



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Relación entre Sistema de Control de Personal y la Gestión  
Administrativa en el Hospital GDV de Abancay Apurímac, 2021**

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

**AUTOR:**

Huanca Amable, Emilio (ORCID:0000-0001-9043-9970)

**ASESOR:**

Dr. Colquepisco Paucar, Nilo Teodorico (ORCID:0000-0002-2984-6603)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

A mí madre, y padre por ser mi fuente y ejemplo de esfuerzo y dedicación. Gracias por todo lo que me han dado siempre estaré agradecido con ustedes.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien nos brinda salud para seguir adelante, asimismo mi gratitud al Dr. Nilo Colquepisco Paucar, Por su apoyo y sus enseñanzas que me permitirá alcanzar mi objetivo. Al personal del hospital y a mis familiares por su apoyo en este proceso de formación profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MARCO TEÓRICO .....	11
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Población, muestra y muestreo .....	20
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.4. Métodos de análisis de datos .....	21
3.5. Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable sistema de control de personal y sus dimensiones según frecuencia y porcentaje.....	23
Tabla 2: Variable Gestión Administrativa y sus Dimensiones según frecuencia y porcentajes .....	24
Tabla 3: Correlación Rho de Spearman entre la Variable Sistemas de control de personal y la Variable Gestión administrativa .....	26
Tabla 4: Correlación Rho de Spearman entre la Variable Sistemas de control de personal y la organización de la Gestión administrativa .....	27
Tabla 5: Correlación Rho de Spearman entre la Variable Sistemas control de personal y Planificación de la Gestión administrativa .....	28
Tabla 6: Correlación Rho de Spearman entre la Variable Sistemas control de personal y la dirección de la Gestión administrativa .....	29
Tabla 7: Correlación Rho de Spearman entre la Variable Sistemas control de personal y el control de la Gestión administrativa.....	30

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo describir la relación existente entre el sistema de control de personal en la gestión administrativa del hospital regional Guillermo Díaz de la vega 2022; investigación de tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional y cuya población estuvo conformada por 118 trabajadores. Se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario de escala Likert; validado por el juicio de tres expertos. El resultado general en la prueba de hipótesis que se obtuvo mediante un determinado valor de la prueba de correlación rho de Spearman,  $\rho = 6,44$ ,  $p$  es  $0.000 \leq 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que se acepta la hipótesis general es decir la relación significativa entre el sistema de control de personal y la gestión administrativa en el hrgdv Abancay - Apurímac, 2021.

Palabra clave: sistema, control, personal, gestión, administrativa.

## **ABSTRACT**

The present research work aimed to describe the relationship between the personnel control system in the administrative management of the regional hospital Guillermo Díaz de la Vega 2021; Basic research with a quantitative approach and non-experimental correlational design, whose population consisted of 118 workers. The survey was used and a Likert scale questionnaire was used as an instrument; validated by the judgment of three experts. The general result in the hypothesis test that was obtained by means of a certain value of Spearman's rho correlation test,  $\rho = 6.44$ ,  $p$  is  $0.000 \leq 0.05$ , therefore the null hypothesis is rejected, concluding that the general hypothesis, that is, the significant relationship between the personnel control system and administrative management in the hrgdv Abancay - Apurímac, 2021.

Keywords: Personnel, control, system, administrative, management

## I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se abordaron temas referentes al sistema control de personal y la gestión administrativa, donde el objetivo principal fue; describir la relación entre el sistema de control de personal y la gestión administrativa en el HRGDV de Abancay Apurímac, 2021. Para lo cual se hizo uso del instrumento de recaudación de datos a través de una encuesta mediante un cuestionario, para poder describir la relación existente entre estas variables.

Endalia (2021) señala: la gestión de Recursos Humanos se preocupa de la capacidad humana de una entidad donde es de necesidad que los funcionarios entiendan y comprendan el interés de considerar las diferentes funciones y tareas que deben cumplir. En donde la entidad está formada por empleadores calificados para logren un mejor rendimiento de productividad y garantizando el compromiso con la entidad en beneficio de conseguir sus objetivos. (pág. 2).

Desde que las instituciones empresariales comienzan a existir en el mundo entero, se enfrentan a grandes riesgos, cambios y más, es así que requieren alguna manera de controlar al personal de manera que ayuden a lograr los objetivos y al crecimiento de las empresas. IDICT (2018) “Cada día en el entorno empresarial se modifican los hábitos de gestión de las organizaciones y se hace necesario conducir y controlar el personal de una manera más adecuada” (pág. 2).

