* *La Comparaciones significativas al nivel 0,05 (unilateral).*

Tabla 19 -  
*Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Gestión administrativa / Capacitación)*

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Gestión administrativa / Capacitación	162	3,0212	,04234	,00033

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

## 6. Interpretación:

Se aprecia un índice de R de Pearson de 0,997 ptos., es decir 99.7%, con un margen de significancia, de 0.0033 ptos. lo cual valida la segunda hipótesis específica alterna que supone que “La gestión administrativa incide de manera significativa en la capacitación en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”.

### **Tercera hipótesis específica**

#### **1º Planteamiento de hipótesis:**

$H^{e03}$ : La gestión administrativa no incide de manera significativa en las Promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

$H^{e3}$ : La gestión administrativa incide de manera significativa en las Promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

#### **2º Niveles de significación:**

$\alpha = 0.05$  (con 95% de confianza)

#### **3º Estadístico de prueba:**

R de Pearson

##### **Dónde:**

n: primer indicador del R de Pearson

m: segundo indicador del R de Pearson

$S1 = \text{Var. } V\_1$

$S2 = \text{Var. } V\_2$

$X = \text{Me. } -V\_1$

$Y = \text{Me. } -V\_2$

#### **4º Regla de decisión**

Por el 0.05 índice en grados de significancia

Dsv. Hip.  $H^0$

Dsv. Hip.  $H^a$

## 5. Resultados:

Tabla 20 -  
*Perfil correlativo de R de Pearson; (Gestión administrativa / Promociones)*

	Gestión administrativa	Promociones
Correlación de R de Pearson	1	,924*
Sig. (unilateral)		,076
Suma de cuadrados y productos cruzados	,924*	,025
Covarianza	,076	,026
N	162	162

\* *La Comparaciones significativas al nivel 0,05 (unilateral).*

Tabla 21 -  
*Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Gestión administrativa / Promociones)*

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Gestión administrativa / Promociones	162	3,0212	,0764	,076

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

## 6. Interpretación:

Se aprecia un índice de R de Pearson de 0,952 pto., es decir 95.2%, con un margen de significancia, de 0.076 pto. lo cual valida la tercera hipótesis específica nula que supone que “La gestión administrativa no incide de manera significativa en las Promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”.

## **Cuarta hipótesis específica**

### **1º Planteamiento de hipótesis:**

H<sup>e04</sup>: La gestión administrativa no incide de manera significativa en el incentivo salarial por desempeño en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

H<sup>e4</sup>: La gestión administrativa incide de manera significativa en el incentivo salarial por desempeño en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.

### **2º Niveles de significación:**

$\alpha = 0.05$  (con 95% de confianza)

### **3º Estadístico de prueba:**

R de Pearson

#### **Dónde:**

n: primer indicador del R de Pearson

m: segundo indicador del R de Pearson

S1 = Var. V\_1

S2 = Var. V\_2

X = Me. -V\_1

Y = Me. -V\_2

### **4º Regla de decisión**

Por el 0.05 índice en grados de significancia

Dsv. Hip. H<sup>0</sup>

Dsv. Hip. H<sup>a</sup>

## 5. Resultados:

Tabla 22 -  
*Perfil correlativo de R de Pearson; (Gestión administrativa / Incentivo salarial por desempeño)*

	Gestión administrativa	Incentivo salarial por desempeño
Correlación de R de Pearson	1	,971*
Sig. (unilateral)		,029
Suma de cuadrados y productos cruzados	,977	,025
Covarianza	,029	,026
N	162	162

\* *La Comparaciones significativas al nivel 0,05 (unilateral).*

Tabla 23 -  
*Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Gestión administrativa / Incentivo salarial por desempeño)*

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Gestión administrativa / Incentivo salarial por desempeño	162	40,047	,0474	,03145

**Fuente:** elaboración propia (base de datos del SPSS)

## 6. Interpretación:

Se aprecia un índice de R de Pearson de 0, 971 ptos., es decir 97.1%, con un margen de significancia, de 0.029 ptos. lo cual valida la cuarta hipótesis específica alterna que sugiere que “La gestión administrativa incide de manera significativa en el incentivo salarial por desempeño en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”.

### 4.3 Discusión

En lo relacionado a nuestros resultados acerca de la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, los resultados muestran de la aplicación del estadístico de prueba R de Pearson el resultado de Correlación muestra un error típico, de 0.048 pts. con lo que se valida la hipótesis que supone "La gestión administrativa incide de manera directa y significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020"; en tal sentido según, (Bonilla; y Díaz. 2015), la gestión en la dirección de la organización influye efectivamente en el trabajo del personal (desempeño laboral) lo cual significa que se necesita monitorear los perfiles de los lugares necesarios durante la renovación, y esta situación solo conduce al personal insatisfacción. no importa cuál sea la posición de sus conocimientos y experiencia que se asocian a la gestión y desempeño administrativo, por lo que se recomienda recomendar a la gerencia y liderazgo que este estudio se refiera a una buena gestión administrativa para mejorar el desempeño profesional de los empleados. La Sede también debe promover la capacitación del personal para fortalecer su desempeño académico. Otro aspecto que hay que tener en cuenta es que la dirección debe adoptar políticas de motivación y formación del personal (incentivos, reconocimiento, ascensos) para que pueda identificar mejor su área y garantizar una adecuada seguridad laboral. por su parte, pide que esta gestión se enfoque periódicamente en el mantenimiento de la logística (equipos, área de trabajo) con el fin de asegurar una mejor eficiencia en la producción y el trabajo y, por ende, un mejor servicio; Para ello, el autor propone mejorar el proceso de servicios hospitalarios y la evaluación continua para mejorar la eficiencia de la atención al paciente mediante la implementación y seguimiento de los procesos de gestión: diseño, implementación, gestión, seguimiento y mejora continua, y recomienda la "gestión de la calidad" y el seguimiento diagnóstico y continuo. mejora al obligar a todo el personal y los equipos de gestión del hospital a cumplir con los objetivos de la organización. Al mismo tiempo, el equipo de gestión del hospital debería haber propuesto mejoras en la calidad de la atención al paciente de acuerdo con la legislación nacional, estándares técnicos, protocolos, guías de práctica clínica, diagramas de flujo, consultas encubiertas y otras medidas de apoyo al paciente.

Por lo que respecta a la primera de las hipótesis específicas, la cual analiza la relación entre la gestión administrativa y la Idoneidad del individuo para el puesto, muestra en los resultados que existe un índice de significancia de ,034 ptos. o 3.4%, lo que valida nuestra hipótesis alterna que sugiere que “La gestión administrativa incide de manera significativa en la Idoneidad del individuo para el puesto en del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”, en tal sentido según (Espinoza y Montero. 2014), quien en su estudio de tesis determina que la labor de los secretarios de funcionarios públicos hace su trabajo de manera efectiva e influyen en las deficiencias al alertar la necesidad de una atención cuidadosa al usuario, enfatizando la importancia de controlar las respuestas al trabajo de oficina con la educación académica adecuada para desarrollar la personalidad y la educación superior, lo cual determina directamente la idoneidad de la persona para el puesto y su relación con la dirección, el autor considera que esta debe ir acompañada de una evaluación del nivel de competencia personal y de su desempeño con el fin de realizar la tarea de manera óptima, esta evaluación diagnóstica de cada empleado. Es responsabilidad de todas las sedes actualizar el informe anterior.

En lo relacionado a la asociación de la segunda hipótesis específica, que analiza la relación entre la gestión administrativa y la capacitación, como resultado de la aplicación del estadístico de R de Pearson alcanza un índice de significancia de 0.033 ptos., lo cual sugiere que La gestión administrativa incide de manera significativa en la capacitación en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”; asimismo según (Serna, y; Arévalo 2018), estos autores sostienen que los procesos administrativos ineficientes, la mala planificación, la falta de metas y las políticas sin objetivos claros, que no tienen metas, generan problemas en el desempeño, porque los elementos que componen la actitud y los factores de desempeño no se toman en cuenta, porque no existen.