En latino américa se realizó un estudio en el que se evaluaron la estructura de salarios de los profesionales de recursos humanos, desde

las distintas facetas que los rodean. Deloitte (2018) refiere: “En América Latina, la dirección de RR.HH. resulta más complicado debido a los persistentes cambios en el contexto socioeconómico, que notifiquen un alto grado de elasticidad organizacional y visión a largo plazo” (pág. 4).

Por ello la significancia de los recursos humanos dentro de una empresa se convierte en un tema trascendental para estas. “Para tener conocimiento en la organización desde la tarea del área de Talento Humano es preciso entenderla más allá de la estructura” (Deloitte, 2018, pág. 4).

Una de las instituciones más queridas en la ciudad de Abancay-Apurímac es el HRGDV. Este cuenta con un registro de asistencia, para que las tareas de los que laboran ahí estén regidas por un tiempo determinado. Es así que; para que las metas de la entidad se logren, de esta manera el entorno laboral sea el apropiado, es de importancia que el empleador de la entidad cumpla sus funciones en un tiempo determinado. Razón por la cual es la necesidad de realizar el control de personal (UT3, 2009, pág. 48).

Para saber si el capital humano está satisfecho, si realmente cumplen o no con sus funciones es necesario que exista una conexión entre el control del personal con la parte administrativa (organización, planeación, dirección y control) de dicha institución; por tal motivo el interés de este trabajo de investigación fue describir la problemática

general de la siguiente manera:

¿cómo es la relación entre el sistema de control de personal y la gestión administrativa en el hospital Guillermo Díaz de la vega de Abancay Apurímac, 2022?

Por lo tanto, el objetivo principal del trabajo de investigación fue:

“Describir el sistema de control de personal y su relación con la gestión administrativa en el HRGDV de Abancay Apurímac, 2022” A su vez conto con los siguientes objetivos específicos:

describir cómo es la relación entre el sistema de control de personal y la planificación en el HRGDV-A Apurímac, 2022.

Describir cómo es la relación entre el sistema de control de personal y la organización en el HRGDV-A Apurímac, 2022.

Describir cómo es la relación entre el sistema de control de personal y la dirección en el HRGDV-A Apurímac, 2022.

Describir cómo es la relación entre el sistema de control de personal y el control en el HRGDV-A Apurímac, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Luego de haber realizado la revisión de fuentes confiables sobre nuestro tema central, se encontraron los siguientes antecedentes que consideramos importantes para esta investigación.

En el ámbito internacional cotamos con los siguientes trabajos que contribuyeron con el presente trabajo, así:

Bravo Donoso (2013) indica: en su tesis que utilizó la investigación bibliográfica y documental, a su vez la investigación experimental y de laboratorio. Llegando a la siguiente conclusión: a través del dispositivo tecnológico lector de huellas dactilares para el Controlar la asistencia del personal mediante el Sistema Biométrico siendo esta una herramienta muy sencilla para la utilización de los trabajadores (pág. 136).

Velásquez , Ponce, Franco (2016) en la tesis presenta una investigación conceptual de carácter cuali-cuantitativa, donde utiliza herramientas del SPSS y Excel. Concluyendo la existencia de muchas inconsistencias en la gestión administrativa (pág. 15).

Arévalo Salinas (2018) en la tesis “Propuesta metodológica para el análisis de YouTube y su relación con los movimientos sociales” realizando el análisis de información cuantitativa proporcionada por YouTube. Concluyendo según el análisis sobre los videos divulgados en YouTube es considerado de menor importancia de aprendizaje comparando con diferentes redes sociales, como también realizo una propuesta que incluirá áreas: discurso-mensaje, recepción y emisor (pág. 33).

Así mismo se tomó en consideración los siguientes antecedentes nacionales, todo con la intención de seguir asistiendo nuestra investigación. Es así que:

Míñope (2018) En la tesis: Gestión de Personal en Control de Asistencia utilizando el diseño no experimental y transversal, siendo la población identificada de 483 empleadores. La técnica que se utilizó es análisis documental, entrevista, así como también encuesta. Su instrumento fue el cuestionario. Concluyendo la existencia la relación entre sus variables teniendo como resultado que el 6.03 % como promedio que indica la existencia de una buena gestión. (pág. 60).

Pezo Arévalo (2020) En su tesis de control de asistencia de docentes. Utilizo como tipo de investigación tecnológica aplicada, diseño preexperimental con Post test -Pre test, teniendo una población identificada 22 docentes en la institución concluyendo con la aplicación del sistema se logró reducir la desviación estándar a 1.40 así como también la media de error estándar obtuvo el valor 0.4978 (pág. 30)

Arévalo (2018) en su proyecto de investigación Gestión por competencias y gestión administrativa su finalidad general es determinar la relación entre ambas variables, utilizó como método hipotético deductivo, la investigación fue de tipo básica, con nivel correlacional, haciendo uso el enfoque cuantitativo; aplicando el diseño no experimental, transversal. Identificando como muestra 278 trabajadores su muestreo tipo probabilístico. Teniendo como conclusión: que obtuvo determinara la relación entre ambas variables, obteniendo como resultado Rho de Spearman de 0.768 demostrando una correlación directa alta, (pág. 30)

Di Alvarado (2018) en la tesis Control interno y Gestión Administrativa, en su investigación tuvo como muestra 65 participantes del ministerio público. como técnica utilizo encuesta identificando cinco dimensiones para sus variables, el cuestionario su instrumento fue el cuestionario con 36 preguntas. Concluyendo que existe relación significativa positivamente alta entre ambas variables en base al resultado rho Spearman que obtuvo el valor de 0,735 así como también el valor p de 0,000 siendo menor al 0,05 (pág. 104).

Huayama (2018) en su investigación titulada EL CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA, que utilizo la metodología Cualitativa, en su investigación busca las cualidades en función del control interno, teniendo como diseño no experimental al no ser manipuladas las variables siendo descriptiva correlacional. Teniendo como muestra de 26 personas de toda la institución en una investigación aplicada llegando a una Conclusión que hay relación entre sus variables que son la gestión administrativa y el control interno, teniendo como resultado que a mayor control interno será eficiente la gestión administrativa. (pág. 78)

### **Marco conceptual**

Se sabe que nuestra sociedad evoluciona constantemente, es así que las empresas u organizaciones también evolucionan dando respuesta a estas nuevas necesidades.

Alfaro (2012) una comunidad ensaya cambios, enfrentándose a desafíos,

(políticos,culturales,sociales, políticos, económicos, otros), mediante estos cambios las empresas u organizaciones están obligadas a tener una respuesta de inmediato. Asimismo en el entorno de la administración del factor humano se nota con claridad para cumplir un propósito y utilizando recursos de una manera eficientemente y eficazmente dentro de un determinado organismo (pág. 11).

Todos los recursos de una empresa son muy importantes para el mantenimiento y crecimiento de esta, pero sin duda alguna el recurso más valioso de una entidad son los RRHH.

Alfaro (2012) señala: Que el factor humano está constituido por todos los trabajadores de la organización y de cada nivel, sin importar las obligaciones ya sea laborando en una grande o pequeña empresa (pág. 13).

Estos recursosos (humanos) son los encargados de realizar las distintas actividades dentro de una organización, tal es el caso del, tema central de esta investigación: sistema control de personal. Entonces: ¿Qué es un control de personal?

DMS (2016) refiere: Sistemas que permiten un correcto registro de las actividades de su personal garantizando el cumplimiento de las obligaciones de su empresa y colaboradores. Sistemas con facilidad de exportación de datos según requerimiento de la empresa (pág. 5).

Como ya se menciona líneas atrás, para resolver las distintas problemáticas de una organización se necesitará contar siempre con los RRHH acompañado de una buena gestión administrativa.

Es así que el área de la administración de personal se convierte en un directo

tema a tratar. Alfaro (2012) señala “que el aprendizaje en la gestión del recurso humano se puede resolver distintos problemas dentro de una organización en relación al personal que trabaja dentro de ella (pág. 5). Por otro lado: Quiroa (2020) indica: La gestión administrativa es la unión de actividades y tareas combinadas nos permitira utilizar en una mejor manera recursos que tiene una organización. Para poder alcanzar y obtener los objetivos y tener buenos resultados (pág. 1).

Para llevar a cabo una gestion administrativa se deben tener en cuenta tecnicas y procedimiento que siguen un proceso, henrry Falol es el pionero en cuanto a los procesos de la administración.

Pérez (2020) Fue de profesion ingeniero de minas graduandose a los 19 años en 19860 siendo tambien un teórico en la descripcion de la Administración de empresas. Teniendo como experiencia la revolucion industrial y despues presenciar la primera guerra y trabajo para una empresa de carbonifera y metalurgica (pág. 13).

**Planeación:** Es acción de investigar el futuro, alcanzar metas, establecer planes y decisiones, tener una visión al futuro sin perder el objetivo disminuyendo el riesgo para conseguirlo (Educativos , 2016, pág. 1).

**Organización:** “radica en anunciar una estructura funcionada (humana y material) para que sea parte de una organización; así obteniendo el objetivo determinara que trabajadores y material se necesitó para cumplirlos (Educativos , 2016, pág. 1).

**Dirección:** Es donde funcionan la organización y los planes donde se gestiona

la etapa de mando (Educativos , 2016, pág. 1).

**Control:** Es la verificación del resultado teniendo un plan original, realizando el trabajo obtener el resultado esperado para ser comparado (Educativos , 2016, pág. 1).