La formación del personal, en función de la aplicación de la gestión administrativa, reúne un amplio abanico de objetivos, proyectos y experiencias. Algunos son proyectos de formación específicos, mientras que otros se incluyen en programas de reforma de servicios como componentes de formación. Por lo general, hay varios actores, destinatarios o participantes diferentes involucrados, y las actividades a veces deben centrarse en el conocimiento del tema, el desarrollo

de otras habilidades y otras oportunidades para cambiar el sistema de servicios. para componentes y proyectos relacionados con proyectos de reforma sectorial, el desarrollo de habilidades y capacidades se puede ver en términos técnicos, profesionales, epidemiológicos, administrativos y administrativos, así como en relaciones institucionales y políticas culturales, relaciones laborales, resolución de conflictos, relaciones paciente-comunidad.

Por lo que respecta a la tercera de las hipótesis específicas, que analiza la relación entre la gestión administrativa y las Promociones, esto alcanza a través del cálculo de R de Pearson un índice de significancia de ,076 o 7.6%, pto., lo cual valida la tercera hipótesis específica nula, que supone que la gestión administrativa no incide de manera significativa en las Promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020, validando la hipótesis alterna; asimismo según (Chávez y Huamán. 2018), mencionan en su estudio muestran que existe una relación positiva significativa entre las variables de gestión administrativa y la productividad, asimismo se presenta como un efecto de complemento de tesis, que es necesario realizar una labor integralmente con el público.

En lo asociado a la cuarta de las hipótesis la cual analiza la relación entre la gestión administrativa y el incentivo salarial por desempeño, como resultado del estadístico de prueba R de Pearson, esta alcanza un índice de significancia de 0.03145 pto., lo cual sugiere que la gestión administrativa incide de manera significativa en el incentivo salarial por desempeño en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020"; asimismo según (Salvatierra. 2019), manifiesta en su tesis que muestran que la gestión de recursos humanos tiene impacto significativo en el desempeño del personal médico en el Centro Médico Hospital Huacho, 2018.

En términos del desempeño de los incentivos salariales, este es un factor clave en los recursos humanos y una ventaja competitiva clave para la atención médica. Por lo tanto, es necesario garantizar las condiciones para un desarrollo óptimo y, por lo tanto, el logro de las metas de salud en los diferentes niveles, donde la remuneración, las condiciones de los contratos y otros incentivos juegan un papel importante. Sin embargo, en la actualidad se están logrando importantes avances para mejorar las relaciones laborales flexibles a nivel público y privado, lo que ha

sido identificado como un importante problema de salud pública debido al impacto potencial de los sistemas y políticas de salud. El Perú comprende la escasez de recursos humanos para La salud y la distribución regional no satisfacen las necesidades reales de la población, lo que a su vez agrava las desigualdades en los recursos humanos. la salud ha sido identificada como una prioridad para la investigación en salud; En el Perú existen varios métodos de contratación, así como agencias que contratan profesionales de la salud calificados, la mayoría de los cuales son del Ministerio de Salud (MINSA) y Seguridad Pública (EsSalud). Aunque ambos son autoridades públicas, el primero es un sistema público y el segundo un sistema privado, pero varía en los arreglos contractuales y forma dos grandes categorías de personal: personal asignado y contratado; En este último grupo, existen varias formas de celebración de contratos, las cuales están reguladas por la legislación sectorial, lo que a su vez crea una estructura salarial diferente, que incluye la productividad y otros mecanismos relacionados. no ha logrado un aumento de sueldo satisfactorio en los últimos años porque no está previsto en la Ley de Presupuestos del Estado. En este contexto, las tareas de asistencia ad hoc (AETA) y el personal administrativo similar se convertirán en uno de los mecanismos dirigidos principalmente al personal del MINSA. En cuanto a los salarios del quinto grupo de empleados, se demostró que su estructura salarial difiere entre las dos instituciones, lo que puede explicarse tanto por el sistema que los rige (público / privado) como por su fuente (contribución estatal / patronal). para combatir el crecimiento. Sin embargo, el MINSA tiene una distribución diferente entre regiones y grupos de trabajo; al depender del presupuesto de cada comunidad autónoma, se tiene en cuenta parte de la tasa de la AETA, por ejemplo, para los médicos; Esto favorece el ambiente heterogéneo del tema. Por el contrario, no existe una clasificación basada en competencias adquiridas, estudios de posgrado, experiencia experta y producción científica; Esta situación es perjudicial para la motivación de los profesionales de la salud, aunque a los trabajadores de Clase 5 se les ha dado una perspectiva más amplia al analizar a los trabajadores del grupo de trabajo CAS de Clase 4 que se caracterizan por la estabilidad laboral de Clase 5. grupo de edad y que utilizan anexos contractuales para extender la relación con el empleador por un período de tiempo determinado, pero que, como se ha dicho, incluye una contribución obligatoria a la seguridad social a EsSalud y

una contribución correspondiente al fondo de pensiones. Una gran parte del personal de ambas instituciones está sujeto al procedimiento CAS, lo que los convierte en una fuerza laboral significativa y requiere una atención especial, ya que los importes no los determinan los poderes nacionales sino que dependen en principio de la institución invitante. salario mínimo. Es importante señalar que el método CAS no brinda incentivos ni beneficios económicos, pero estas condiciones permiten una visión general sobre este tema, pero tienen algunas limitaciones ya que no tienen acceso total a algunas fuentes de información en ambas instituciones; Tampoco hubo una muestra probable y representativa que incluyera al resto de provincias del país (a excepción de Arequipa, que se tomó como referencia) y que hubiera permitido una aproximación estadística más precisa. El análisis salarial hace comparaciones solo a nivel nacional y solo en dos instituciones, que son las más importantes, pero no las únicas, en términos de números y habla. Quizás conocer la realidad de las fuerzas de defensa y la policía, así como un breve acercamiento al sector privado, hubiera dado una imagen más completa. Si bien este no es el propósito del estudio, también tendría sentido analizar los salarios en comparación con otros países vecinos sobre la base de indicadores económicos.

## **V. CONCLUSIONES**

En cuanto al objetivo general, el cual pide determinar la manera en que incide la gestión administrativa sobre el desempeño laboral, como resultado del análisis se observó en los resultados un índice de un índice 95.2%, además que se encontró que existe un 75.9% de la muestra que se muestra en desacuerdo con el desempeño laboral observado en esta institución.

En cuanto al primero de los objetivos específicos, el cual pide identificar cómo incide la gestión administrativa en la Idoneidad del individuo para el puesto en el Centro de Salud, es índice fue significativo en un índice de 96.6%, el 60.5% de la muestra manifiestan estar en desacuerdo, con dicha idoneidad según lo observado.

En lo relacionado al segundo de los objetivos específicos, el cual pide establecer cómo incide la gestión administrativa en la capacitación en el Centro de Salud Conde de la Vega, los resultados en cuanto a este índice de un índice de 0,997, es decir 99.7%, además se observa que el 72.2% se encuentran en desacuerdo, en cuanto a la capacitación en esta institución.

En cuanto al tercero de los objetivos específicos, sobre el indagar cómo incide la gestión administrativa en las Promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, este alcanzo un nivel 92.4%, adicionalmente existe un 76.5% están en desacuerdo en cuanto a estas promociones.

Por lo que respecta al analizar cómo incide la gestión administrativa en el incentivo salarial para el buen desempeño en el Centro de Salud Conde de la Vega, puedo concluir en que logro un índice de 97.1%, asimismo, se encontró como resultado de la encuesta que el 79.6% están en desacuerdo en cuanto a este incentivo salarial.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En primer lugar, dependiendo del puesto, este debe estar vinculado periódicamente a su personal sobre las tareas a realizar y la mejora de la formación de los empleados.

Al mismo tiempo, los empleados deben ser proactivos con las actividades que planifique el centro, de esta forma se fortalecerá la relación amistosa entre compañeros.

Es recomendable la conformación de grupos de trabajo para planificar, planificar, orientar y gestionar las actividades a realizar en el Ministerio; de esta forma se evita la actualización.

Después de establecer políticas, los objetivos no se establecen en un marco estratégico donde los empleados pueden seguir un cronograma para mejorar el desempeño del proyecto, planificar actividades bien establecidas que no son una buena promesa, correo que no tiene una estrategia establecida, los socios no conocen sus servicios bueno, no tienen un buen control ya que no establecen estándares de calidad y control.

Hay que coordinarse con los socios, no moverse y realizar sus actividades solo por sacrificios, algunos socios no tienen la capacidad de realizar bien sus tareas, existen problemas en cuanto a calidad, cantidad, consistencia y cooperación, no hay un gran número de empleados, ya que a veces las demandas de los empleados no están cubiertas.