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Ámbito de estudio**

El ámbito de estudio para el presente trabajo fue hospital guillermo díaz de la vega-HRGDV de la ciudad de Abancay-Apurímac.

##### **Enfoque**

El presente trabajo es de enfoque cuantitativo. El siguiente autor indica sobre el enfoque cuantitativo:

Hernández (2014) Empieza por una idea que limita asu delimita teniendo preguntas y objetivos de investigación tambien se contribuye con cuadro desde una perpertiva revisando la literatura (pág. 4).

##### **Nivel**

El actual trabajo cuenta con nivel o alcance correlacional. Porque describe la relación de dos variables

Hernández (2014) señala: Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables (pág. 93)

## **Diseño de la investigación**

El trabajo de investigación cuenta con diseño no experimental (no se manipulan las variables), transversal; por que la recolección de información se dio en un tiempo único).

Hernández (2014) indica: Lo que se hace en investigación no experimental es ver fenómenos tal como se pueden dar en un contexto natural así poder examinarlos. (...) La investigación no experimental es empírica y sistemática en donde no se manipulan las variables independientes por que en un momento dado ya sucedió (pág. 153).

## **Variables y Operacionalización**

**Variable1:** Sistema de Control de Personal

### **Definición Conceptual:**

(...) las tareas específicas que el controlador aplica en una empresa al personal. El control en un sistema automático que mantiene un grado constante de flujo o funcionamiento del sistema total. (López, 2020, pág. 1)

### **Definición operacional:**

La variable sistema de control de personal, permite tramitar el saldo horario de cada empleado, permisos laborales, horas extras, asistencia, control de turnos, activación de sirenas y alarmas horarias así como para gestionar las diferentes incidencias de acceso esta variable va a medir tres dimensiones horario de trabajo teniendo los indicadores de rol de trabajo, papeleta de cambio

de turno, tiempo trabajado, para la segunda dimensión control de turnos sus indicadores son hora entrada, hora salida, control de tardanzas y la tercera dimensión que es permisos laborales sus indicadores son papeleta de salida, licencias por salud, papeletas por licencia.

**Variable2:** Gestión Administrativa

**Definición Conceptual:**

La gestión administrativa dentro de una empresa es la encargada de utilizar los recursos de manera eficiente y eficaz y poder alcanzar las metas planteadas por la dirección. (...). Para realizar una administración eficiente es lograr identificar a los procesos que realiza la organización, después identificar a los departamentos al personal involucrado así identificarlos y capacitarlos constantemente. (Sánchez, 2021, pág. 2)

**Definió operacional:**

La gestión administrativa es un grupo de procesos asociadas, coordinadas para guiar u orientar una entidad. Con la utilización correcta y optima con los recursos con que cuenta la organización.

Con una finalidad de lograr los objetivos y conseguir los anhelados resultados atreves de las etapas del proceso administrativo que son: planificar, coordinar, dirigir.

Es así que estas son las dimensiones que se tomó en cuenta en este trabajo de investigación:” planificación, organización, dirección y control”.

## **3.2. Población, muestra y muestreo**

### **Población:**

En el presente trabajo de investigación se cuenta con 800 trabajadores del HGDV de las siguientes áreas:

- Profesionales de la salud 725 personas.
- En la parte administrativa entre profesionales y técnicos administrativos 75 personas.

Hernández (2014) señala: “Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (pág. 174).

### **Muestra**

La muestra en este proyecto de investigación está conformada por 118 trabajadores del HGDV de Abancay – Apurímac.

Hernández (2014) una muestra es el extracto, también es subgrupo de la población. Podemos decir también que es un subconjunto de elementos que pertenecen definido por sus características de ese conjunto al que llamamos población” (pág. 175).

### **Muestreo**

El muestro es no probabilista, porque la encuesta se realizó a 118 trabajadores del total de 800, de manera que todos tuvieron la misma posibilidad de ser encuestados.

Hernández (2014) indica: (...) todos los elementos de la población tienen la misma facultad de ser escogidos para la muestra y se adquiere las características de la población y el tamaño de la muestra (pág. 175).

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas:**

La técnica utilizada en este trabajo de investigación fue la encuesta. El cuestionario pasó por una etapa denominada: validación de contenido, a través del juicio de experto.

#### **Instrumentos utilizados:**

En el presente trabajo se utilizó como instrumento el cuestionario.

Hernández (2014) refiere: Un cuestionario se basa en un conjunto de preguntas, teniendo una o más variables a medir (pág. 217).

### **3.4. Métodos de análisis de datos**

En el trabajo de investigación obtuvimos los datos que fueron ingresados de manera general. Se utilizó una estadística paramétrica con coeficiente de correlación de Pearson, estos serán ingresados mediante SPSS versión 25, que nos permitirá determinar las frecuencias y porcentajes de las dimensiones de cada variable.

### **3.5. Aspectos éticos.**

El trabajo de investigación, cuenta con claridad de la información y cumple con

obedecer los datos descriptivos logrados en cada una de las referencias tomando en contemplación las Normas APA, dadas las normas por la Universidad Cesar Vallejo(UCV) que están orientados a respetar el principio de justicia, por otra parte se coordinará con el Director de la Institución asimismo con la jefa de del área de docencia en coordinación con el jefe de personal para que nos autoricen la recolección de datos dando una lista de los trabajadores a encuestar.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

*Tabla 1: Variable sistema de control de personal y sus dimensiones según frecuencia y porcentaje*

Nivel	V1		D1		D2		D3	
	SISTEMA CONTROL PERSONAL		HORARIO DE TRABAJO		CONTROL DE TURNOS		PERMISOS LABORALES	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Muy bajo	15	12,7	15	12,7	15	12,7	38	32,2
Bajo	30	25,4	20	16,9	33	28,0	38	32,2
Regular	49	41,5	42	35,6	41	34,7	18	15,3
Alto	18	15,3	24	20,3	20	16,9	18	15,3
Muy Alto	6	5,1	17	14,4	9	7,6	6	5,1
Total	118	100,0	118	100,0	118	100,0	118	100,0

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: En esta tabla 1 cuenta con los niveles de información recibida por los 118 empleados encuestados, respecto a la variable de Sistema control de personal, en donde el 100 % de encuestados, el 16.7 % refiere el nivel como Muy Bajo; un 16.7 % lo catalogo como un nivel Bajo; así mismo un 40.0 % indico como un nivel Regular; de igual forma el 6.7% indico como un nivel Alto; como también el 7.5 % indico como un nivel Muy Alto.

Es así que esta variable contiene tres dimensiones. La primera dimensión horario de trabajo. Los niveles de respuesta que se obtuvieron fueron: Nivel Muy Bajo obtuvo el 16.7 %, el nivel Bajo alcanzo el 16.7 %, el nivel Regular obtuvo el 23.3 %, el nivel Alto obtuvo el 23.3 %, el nivel Muy Alto logro el 20.0 %. La

segunda dimensión Control de turnos sus niveles de respuesta se obtuvo los resultados de la siguiente forma, en el nivel Muy Bajo se obtuvo el 16.7 %, así mismo en el nivel Bajo alcanzo 26.7 %, también alcanzando un nivel Regular alcanzo 30.0 %, un nivel Alto logro el 16.7 %, el nivel Muy Alto obtuvo el 10.0%. Finalmente, la tercera dimensión de permisos laborales sus niveles de respuesta fueron como sigue, el nivel Muy Bajo alcanzo el 23.3 %, el nivel Bajo logro el 30.0 %, de igual forma el nivel Regular alcanzo el 20.0 %, el nivel Alto obtuvo el 20.0 %, como también el nivel Muy Alto alcanzo el 6.7 %.

*Tabla 2: Variable Gestión Administrativa y sus Dimensiones según frecuencia y porcentajes*

Nivel	GESTION ADMINISTRATIVA									
	V2	D1 ORGANIZACIÓN		D2 PLANIFICACION		D3 DIRECCION		D4 CONTROL		
	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Muy bajo	6,8	11	9,3	5	4,2	0	0,0	27	22,9	
Bajo	18,6	45	38,1	34	28,8	0	0,0	22	18,6	
Regular	53,4	31	26,3	50	42,4	0	0,0	47	39,8	
Alto	16,1	25	21,2	26	22,0	7	5,7	13	11,0	
Muy Alto	5,1	6	5,1	3	2,5	111	94,1	9	7,6	
Total	100,0	118	100,0	118	100,0	118	100,0	118	100,0	

Fuente: elaboración propia

En esta tabla 2 tiene los niveles de información recibida por los 118 empleados encuestados, respecto a la variable de Gestión Administrativa de personal, en donde del 100 % de encuestados, el 6,8 % refiere el nivel como Muy Bajo; un 18,6 % lo catalogo como un nivel Bajo; así mismo un 53,4 % indico como un nivel Regular; de igual forma el 16,1% indico como un nivel Alto; como también el 5,1 % indico como un nivel Muy Alto.