## REFERENCIAS

- Aparcana, S; Panduro, K. (2019). Gestión de sistemas administrativos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín en la ciudad de Tarapoto, año 2017. Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto. Perú. Consultado en:  
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3796/ADMINISTRACION%20DE%20SOLMARIA%20CONSUELO%20APARCANA%20NAVARRO%20%26%20KAREN%20MELISA%20PANDURO%20ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atehortúa, F; Bustamante, R; Valencia, J; (2008). Comprehensive management system. A single management, a single team. Colombia: Editorial University of Antioquia. Obtained from:  
[https://books.google.com.pe/books?id=15nVyh1Fn6MC&pg=PA154&dq=gestion+de+talento+humano&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjzpvnl2oTYAhWGYyYKHUy\\_CPY4ChDoAQglMAA#v=onepage&q=gestion%20de%20talento%20humano&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=15nVyh1Fn6MC&pg=PA154&dq=gestion+de+talento+humano&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjzpvnl2oTYAhWGYyYKHUy_CPY4ChDoAQglMAA#v=onepage&q=gestion%20de%20talento%20humano&f=false)
- Bolaños, K. (2015). Manual to Improve Attention to Citizens in Public Administration Entities. Obtained from: <Http://Sgp.Pcm.Gob.Pe/Wp-Content/Uploads/2016/10/Manual-Atencion-Ciudadana.Pdf>
- Bonilla, K; Díaz, B. (2015). Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014. Facultad Ciencias Administrativas y Comerciales - Universidad Estatal De Milagro. Ecuador. Consultado en:  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2797/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20SOBRE%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20FUNCIONARIOS%20DEL%20HOSPITAL%20CRISTIANO%20DE%20ESPECIALIDADES%20CIUD.pdf>

- Castrillón, A. (2014). Fundamentos generales – Administración general. Ed. ESUMER Instituto Universitaria. ISBN 978-958-8599-67-0. (pàg.13)
- Chávez, M; Huamán, E. (2018). Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús, 2018. Facultad de Negocios – Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú. Consultado en:  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15098/Ch%C3%A1vez%20Torres%20Miriam%20%C3%81ngela%20-%20Huaman%20Portal%20Eliana%20del%20Rocio%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de los recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill – 5ta. Edic. Madrid – España. pág. 29
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos (pp. 241-269). México: McGraw-Hill.
- Cortez, S. (2009). WORK STRESS AND WORKERS 'PERFORMANCE. Consulted in:  
[http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN\\_11.pdf](http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdf).
- Drucker, P. (1986). Evolution of Administrative Thinking in Costa Rican Education (Second Ed.). San José: Distance State University. Obtained from:  
[https://books.google.com/books?id=0pihzvu0oric&Pg=PA50&Dq=Elton+Mayo+Teoria+Humanista&HI=Es&Sa=X&Ved=0ahukewi787u529\\_Cahuuw1kkhwyebg0q6aeiktaa#V=Onepage&Q=Elton%20mayo%20teoria%20humanista&F=False](https://books.google.com/books?id=0pihzvu0oric&Pg=PA50&Dq=Elton+Mayo+Teoria+Humanista&HI=Es&Sa=X&Ved=0ahukewi787u529_Cahuuw1kkhwyebg0q6aeiktaa#V=Onepage&Q=Elton%20mayo%20teoria%20humanista&F=False)
- Edenred (2017). Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo. Ed. Edenred. España. (Consultado, abril; 2021) Extruido de:  
[file:///C:/Users/grupo/Desktop/RED\\_eBook\\_Desempen\\_o\\_laboral-vvv.pdf](file:///C:/Users/grupo/Desktop/RED_eBook_Desempen_o_laboral-vvv.pdf)
- Espinoza, M; Montero, A. (2014). El desempeño laboral en la gestión administrativa de las secretarías de las instituciones públicas del Cantón San Miguel de Bolívar período 2012. Facultad de ciencias administrativas

gestión empresarial e informática – Universidad Estatal de Bolívar.

Guaranda. Consultado en:

<http://190.15.128.197/bitstream/123456789/86/3/tesis%20final%20ultima%20impresion%20andrea%20isela.pdf>

Essalud. (2017). Plan Estratégico Institucional. Obtenido De:

[Http://Www.Essalud.Gob.Pe/Transparencia/Pdf/Planes/Plan\\_Estrategico\\_Institucional\\_2017\\_2021.Pdf](Http://Www.Essalud.Gob.Pe/Transparencia/Pdf/Planes/Plan_Estrategico_Institucional_2017_2021.Pdf)

Fayol, H. (1916). Administration Industrielle Et Generale. Paris, Francia. Obtenido De:

[Https://Translate.Google.Com.Pe/Translate?HI=Es&SI=Fr&TI=Es&U=Http%3A%2F%2Fmip-Ms.Cnam.Fr%2Fservlet%2Fcom.Univ.Collaboratif.Util.Lecturefichiergw%3FID\\_FICHIER%3D1295877017978&Anno=2](Https://Translate.Google.Com.Pe/Translate?HI=Es&SI=Fr&TI=Es&U=Http%3A%2F%2Fmip-Ms.Cnam.Fr%2Fservlet%2Fcom.Univ.Collaboratif.Util.Lecturefichiergw%3FID_FICHIER%3D1295877017978&Anno=2)

Federico, M; Loguzzo, H; Fedi, J. (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones. Ed. Universidad Nacional Arturo Jauretche, ISBN: 978-987-29188-6-6. Buenos Aires – Argentina

Gallegos, H. (2014). El Estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal Profesional de enfermería en servicios críticos de Hospitales nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca. Consultado en:

<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/viewFile/308/255>.

Gallejo L, López D, Piñeres J, Rativa Y, Tellez Y. (2018). Work stress and coping strategies in Armenian nursing personnel. Ed. Quindío. consulted in: <http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboralestrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>.

García, L. (2014). Motivation and job performance of the directors of the Adventista del Norte de México corporation. Thesis, University of Montemorelos, Montemorelos, México. Recuperado el 15 de diciembre de 2017, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/handle/123456789/377>

George, R. (2000). Principles Of Administration (15 Ed.). Continental Publishing Company. Obtained from:

<https://Books.Google.Com.Pe/Books?Id=Aadetaeacaaj&Dq=George+Terry+Principios+De+La+Administracion&HI=En&Sa=X&Ved=0ahukewinyLe1dzcAhVPnlkKHQ8YDTUQ6A EIKDAA>

Gianella, R. (2017). Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. Ed. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Consultado en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella\\_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo City. Rev. Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37

González, S. (2007). The strategic management control systems of organizations. Recovered from: <http://www.monografias.com/trabajos15/sistemas-control/sistemascontrol.shtml>

Guachichullca, M. (2015). Evaluación del desempeño laboral y propuesta de mejoramiento, utilizando el método 360° en el personal del área administrativa del Hospital Militar de Cuenca, Periodo 2014 – 2015. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas – Universidad de Cuenca. Ecuador. Consultado en: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22313/1/tesis.pdf>

Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Facultad de Ciencias Administrativas - Universidad Técnica de Ambato; Ecuador. Consultado en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. Pág. 44

- Hernández, R., Fernández, C., Batista, & P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Idalberto Chiavenato. (2006). Introducción A La Teoría General De La Administración (Séptima Ed.). (N. I. López, Ed.) Cuajimalpa, México: Mc Graw Hill. Obtenido De: <https://Naghelsy.Files.Wordpress.Com/2016/02/Introduccic3b3n-A-La-Teorc3ada-General-De-La-Administrac3b3n7ma-Edicic3b3n-Idalberto-Chiavenato.Pdf>
- Karl Ludwig Von Bertalanffy. (1901). Introduction to the General Theory of Administration (Seventh Ed.). (N. I. López, Ed.) Santa Fe, Mexico. Obtained from: <https://Naghelsy.Files.Wordpress.Com/2016/02/introduccic3b3n-A-La-Teorc3ada-General-De-La-Administrac3b3n-7ma-Edicic3b3n-IdalbertoChiavenato.Pdf>
- León, D. (2017). SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL. Consultado en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/DiazMarleny.pdf>.
- Lewin, K. (2006). Introduction to the General Theory of Administration (Seventh Edition Ed.). (N. I. López, Ed.) Cuajimalpa, Mexico: Mc Graw Hill. Obtained from: <https://Naghelsy.Files.Wordpress.Com/2016/02/Introduccic3b3n-A-La-Teorc3ada-General-De-La-Administrac3b3n-7maEdicic3b3n-Idalberto-Chiavenato.Pdf>
- Lucas, M. (2014). Desempeño de los líderes de enfermería y la motivación en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital Fisco Misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses Abril - junio 2014. Tesis, Pontifica Universidad Católica Del Ecuador sede Esmeraldas, Esmeraldas, Ecuador. Recuperado el 15 de diciembre de 2017, de [//repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENENDEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf](http://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENENDEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf)