Es así que esta variable contiene cuatro dimensiones. La primera dimensión Organización. Los niveles de respuesta que se obtuvieron fueron: Nivel Muy Bajo obtuvo el 9,3 %, el nivel Bajo alcanzo el 38,1 %, el nivel Regular obtuvo el 26,3%, se obtuvo un nivel Alto de 21,2 %, el nivel Muy Alto logro el 5,1 %. La segunda dimensión planificación sus niveles de respuesta se obtuvo los resultados de la siguiente forma, en el nivel Muy Bajo se obtuvo el 4,2 %, así mismo en el nivel Bajo alcanzo 28,8 %, como también el nivel Regular alcanzo 42,4 %, el nivel Alto logro el 22,0%, el nivel Muy Alto obtuvo el 2,5%. la tercera dimensión de Dirección sus niveles de respuesta fueron como sigue, el nivel Muy Bajo alcanzo el 22.9%, el nivel Bajo logro el 18.6 %, de igual forma el nivel Regular alcanzo el 39.8 %, el nivel Alto obtuvo el 11.6 %, como también el nivel Muy Alto alcanzo el 7.6 %, Finalmente, la cuarta dimensión de control sus niveles de respuesta fueron como sigue, el nivel Muy Bajo alcanzo el 22,9 %, el nivel Bajo logro el 18,6 %, de igual forma el nivel Regular alcanzo el 39,8%, el nivel Alto obtuvo el 11.0 %, como también el nivel Muy Alto alcanzo el 7,6 %.

### **Prueba de Hipótesis General**

H0: El sistema de control de personal no se relaciona con la Gestión administrativa en el HRGDV Abancay - Apurímac, 2021.

H1: El sistema de control de personal se relaciona con la Gestión administrativa HRGDV Abancay - Apurímac, 2021.

*Tabla 3: Correlación Rho de Spearman entre la Variable Sistemas de control de personal y la Variable Gestión administrativa*

Correlaciones								
Rho de Spearman	de	SISTEMA CONTROL PERSONAL	DE	Coeficiente de correlación	de	SISTEMA CONTROL PERSONAL	DE	GESTION ADMINISTRATIVA
						1,000		0,630
				Sig. (bilateral)		.		0,001
				N		118		118
		GESTION ADMINISTRATIVA		Coeficiente de correlación	de	,630		1,000
				Sig. (bilateral)		0,001		.
				N		118		118

Fuente: elaboración propia

Según la tabla N° 03 con respecto a las siguientes variables: Sistema de control de personal y Gestión Administrativa tiene un coeficiente de correlación es 0,630 es significativamente regular. También se puede observar que el valor -p es  $0,001 \leq 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alternativa y no se acepta la hipótesis nula, en donde concluye que: El sistema de control de personal se relaciona con la Gestión administrativa en el HRGDV-A - Apurímac, 2021.

## Prueba de Hipótesis Específica 1

H0: El sistema de control de personal no se relaciona con la Organización administrativa en el HRGDV Abancay - Apurímac, 2021.

H1: El sistema de control de personal se relaciona con la Organización en el HRGDV Abancay - Apurímac, 2021

*Tabla 4: Correlación Rho de Spearman entre la Variable Sistemas de control de personal y la organización de la Gestión administrativa*

<b>Correlaciones</b>				
		SISTEMA CONTROL DE PERSONAL		ORGANIZACIÓN
Rho Spearman	de	SISTEMA CONTROL DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000
			Sig. (bilateral)	.
			N	118
		ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	0,270
			Sig. (bilateral)	0,001
			N	118

Fuente: elaboración propia

Según la tabla N° 04 con respecto a las variables Sistema control de personal y la dimensión: organización, de la variable Gestión Administrativa tiene un coeficiente de correlación es 0,270 es significativamente baja.

Y también se puede observar que el valor -p es  $0,001 \leq 0,05$ , por lo que no se

acepta la hipótesis la nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual se concluye que: El sistema de control de personal se relaciona con la Organización de la Gestión administrativa en el HRGDV de la ciudad d Abancay - Apurímac, 2021.

### Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: El sistema de control de personal no se relaciona con la Organización de la Gestión administrativa en el HRGDV Abancay - Apurímac, 2021.

H1: El sistema de control de personal se relaciona con la Organización Gestión administrativa en el HRGDV Abancay, 2021

*Tabla 5: Correlación Rho de Spearman entre la Variable Sistemas control de personal y Planificación de la Gestión administrativa*

<b>Correlaciones</b>				
			SISTEMA CONTROL DE PERSONAL	PLANIFICACION
Rho de Spearman	SISTEMA CONTROL DE PERSONAL	Coefficiente correlación	de 1,000	0,644
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	188	188
	PLANIFICACION	Coefficiente correlación	de 0,644	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	118	188

Fuente: elaboración propia

La tabla N° 5 con respecto a las variables Sistema control de personal y dimensión planificación en la Gestión Administrativa tiene un coeficiente de correlación es 0,644 es significativamente bueno.

Y también se puede observar que el valor -p es 0,001  $\leq$  0,05, por lo que no se acepta la hipótesis la nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual se concluye que: El sistema de control de personal se relaciona con la planificación de la Gestión administrativa en el HRGDV de Abancay - Apurímac, 2021.