- Lusthaus, Ch; H el ene, M; Fred, G; Plinio, G; (2002). Evaluación organizacional - marco para mejorar el desempeño. Ed. Banco interamericano de Desarrollo. Washington, D.C. (p ag. 10)
- Mayo, E. (1986). Evolución Del Pensamiento Administrativo En La Educación Costarricense (Segunda Ed.). San Jos e, Costa Rica: Universidad Estatal A Distancia. Obtenido De:  
[https://books.google.com.pe/books?id=0pihzvu0oric&pg=PA50&dq=Elton+Mayo+Teoria+Humanista&hl=es&sa=X&ved=0ahukewi787u529\\_Cahuuw1kkhwyebg0q6aeiktaa#v=onepage&q=Elton%20mayo%20teoria%20humanista&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=0pihzvu0oric&pg=PA50&dq=Elton+Mayo+Teoria+Humanista&hl=es&sa=X&ved=0ahukewi787u529_Cahuuw1kkhwyebg0q6aeiktaa#v=onepage&q=Elton%20mayo%20teoria%20humanista&f=false)
- Meza, M. (2019). gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la autoridad administrativa del Agua Mantaro - Huancayo 2019. Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad de Huánuco. Perú. Consultado en:  
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2411/MEZA%20RICALDI%2c%20Melina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OMS. Global Report on Mental Health in the Workplace 2017 [Internet]. World Health Organization 2017. [Citado el 10 de noviembre de 2018] Citado en:  
[https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2016). Mejore su negocio. Ed. Imesun. ISBN: 9789223311377; 9789223311384. Ginebra
- Organización Mundial de la Salud. (2008). Raising Awareness on Workplace Stress in Developing Countries A modern risk in a traditional work environment. Ed. WHO. Consulted in:  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf;jsessionid=F07015BC35409C8B56139CDA9698C1BC?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=F07015BC35409C8B56139CDA9698C1BC?sequence=1).
- Organización Mundial de las Naciones Unidas. (1962) Manual de administración pública (Conceptos y practicas modernos especialmente en relación con los países en desarrollo). Ed. Programa de Asistencia técnica de las Naciones Unidas. Nueva York. EE.UU.

- Panduro, B. (2012). Estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del hospital regional de Pucallpa 2012. Consultado en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNU\\_d385ac2550734aa691a3bc910f1b8 da7](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNU_d385ac2550734aa691a3bc910f1b8da7).
- Pérez, R y Cols; (2015). The evaluation of individual performance, a tool for decision making. Consulted in: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812015000400013&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812015000400013&lang=es)
- Rubio, P. (2015). Introducción a la Gestión Empresarial. Ed. Instituto Europeo de Gestión Empresarial. ISBN-10: 84-689-7602-4. Pág. 12.
- Salas, R; y Cols. (2012). Competences and job performance in the National Health System. Ed. Educ Med Super vol. 26 no. 4. Consultado en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013)
- Salvatierra, M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. Escuela de Posgrado – Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Perú. Consultado en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serna, Y; Arévalo, O. (2018). La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016. Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto. Perú. Consultado en: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3300/ADMINISTRACION%20-%20Yolanda%20Serna%20L%C3%B3pez%20%26%20Orison%20Clemente%20Ar%C3%A9valo%20Mendoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, V. (2012). Process Management Application as a Support Tool for the Improvement of the Dr Eduardo Pereira Hospital. Magister Thesis.

Universidad de Chile, Faculty of Medicine, School of Public Health,  
Santiago - Chile. Obtained from:  
[Http://Bibliodigital.Saludpublica.Uchile.Cl:8080/Dspace/Bitstream/Handle/123456789/375/Tesis\\_Viviana+Silva.Pdf?Sequence=1](http://Bibliodigital.Saludpublica.Uchile.Cl:8080/Dspace/Bitstream/Handle/123456789/375/Tesis_Viviana+Silva.Pdf?Sequence=1)

Stephen P. (2010). Administration (Tenth Ed.). (E. B. Franklin Finco, M. E. Ayala, M. G. Alfaro, Edits., L. F. Enríquez, & V. D. Ramírez, Trans.) Mexico: Pearson. Obtained From:  
[Https://Issuu.Com/Andreaacuna/Docs/Administracion\\_-\\_Stephen\\_Robbins\\_Y\\_](https://Issuu.Com/Andreaacuna/Docs/Administracion_-_Stephen_Robbins_Y_)

Tigani, D. (2006). Excellence In Service (First Edition Ed.). Obtained from: [Http://www.Laqi.Org/Pdf/Libros\\_Coaching/Excelencia+En+Servicio.Pdf](http://www.Laqi.Org/Pdf/Libros_Coaching/Excelencia+En+Servicio.Pdf).

Torres, V. (2006). Total Quality In Customer Service (First Ed.). Spain: Own Ideas. Obtained from:  
[Https://Books.Google.Com.Pe/Books?Id=Xxdbbinoregc&Printsec=Frontcover&Dq=Calidad+De+Servicio+A+Los+Usuarios&Hl=Es&Sa=X&Ved=0ahukewj\\_GpzqkZcahvdw1kkhuskb8iq6aeipzaf#V=Onepage&Q=Calidad%20de%20servicio%20a%20los%20usuarios&F=False](https://Books.Google.Com.Pe/Books?Id=Xxdbbinoregc&Printsec=Frontcover&Dq=Calidad+De+Servicio+A+Los+Usuarios&Hl=Es&Sa=X&Ved=0ahukewj_GpzqkZcahvdw1kkhuskb8iq6aeipzaf#V=Onepage&Q=Calidad%20de%20servicio%20a%20los%20usuarios&F=False)

Valencia, Sh. & Ocampos, L. (2017). Administrative Management And Quality Of User Service, In The Essalud Assistance Network - Tumbes 2016. Thesis. Obtained from:  
[Http://Repositorio.Untumbes.Edu.Pe/Bitstream/Handle/UNITUMBES/88/TESES%20-%20OCAMPOS%20Y%20VALENCIA.Pdf?Sequence=1&isAllowed=Y](http://Repositorio.Untumbes.Edu.Pe/Bitstream/Handle/UNITUMBES/88/TESES%20-%20OCAMPOS%20Y%20VALENCIA.Pdf?Sequence=1&isAllowed=Y)

Vera, A. (2016). Work stress and quality of nursing care for premature infants. Ed. UNITRU EIR. Consulted in:  
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8674/2E%20447.pdf?sequence=1&isAllowed=>

Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa - Universidad Nacional

Autónoma de Nicaragua, Managua. Matagalpa – Nicaragua. Consultado en: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>.

## ANEXOS

Tabla 24:  
Operacionalización de variables “Gestión administrativa y su incidencia en desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Var. Independiente: Gestión administrativa	Control de gestión	Estrategias de información externa.	Escala Likert adaptada: 1) Totalmente de acuerdo 2) Bastante de acuerdo 3) Ni es desacuerdo, ni de acuerdo 4) Bastante en desacuerdo 5) Totalmente en desacuerdo
		Planificación,	
		Toma de decisiones	
		Planes y programas	
	Coordinación	Resolución de problemas	
		Integración de recursos	
		Compartir información	
	Dirección	Evaluación de personal	
		Logro de objetivos	
	Organización	Movilización de recursos	
		Ejecución de planes	
	Planeación	Diseño de estrategias	
Establecimiento de reglas			
Var. Dependiente: Desempeño laboral	Idoneidad del individuo para el puesto	Producción	
		Calidad	
	Capacitación	Seminarios	
		Actualizaciones	
	Promociones	Beneficios a empleados	
		Responsabilidad	
	Incentivo salarial por desempeño	Horas extras	
		Logro de objetivos	
Aumento de sueldo por puesto de trabajo			

# INSTRUMENTO ENCUESTA

(Aplicado a los trabajadores que laboran en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020)

Importante: Estimado encuestado, la presente batería de preguntas tiene solo por objetivo “Determinar el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”, por lo que solo tiene un fin académico, de tener alguna interrogante, por favor apóyese con el personal encargado, de tener alguna interrogante, de antemano le damos las gracias por la atención prestada.

**Escala Likert:**

1) Totalmente de acuerdo, 2) Bastante de acuerdo, 3) Ni es desacuerdo, ni de acuerdo, 4) Bastante en desacuerdo, 5) Totalmente en desacuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
Es destacable la producción del personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es adecuada la cantidad de pacientes que atiende el personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Son adecuadas las condiciones en las que desempeña sus labores en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es adecuado el desempeño de las labores de producción de trabajadores en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es adecuado el trato en el servicio que presta a los usuarios en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Considera adecuada la capacitación en la calidad de atención recibida en el servicio en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es adecuada la frecuencia con que se realizan seminarios que se brinden al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es adecuado el liderazgo de equipo mostrado por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:					
Los usuarios se sienten satisfechos con el trato recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es adecuada frecuencia de las capacitaciones al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Considera que la capacitación en el uso de TICs y periféricos recibidos en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:					
Los usuarios se sienten satisfechos con los tratamientos del Centro de Salud Conde de la Vega:					
Considera adecuados los beneficios económicos que logra percibir por su labor realizada en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Son beneficiosos los beneficios por canje que ha recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es adecuada la responsabilidad que presenta el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:					
Se siente identificado con el Centro de Salud Conde de la Vega, donde usted labora:					
Considera adecuado el apoyo a la comunidad aledaña al Centro de Salud Conde de la Vega:					
Son adecuados los incentivos por horas extras que percibe por la labor que realiza en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es adecuado el pago por hora extra en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es adecuado el logro de los objetivos profesionales en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es atractivo el incentivo por el logro de objetivos en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es buena la escala de incentivos por los objetivos logrados:					
El aumento de remuneración por el desempeño de sus labores extras es adecuado:					
Considera atractiva escala remunerativa de acuerdo a las labores del puesto desempeñado en su centro de trabajo:					
Es buena la satisfacción con las labores que involucran su puesto de trabajo dentro del Centro de Salud Conde de la Vega:					

Muchas gracias por la atención prestada...

“Determinar la gestión administrativa del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”, por lo que solo tiene un fin académico, de tener alguna interrogante, por favor apóyese con el personal encargado, de tener alguna interrogante, de antemano le damos las gracias por la atención prestada.

**Escala Likert:**

1) Totalmente de acuerdo, 2) Bastante de acuerdo, 3) Ni es desacuerdo, ni de acuerdo, 4) Bastante en desacuerdo, 5) Totalmente en desacuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
Considera adecuado el acceso a la información de usuarios externos del Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es eficiente la información que se brinda a los usuarios externos en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Está de acuerdo con la planificación de la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Son adecuados los procesos de gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:					
Son adecuadas la toma de decisiones en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es eficiente el sistema utilizado por la gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:					
Se cumplen de manera adecuada los planes de acción a seguir por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es adecuada la coordinación para la solución de problemas internos en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Es buena la coordinación de las actividades asociadas al trato con los usuarios del Centro de Salud Conde de la Vega:					
La integración de recursos en el Centro de Salud Conde de la Vega, se presenta de una manera eficiente:					
Los recursos internos y administrativos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, se administran eficientemente:					
La información que se comparte en el Centro de Salud Conde de la Vega, es útil:					
La coordinación en acceso a información dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:					
Considera que las evaluaciones de personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, con efectivas:					
La frecuencia con que se evalúa al personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:					
Se alcanzan frecuentemente los objetivos alcanzados por la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega:					
Se logran los objetivos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, con regularidad:					
La movilización de los recursos de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, son los adecuados:					
La administración en la organización de los recursos del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuados:					
La ejecución de planes de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva:					
La ejecución de los planes realizados por la administración del Centro de Salud Conde de la Vega, es eficiente:					
La efectividad de las estrategias de gestión aplicadas en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva:					
Considera que las estrategias de planeación aplicadas al área de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:					
El desempeño de los trabajadores del área administrativa del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:					
La planeación de reglamento interna del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuada:					

Muchas gracias por la atención prestada...

**Operacionalización de variables “Gestión administrativa y su incidencia en desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020”**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Var. Independiente: Gestión administrativa	Para (Federico; Loguzzo y Fedi. 2016), gestionar las relaciones medioambientales, desarrollar la estrategia de la organización y supervisar las operaciones generales y las buenas operaciones de la organización.	Según (González; Izquierdo y Verdezoto; 2020), establece que como dimensiones se establecen en primer lugar del Control de gestión de la administración, la coordinación con los organismos, la dirección de las acciones, la organización de las labores y la planeación de las funciones.	Control de gestión	Estrategias de información externa.	Escala Likert adaptada: 1) Totalmente de acuerdo, 2) Bastante de acuerdo, 3) Ni es desacuerdo, ni de acuerdo, 4) Bastante en desacuerdo, 5) Totalmente en desacuerdo
				Planificación	
				Toma de decisiones	
				Planes y programas	
			Coordinación	Resolución de problemas	
				Integración de recursos	
			Dirección	Compartir información	
				Evaluación de personal	
			Organización	Logro de objetivos	
				Movilización de recursos	
			Planeación	Ejecución de planes	
				Diseño de estrategias	
				Establecimiento de reglas	
Var. Dependiente: Desempeño laboral	Según (Chiavenato. 1999), este desempeño se basa en función que desarrolla el trabajador y que influye siempre en el desempeño del empleado como se esperaba.	Según (Chiavenato; 2007), el desempeño laboral se asocia a las dimensiones tales como: Idoneidad del individuo para el puesto, la capacitación del trabajador, las promociones según logros y el incentivo salarial por desempeño.	Idoneidad del individuo para el puesto	Producción	
				Calidad	
			Capacitación	Seminarios	
				Actualizaciones	
			Promociones	Beneficios a empleados	
				Responsabilidad	
			Incentivo salarial por desempeño	Horas extras	
				Logro de objetivos	
				Aumento de sueldo por puesto de trabajo	

Fuente: Elaboración propia

## Matriz de consistencia:

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Técnicas	Instrumentos
¿De qué manera incide la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020?	Determinar la manera en que incide la gestión administrativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.	Ha: La gestión administrativa incide de manera directa y significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.	Var. Independiente: Gestión administrativa	Control de gestión Coordinación Dirección Organización Planeación	Encuestas: este instrumento permitirá recoger la información pertinente para el análisis empírico de mi investigación.	Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cómo incide la gestión administrativa en la idoneidad del individuo para el puesto del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020?	Identificar cómo incide la gestión administrativa en la idoneidad del individuo para el puesto en del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.	H <sup>e1</sup> : La gestión administrativa incide de manera significativa en la idoneidad del individuo para el puesto en del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.				
¿Cómo incide la gestión administrativa en la capacitación en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020?	Establecer cómo incide la gestión administrativa en la capacitación en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.	H <sup>e2</sup> : La gestión administrativa incide de manera significativa en la capacitación en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.	Var. Dependiente: Desempeño laboral	Idoneidad del individuo para el puesto  Capacitación  Promociones  Incentivo salarial por desempeño		
¿Cómo incide la gestión administrativa en las Promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020?	Indagar cómo incide la gestión administrativa en las Promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.	H <sup>e3</sup> : La gestión administrativa incide de manera significativa en las Promociones en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.				
¿Cómo incide la gestión administrativa en incentivo salarial para el buen desempeño en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020?	Analizar cómo incide la gestión administrativa en el incentivo salarial para el buen desempeño en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.	H <sup>e4</sup> : La gestión administrativa incide de manera significativa en el incentivo salarial por desempeño en el Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020.				

**Fuente:** Elaboración propia.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

**03 expertos que tengan el grado de maestría**

**Firmen el documento**

**Investigación cuantitativa**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Becerra Espinoza, Luis Fernando

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa ACADÉMICO DE MAESTRÍA con mención en GESTIÓN PÚBLICA. de la Universidad, en la sede LIMA – PERÚ, promoción 2021-II aula xxx, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD CONDE DE LA VEGA, LIMA 2020. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Becerra Espinoza, Luis Fernando:  
D.N.I:

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable:** Gestión administrativa

según González; Viteri; Izquierdo y Verdezoto. (2020), Es un elemento clave de la gestión, y ha sido un sistema unificado y de apoyo para el desarrollo empresarial, que incluye las funciones de control de gestión, coordinación, gestión, organización y planificación, (pág. 33)

**Dimensiones de las variables:** [con su respectivo autor, año y página]

### ***Control de gestión***

Es el proceso que se encarga de guiar la gestión empresarial hacia los objetivos propuestos.