### Prueba de Hipótesis Específica 3

H0: El sistema de control de personal no se relaciona con la dirección de la Gestión administrativa en el HRGDV Abancay - Apurímac, 2021.

H1: El sistema de control de personal se relaciona con la dirección de la Gestión administrativa en el HRGDV Abancay - Apurímac, 2021

*Tabla 6: Correlación Rho de Spearman entre la Variable Sistemas control de personal y la dirección de la Gestión administrativa*

<b>Correlaciones</b>					
				SISTEMA CONTROL DE PERSONAL	DIRECCION
Rho de Spearman	SISTEMA CONTROL DE PERSONAL	Coeficiente	de	1,000	0,706
		correlación		.	0,001
		Sig. (bilateral)		118	118
	DIRECCION	Coeficiente	de	0,706	1,000
		correlación		0,001	.
		Sig. (bilateral)		118	118

Fuente elaboración propia

Según la tabla N° 6 con respecto a las variables Sistema control de personal y la dimensión dirección de la Gestión Administrativa tiene un coeficiente de correlación es 0,706 es bueno.

Y también se puede observar que el valor -p es  $0,001 \leq 0,05$ , en donde la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa, por lo cual se concluye que: El sistema de control de personal se relaciona con la dirección de la Gestión administrativa en el hrgdv-a - Apurímac, 2021.

#### Prueba de Hipótesis Específica 4

H0: El sistema de control de personal no se relaciona con el Control de la Gestión administrativa en el HRGDV Abancay - Apurímac, 2021.

H1: El sistema de control de personal se relaciona con el Control Gestión administrativa en el HRGDV Abancay - Apurímac, 2021.

*Tabla 7: Correlación Rho de Spearman entre la Variable Sistemas control de personal y el control de la Gestión administrativa*

Correlaciones						
				SISTEMA CONTROL DE PERSONAL	CONTROL	
Rho de Spearman	SISTEMA CONTROL DE PERSONAL	DE	Coeficiente de correlación	de	1,000	0,570
			Sig. (bilateral)		.	0,001
			N		118	188

CONTROL	Coefficiente de correlación	de	0,570	1,000
	Sig. (bilateral)		0,001	.
	N		188	188

Fuente: elaboración propia.

Según la tabla N° 7 con respecto a las variables Sistema control de personal y la dimensión: control, de la Gestión Administrativa tiene un coeficiente de correlación es 0,570 es regular baja.

Y también se puede observar que el valor -p es  $0,001 \leq 0.05$ , en donde, se acepta la hipótesis la alternativa y se rechaza la hipótesis nula, por lo cual se concluye que: El sistema de control de personal no se relaciona con el control de la Gestión administrativa en el HRGDV de la ciudad de Abancay - Apurímac, 2021.

## V. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados aceptaremos la hipótesis general entre el sistema de control de personal se relaciona con la gestión administrativa del HRGDVA - Apurímac, 2021. Mediante la prueba estadística de Spearman que arrojó un valor de  $\rho = 0,630$  se determinó una respectiva correlación positiva alta, donde se acepta el objetivo general, y se afirma que el sistema de control de asistencia de personal y su relación con la gestión administrativa HRGDV-A 2021. Dicho resultado coincide con la tesis siguiente que señala lo siguiente:

Arévalo (2018) en su proyecto de investigación Gestión por competencias y gestión administrativa su finalidad general es determinar la relación entre ambas variables, utilizó como método hipotético deductivo, tipo de investigación básica, con nivel correlacional, enfoque cuantitativo; diseño no experimental, transversal. Identificando como muestra 278 trabajadores su muestreo tipo probabilístico. Teniendo como conclusión: que obtuvo determinara la relación entre ambas variables, obteniendo como resultado Rho de Spearman de 0.768 demostrando una correlación directa alta. Así mismo en la siguiente investigación se observó que existe una correlacion existe entre el dispositivo lector y el control de asistencia el sistema biometrico, asi tambien.

Bravo Donoso (2013) indica: en su tesis que utilizó la investigación bibliográfica y documental, a su vez la investigación experimental y de laboratorio. Llegando a la siguiente conclusión: atravez del dispositivo tecnologico lector de huellas dactilares para el Control de Asistencia al personal mediante el Sistema Biométrico siendo esta una herramienta muy sencilla para la utilización de los trabajadores (pág. 136).Cabe mencionar que este sistema de control de

personal va permitir, tener los datos de todos los trabajadores diferenciados por categorías, también administrar de mejor manera la asistencia del personal, la tardanza, faltas, etc. Implementando diversos tipos de tecnología a través de las huellas dactilares, lector de iris también como lector biométrico se debe implementar un sistema de control de personal, que facilitara al jefe de recursos humanos tener los reportes al instante de acuerdo al horario del trabajador así no tener problemas con los trabajadores respecto a sus remuneraciones también tener el tiempo de servicio entre otros.