### ***Coordinación***

Consiste básicamente en la aplicación de un método para mantener la dirección y orientación correcta de cualquier función que se esté realizando. (González; Viteri; Izquierdo y Verdezoto; 2020; pág. 221)

### ***Dirección***

Se da por el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad. (González; Viteri; Izquierdo y Verdezoto; 2020; pág. 221).

### ***Organización***

Es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas. (González; Viteri; Izquierdo y Verdezoto; 2020; pág. 219).

### ***Planeación***

Permite alcanzar una meta ya establecida, para que esto se puede llevar a cabo se requieren de varios elementos, primero se debe comprender y analizar una cosa o situación en específica. (González; Viteri; Izquierdo y Verdezoto; 2020; pág. 223).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Gestión administrativa – 18

Dimensiones	indicadores	ítems
Control de gestión	Estrategias de información externa.	Considera adecuado el acceso a la información de usuarios externos del Centro de Salud Conde de la Vega: Es eficiente la información que se brinda a los usuarios externos en el Centro de Salud Conde de la Vega:
	Planificación	Está de acuerdo con la planificación de la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega: Son adecuados los procesos de gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:
	Toma de decisiones	Son adecuadas la toma de decisiones en el Centro de Salud Conde de la Vega: Es eficiente el sistema utilizado por la gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:
	Planes y programas	Se cumplen de manera adecuada los planes de acción a seguir por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:
Coordinación	Resolución de problemas	Es adecuada la coordinación para la solución de problemas internos en el Centro de Salud Conde de la Vega: Es buena la coordinación de las actividades asociadas al trato con los usuarios del Centro de Salud Conde de la Vega:
	Integración de recursos	La integración de recursos en el Centro de Salud Conde de la Vega, se presenta de una manera eficiente: Los recursos internos y administrativos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, se administran eficientemente:
	Compartir información	La información que se comparte en el Centro de Salud Conde de la Vega, es útil: La coordinación en acceso a información dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:
Dirección	Evaluación de personal	Considera que las evaluaciones de personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, con efectivas: La frecuencia con que se evalúa al personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:
	Logro de objetivos	Se alcanzan frecuentemente los objetivos alcanzados por la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega: Se logran los objetivos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, con regularidad:
Organización	Movilización de recursos	La movilización de los recursos de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, son los adecuados: La administración en la organización de los recursos del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuados:
	Ejecución de planes	La ejecución de planes de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva: La ejecución de los planes realizados por la administración del Centro de Salud Conde de la Vega, es eficiente:
Planeación	Diseño de estrategias	La efectividad de las estrategias de gestión aplicadas en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva Considera que las estrategias de planeación aplicadas al área de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:
	Establecimiento de reglas	El desempeño de los trabajadores del área administrativa del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada: La planeación de reglamento interna del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuada:

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión administrativa.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Control de gestión</b>							
1	Considera adecuado el acceso a la información de usuarios externos del Centro de Salud Conde de la Vega:							
2	Es eficiente la información que se brinda a los usuarios externos en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
3	Está de acuerdo con la planificación de la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
4	Son adecuados los procesos de gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:							
5	Son adecuadas la toma de decisiones en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
6	Es eficiente el sistema utilizado por la gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:							
7	Se cumplen de manera adecuada los planes de acción a seguir por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:							
	<b>DIMENSIÓN 2: Coordinación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Es adecuada la coordinación para la solución de problemas internos en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
9	Es buena la coordinación de las actividades asociadas al trato con los usuarios del Centro de Salud Conde de la Vega:							
10	La integración de recursos en el Centro de Salud Conde de la Vega, se presenta de una manera eficiente:							
11	Los recursos internos y administrativos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, se administran eficientemente:							

12	La información que se comparte en el Centro de Salud Conde de la Vega, es útil:							
13	La coordinación en acceso a información dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:							
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Considera que las evaluaciones de personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, con efectivas:							
15	La frecuencia con que se evalúa al personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:							
16	Se alcanzan frecuentemente los objetivos alcanzados por la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
17	Se logran los objetivos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, con regularidad:							
	<b>DIMENSIÓN 4: Organización</b>							
18	La movilización de los recursos de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, son los adecuados:							
19	La administración en la organización de los recursos del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuados:							
20	La ejecución de planes de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva:							
21	La ejecución de los planes realizados por la administración del Centro de Salud Conde de la Vega, es eficiente:							
	<b>DIMENSIÓN 5: Planeación</b>							
22	La efectividad de las estrategias de gestión aplicadas en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva							

23	Considera que las estrategias de planeación aplicadas al área de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:							
24	El desempeño de los trabajadores del área administrativa del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:							
25	La planeación de reglamento interna del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuada:							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: ..... **DNI:**.....

**Especialidad del validador:**.....

.....de.....del 20.....

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

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

-----

**Firma del Experto Informante.**

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable:** Desempeño laboral

Chiavenato. (2007), su trabajo fue evaluado en relación a las relaciones que mantiene con el empleado, la empresa y el cliente, (pág. 259), esta evaluación se asocia a los siguientes factores; idoneidad individual para el empleo, formación, desarrollo, incentivos salariales por buen desempeño.

**Dimensiones de las variables:** [con su respectivo autor, año y página]

### ***Idoneidad del individuo para el puesto***

Es aquella que comunica que tiene las condiciones precisas para cumplir una determinada función. Así, hablamos de la idoneidad de un candidato para cubrir un puesto de trabajo, lo que implica que dicha persona reúne los requisitos necesarios para desempeñar una actividad determinada. (Chiavenato. 2007)

### ***Capacitación***

se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. (Chiavenato. 2007)

### ***Promociones***

Es una utilidad que las empresas emplean para dar a conocer sus productos, a manera de información cuando un agente de comunicación promociona algo, es con el fin que a la persona que se le está promocionando reciba una gratificación por parte de este y tenga la voluntad de adquirirlo por el precio que se le oferta. (Chiavenato. 2007)

### ***Incentivo salarial por desempeño***

Son todos aquellos en los que el tema económico es el factor principal que moldea el incentivo en cuestión, se da en tanto que el salario es el método más popular de incentivo a los empleados debido a su naturaleza estable. (Chiavenato. 2007)

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Desempeño laboral - 18

Dimensiones	indicadores	ítems
Idoneidad del individuo para el puesto	Producción	Es destacable la producción del personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega: Es adecuada la cantidad de pacientes que atiende el personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega: Son adecuadas las condiciones en las que desempeña sus labores en el Centro de Salud Conde de la Vega:
	Calidad	Es adecuado el desempeño de las labores de producción de trabajadores en el Centro de Salud Conde de la Vega: Es adecuado el trato en el servicio que presta a los usuarios en el Centro de Salud Conde de la Vega: Considera adecuada la capacitación en la calidad de atención recibida en el servicio en el Centro de Salud Conde de la Vega:
Capacitación	Seminarios	Es adecuada la frecuencia con que se realizan seminarios que se brinden al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega: Es adecuado el liderazgo de equipo mostrado por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega: Los usuarios se sienten satisfechos con el trato recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:
	Actualizaciones	Es adecuada frecuencia de las capacitaciones al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega: Considera que la capacitación en el uso de TICs y periféricos recibidos en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado: Los usuarios se sienten satisfechos con los tratamientos del Centro de Salud Conde de la Vega:
Promociones	Beneficios a empleados	Considera adecuados los beneficios económicos que logra percibir por su labor realizada en el Centro de Salud Conde de la Vega: Son beneficiosos los beneficios por canje que ha recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:
	Responsabilidad	Es adecuada la responsabilidad que presenta el personal del Centro de Salud Conde de la Vega: Se siente identificado con el Centro de Salud Conde de la Vega, donde usted labora: Considera adecuado el apoyo a la comunidad aledaña al Centro de Salud Conde de la Vega:
Incentivo salarial por desempeño	Horas extras	Son adecuados los incentivos por horas extras que percibe por la labor que realiza en el Centro de Salud Conde de la Vega: Es adecuado el pago por hora extra en el Centro de Salud Conde de la Vega:
	Logro de objetivos	Es adecuado el logro de los objetivos profesionales en el Centro de Salud Conde de la Vega: Es atractivo el incentivo por el logro de objetivos en el Centro de Salud Conde de la Vega: Es buena la escala de incentivos por los objetivos logrados:
	Aumento de sueldo por puesto de trabajo	El aumento de remuneración por el desempeño de sus labores extras es adecuado: Considera atractiva escala remunerativa de acuerdo a las labores del puesto desempeñado en su centro de trabajo: Es buena la satisfacción con las labores que involucran su puesto de trabajo dentro del Centro de Salud Conde de la Vega:

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Desempeño laboral..**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Idoneidad del individuo para el puesto</b>							
1	Es destacable la producción del personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
2	Es adecuada la cantidad de pacientes que atiende el personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
3	Son adecuadas las condiciones en las que desempeña sus labores en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
4	Es adecuado el desempeño de las labores de producción de trabajadores en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
5	Es adecuado el trato en el servicio que presta a los usuarios en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
6	Considera adecuada la capacitación que recibió acerca de la calidad en el servicio en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Es adecuada la frecuencia con que se realizan seminarios que se brinden al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
8	Es adecuado el liderazgo de equipo mostrado por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:							
9	Los usuarios se sienten satisfechos con el trato recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:							
10	Es adecuada frecuencia de las capacitaciones al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:							

11	Considera que la capacitación en el uso de TICs y periféricos recibidos en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:						
12	Los usuarios se sienten satisfechos con los tratamientos del Centro de Salud Conde de la Vega:						
	<b>DIMENSIÓN 3: Promociones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	Considera adecuados los beneficios económicos que logra percibir por su labor realizada en el Centro de Salud Conde de la Vega:						
14	Son beneficiosos los beneficios por canje que ha recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:						
15	Es adecuada la responsabilidad que presenta el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:						
17	Se siente identificado con el Centro de Salud Conde de la Vega, donde usted labora:						
18	Considera adecuado el apoyo a la comunidad aledaña al Centro de Salud Conde de la Vega:						
	<b>DIMENSIÓN 4: Incentivo salarial por desempeño</b>						
19	Son adecuados los incentivos por horas extras que percibe por la labor que realiza en el Centro de Salud Conde de la Vega:						
20	Es adecuado el pago por hora extra en el Centro de Salud Conde de la Vega:						
21	Es adecuado el logro de los objetivos profesionales en el Centro de Salud Conde de la Vega:						
22	Es atractivo el incentivo por el logro de objetivos en el Centro de Salud Conde de la Vega:						
23	Es buena la escala de incentivos por los objetivos logrados:						

24	El aumento de remuneración por el desempeño de sus labores extras es adecuado:							
25	Considera atractiva escala remunerativa de acuerdo a las labores del puesto desempeñado en su centro de trabajo:							
26	Es buena la satisfacción con las labores que involucran su puesto de trabajo dentro del Centro de Salud Conde de la Vega:							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: ..... **DNI:**.....

**Especialidad del validador:**.....

.....de.....del 20.....

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

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

-----

**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Control de gestión</b>							
1	Considera adecuado el acceso a la información de usuarios externos del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
2	Es eficiente la información que se brinda a los usuarios externos en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
3	Está de acuerdo con la planificación de la gestión em el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
4	Son adecuados los procesos de gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
5	Son adecuadas la toma de decisiones en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
6	Es eficiente el sistema utilizado por la gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
7	Se cumplen de manera adecuada los planes de acción a seguir por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Coordinación</b>							
8	Es adecuada la coordinación para la solución de problemas internos en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
9	Es buena la coordinación de las actividades asociadas al trato con los usuarios del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
10	La integración de recursos en el Centro de Salud Conde de la Vega, se presenta de una manera eficiente:	✓		✓		✓		

11	Los recursos internos y administrativos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, se administran eficientemente:	✓		✓		✓		
12	La información que se comparte en el Centro de Salud Conde de la Vega, es útil:	✓		✓		✓		
13	La coordinación en acceso a información dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Considera que las evaluaciones de personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, con efectivas:	✓		✓		✓		
15	La frecuencia con que se evalúa al personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:	✓		✓		✓		
16	Se alcanzan frecuentemente los objetivos alcanzados por la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
17	Se logran los objetivos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, con regularidad:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Organización</b>							
18	La movilización de los recursos de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, son los adecuados:	✓		✓		✓		
19	La administración en la organización de los recursos del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuados:	✓		✓		✓		
20	La ejecución de planes de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva:	✓		✓		✓		
21	La ejecución de los planes realizados por la administración del Centro de Salud Conde de la Vega, es eficiente:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Planeación</b>							
22	La efectividad de las estrategias de gestión aplicadas en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Idoneidad del individuo para el puesto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es destacable la producción del personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
2	Es adecuada la cantidad de pacientes que atiende el personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
3	Son adecuadas las condiciones en las que desempeña sus labores en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
4	Es adecuado el desempeño de las labores de producción de trabajadores en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
5	Es adecuado el trato en el servicio que presta a los usuarios en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
6	Considera adecuada la capacitación que recibió acerca de la calidad en el servicio en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es adecuada la frecuencia con que se realizan seminarios que se brinden al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
8	Es adecuado el liderazgo de equipo mostrado por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
9	Los usuarios se sienten satisfechos con el trato recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
10	Es adecuada frecuencia de las capacitaciones al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		

11	Considera que la capacitación en el uso de TICs y periféricos recibidos en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:	✓		✓		✓	
12	Los usuarios se sienten satisfechos con los tratamientos del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: Promociones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	Considera adecuados los beneficios económicos que logra percibir por su labor realizada en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	
14	Son beneficiosos los beneficios por canje que ha recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	
15	Es adecuada la responsabilidad que presenta el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	
17	Se siente identificado con el Centro de Salud Conde de la Vega, donde usted labora:	✓		✓		✓	
18	Considera adecuado el apoyo a la comunidad aledaña al Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: Incentivo salarial por desempeño</b>						
19	Son adecuados los incentivos por horas extras que percibe por la labor que realiza en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	
20	Es adecuado el pago por hora extra en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	
21	Es adecuado el logro de los objetivos profesionales en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	
22	Es atractivo el incentivo por el logro de objetivos en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Control de gestión</b>							
1	Considera adecuado el acceso a la información de usuarios externos del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
2	Es eficiente la información que se brinda a los usuarios externos en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
3	Está de acuerdo con la planificación de la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
4	Son adecuados los procesos de gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
5	Son adecuadas la toma de decisiones en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
6	Es eficiente el sistema utilizado por la gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
7	Se cumplen de manera adecuada los planes de acción a seguir por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Coordinación</b>							
8	Es adecuada la coordinación para la solución de problemas internos en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
9	Es buena la coordinación de las actividades asociadas al trato con los usuarios del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
10	La integración de recursos en el Centro de Salud Conde de la Vega, se presenta de una manera eficiente:	✓		✓		✓		

11	Los recursos internos y administrativos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, se administran eficientemente:	✓		✓		✓		
12	La información que se comparte en el Centro de Salud Conde de la Vega, es útil:	✓		✓		✓		
13	La coordinación en acceso a información dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Considera que las evaluaciones de personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, con efectivas:	✓		✓		✓		
15	La frecuencia con que se evalúa al personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:	✓		✓		✓		
16	Se alcanzan frecuentemente los objetivos alcanzados por la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
17	Se logran los objetivos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, con regularidad:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Organización</b>							
18	La movilización de los recursos de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, son los adecuados:	✓		✓		✓		
19	La administración en la organización de los recursos del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuados:	✓		✓		✓		
20	La ejecución de planes de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva:	✓		✓		✓		
21	La ejecución de los planes realizados por la administración del Centro de Salud Conde de la Vega, es eficiente:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Planeación</b>							
22	La efectividad de las estrategias de gestión aplicadas en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva	✓		✓		✓		

23	Considera que las estrategias de planeación aplicadas al área de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:	✓		✓		✓	
24	El desempeño de los trabajadores del área administrativa del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:	✓		✓		✓	
25	La planeación de reglamento interna del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuada:	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MACCHINELLO CACENES EDUARDO JUAN AUGUSTO DNI: 07 21 21 05

Especialidad del validador: MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN CIVIL Y COMERCIAL

15 de 07 del 20 21

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Idoneidad del individuo para el puesto</b>							
1	Es destacable la producción del personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
2	Es adecuada la cantidad de pacientes que atiende el personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
3	Son adecuadas las condiciones en las que desempeña sus labores en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
4	Es adecuado el desempeño de las labores de producción de trabajadores en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
5	Es adecuado el trato en el servicio que presta a los usuarios en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
6	Considera adecuada la capacitación que recibió acerca de la calidad en el servicio en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>							
7	Es adecuada la frecuencia con que se realizan seminarios que se brindan al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
8	Es adecuado el liderazgo de equipo mostrado por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
9	Los usuarios se sienten satisfechos con el trato recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
10	Es adecuada frecuencia de las capacitaciones al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		

11	Considera que la capacitación en el uso de TICs y periféricos recibidos en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:	✓		✓		✓		
12	Los usuarios se sienten satisfechos con los tratamientos del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Promociones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considera adecuados los beneficios económicos que logra percibir por su labor realizada en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
14	Son beneficiosos los beneficios por canje que ha recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
15	Es adecuada la responsabilidad que presenta el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
17	Se siente identificado con el Centro de Salud Conde de la Vega, donde usted labora:	✓		✓		✓		
18	Considera adecuado el apoyo a la comunidad aledaña al Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Incentivo salarial por desempeño</b>	✓						
19	Son adecuados los incentivos por horas extras que percibe por la labor que realiza en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
20	Es adecuado el pago por hora extra en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
21	Es adecuado el logro de los objetivos profesionales en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
22	Es atractivo el incentivo por el logro de objetivos en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		

23	Es buena la escala de incentivos por los objetivos logrados:	✓		✓		✓	
24	El aumento de remuneración por el desempeño de sus labores extras es adecuado:	✓		✓		✓	
25	Considera atractiva escala remunerativa de acuerdo a las labores del puesto desempeñado en su centro de trabajo:	✓		✓		✓	
26	Es buena la satisfacción con las labores que involucran su puesto de trabajo dentro del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MACCHIARELLO CEBECOS, EDUARDO JUAN AUGUSTO    DNI: 02212105

Especialidad del validador: ABOGADO EN DERECHO CON ESPECIALIDAD EN CIVIL Y COMERCIAL

15 de 07 del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Control de gestión</b>							
1	Considera adecuado el acceso a la información de usuarios externos del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
2	Es eficiente la información que se brinda a los usuarios externos en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
3	Está de acuerdo con la planificación de la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
4	Son adecuados los procesos de gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
5	Son adecuadas la toma de decisiones en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
6	Es eficiente el sistema utilizado por la gestión del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
7	Se cumplen de manera adecuada los planes de acción a seguir por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Coordinación</b>							
8	Es adecuada la coordinación para la solución de problemas internos en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
9	Es buena la coordinación de las actividades asociadas al trato con los usuarios del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
10	La integración de recursos en el Centro de Salud Conde de la Vega, se presenta de una manera eficiente:	✓		✓		✓		

11	Los recursos internos y administrativos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, se administran eficientemente:	✓		✓		✓		
12	La información que se comparte en el Centro de Salud Conde de la Vega, es útil:	✓		✓		✓		
13	La coordinación en acceso a información dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Considera que las evaluaciones de personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, con efectivas:	✓		✓		✓		
15	La frecuencia con que se evalúa al personal en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:	✓		✓		✓		
16	Se alcanzan frecuentemente los objetivos alcanzados por la gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
17	Se logran los objetivos dentro del Centro de Salud Conde de la Vega, con regularidad:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Organización</b>							
18	La movilización de los recursos de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, son los adecuados:	✓		✓		✓		
19	La administración en la organización de los recursos del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuados:	✓		✓		✓		
20	La ejecución de planes de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva:	✓		✓		✓		
21	La ejecución de los planes realizados por la administración del Centro de Salud Conde de la Vega, es eficiente:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Planeación</b>							
22	La efectividad de las estrategias de gestión aplicadas en el Centro de Salud Conde de la Vega, es efectiva	✓		✓		✓		

23	Considera que las estrategias de planeación aplicadas al área de gestión en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:	✓		✓		✓	
24	El desempeño de los trabajadores del área administrativa del Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuada:	✓		✓		✓	
25	La planeación de reglamento interna del Centro de Salud Conde de la Vega, son adecuada:	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: YOLAC VALENCIA ROGO YESENIA ..... DNI: 04508881 .....

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA .....

14 de 07 del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Rogo Valencia Y.

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Idoneidad del individuo para el puesto</b>							
1	Es destacable la producción del personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
2	Es adecuada la cantidad de pacientes que atiende el personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
3	Son adecuadas las condiciones en las que desempeña sus labores en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
4	Es adecuado el desempeño de las labores de producción de trabajadores en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
5	Es adecuado el trato en el servicio que presta a los usuarios en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
6	Considera adecuada la capacitación que recibió acerca de la calidad en el servicio en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>							
7	Es adecuada la frecuencia con que se realizan seminarios que se brindan al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
8	Es adecuado el liderazgo de equipo mostrado por el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
9	Los usuarios se sienten satisfechos con el trato recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		
10	Es adecuada frecuencia de las capacitaciones al personal que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓		

11	Considera que la capacitación en el uso de TICs y periféricos recibidos en el Centro de Salud Conde de la Vega, es adecuado:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Los usuarios se sienten satisfechos con los tratamientos del Centro de Salud Conde de la Vega:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 3: Promociones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considera adecuados los beneficios económicos que logra percibir por su labor realizada en el Centro de Salud Conde de la Vega:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Son beneficiosos los beneficios por canje que ha recibido en el Centro de Salud Conde de la Vega:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Es adecuada la responsabilidad que presenta el personal del Centro de Salud Conde de la Vega:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Se siente identificado con el Centro de Salud Conde de la Vega, donde usted labora:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Considera adecuado el apoyo a la comunidad aledaña al Centro de Salud Conde de la Vega:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 4: Incentivo salarial por desempeño</b>							
19	Son adecuados los incentivos por horas extras que percibe por la labor que realiza en el Centro de Salud Conde de la Vega:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Es adecuado el pago por hora extra en el Centro de Salud Conde de la Vega:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Es adecuado el logro de los objetivos profesionales en el Centro de Salud Conde de la Vega:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Es atractivo el incentivo por el logro de objetivos en el Centro de Salud Conde de la Vega:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

23	Es buena la escala de incentivos por los objetivos logrados:	✓		✓		✓	
24	El aumento de remuneración por el desempeño de sus labores extras es adecuado:	✓		✓		✓	
25	Considera atractiva escala remunerativa de acuerdo a las labores del puesto desempeñado en su centro de trabajo:	✓		✓		✓	
26	Es buena la satisfacción con las labores que involucran su puesto de trabajo dentro del Centro de Salud Conde de la Vega:	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: YOPAC VALENCIA ROCIO YESENIA.....    DNI: 07508881.....

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA.....

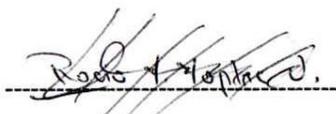
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de 07 del 2021



**Firma del Experto Informante.**







PERU

Ministerio  
de Salud

Viceministerio  
de Prestaciones y  
Aseguramiento en Salud

Dirección de Redes  
Integradas de Salud  
Lima Centro

C.S Conde de la Vega  
Baja

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## CONSTANCIA

Se remite el presente documento al Sr. Luis Fernando Becerra Espinoza con DNI 40369308, donde se autoriza llevar a cabo las encuestas en nuestro establecimiento de salud C.S Conde de la Vega Baja para su trabajo de investigación titulado:

**"GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL C.S CONDE DE LA VEGA BAJA, LIMA 2020"**

Así mismo, es preciso señalar que el profesional en mención, es estudiante de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; se expide el presente a solicitud del interesado.

30 de julio del 2021

ATTE

MINISTERIO DE SALUD  
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD-LIMA CENTRO  
C.S. SALUD CONDE DE LA VEGA BAJA

DRA. ROCIO JIMENEZ CAMANA  
MÉDICO RESPONSABLE DE LA ATENCIÓN DE SALUD  
M.P. 47181