Para la variable sistema de control de asistencia, se dio a conocer los respectivos resultados del cruce de la variable sistema control de personal y la dimensión organización, se confirmó la relación mediante el rho de Spearman obteniendo  $\rho=0,270$  que es una correlación baja por ende se implanta existe una relación baja dando que hay un respectivo porcentaje de 38,17 % que son un conjunto de 45 trabajadores que están en un nivel bajo que no ayuda el sistema de control de personal para una mejor organización en el hospital. Del mismo modo en la siguiente investigación se encuentra una baja relación entre las variables al encontrarse muchas falencias.

Velásquez , Ponce, Franco (2016) señala: “esta investigación demuestra que existen muchas falencias en la gestión administrativa y financiera” (pág. 15).

De igual forma los respectivos resultados del cruce de la variable sistema control de personal y la dimensión planificación de la hipótesis específica 2 se confirmó la relación a través de rho de Spearman consiguiendo  $\rho=0,659$  que es una correlación moderada por ende se implanta que existe una relación moderada dando que hay un respectivo porcentaje de 42,4 % que son un

conjunto de 50 trabajadores que están en un nivel regular indicando que ayuda el sistema de control de personal para una mejor planificación en el hospital. Coincidiendo con:

Pezo Arévalo (2020) En su tesis de control de asistencia de docentes. Utilizo como tipo de investigación tecnológica aplicada, diseño preexperimental con Post test -Pre test, teniendo una población identificada 22 docentes en la institución concluyendo con la aplicación del sistema se logró reducir la desviación estándar a 1.40 así como también la media de error estándar obtuvo el valor 0.4978 (pág. 30).Que señala que existe una relacion moderada entre estos.

Con respecto a los resultados que se obtuvieron en relación a la hipótesis específica 3 entre la variable sistema de control de personal y la dimensión Dirección de la variable gestión administrativa donde se obtuvo el Rho de Spearman de 0.706 lo que indica una relación positivamente media y el nivel de significancia -p es  $.001 \leq 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alternativa, con lo cual se concluye que el sistema de control personal se relaciona con la dirección en la Gestión administrativa en el HRGDV de la ciudad de Abancay - Apurímac, 2021, entonces se indica que el grado de correlación es buena y existe correlación, en base a lo indicado es decir que a mayor dirección del área de personal se tendrá un mejor procesamiento de la información confiable oportuna serán relevantes los reportes de Asistencia para la gestión administrativa en el área de remuneraciones. Esto concuerda con:

Míñope (2018) En la tesis: Gestión de Personal en Control de Asistencia

utilizando el diseño no experimental, transversal, su población identificada es 483 empleadores. La técnica que se utilizó es análisis documental, entrevista, así como también encuesta. Su instrumento fue el cuestionario. Concluyendo la existencia la relación entre sus variables teniendo como resultado que el 6.03 % como promedio que indica la existencia de una buena gestión. (pág. 60).

Con referencia a la hipótesis específica cuatro, entre la variable Sistema control de personal y la dimensión: control, de la variable Gestión administrativa, donde se obtuvo el Rho de Spearman de 0.570 lo que indica una relación positivamente media y el nivel de significancia -p es  $.001 \leq 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alternativa, con lo cual se concluye que el sistema control de personal se relaciona con el control en la Gestión administrativa en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - Apurímac, 2021, entonces se indica que el grado de correlación es media y existe correlación, en base a lo indicado podemos decir a mayor control de los reportes de asistencia del personal contribuirá para los pagos respectivos de guardias, tardanzas, faltas del personal para sus descuentos respectivos.

Coincidiendo con los siguientes trabajos de investigación, en las que existe una relación entre las variables planteadas. Así:

Di Alvarado (2018) en la tesis Control interno y Gestión Administrativa, en su investigación tuvo como muestra 65 participantes del ministerio público. como técnica utilizo encuesta identificando cinco dimensiones para sus variables, el cuestionario su instrumento fue el cuestionario con 36 preguntas. Concluyendo en base a los resultados obtenidos la existencia de una relación significativa positivamente alta entre ambas variables en base al resultado rho Spearman

que obtuvo el valor de 0,735 así como también el valor p de 0,000 siendo menor al 0,05 (pág. 104). De igual modo:

Huayama (2018) Existe relación directa entre el control interno y la gestión administrativa, que utilizo la metodología Cualitativa, en su investigación busca las cualidades en función del control interno, teniendo como diseño no experimental al no ser manipuladas las variables siendo descriptiva correlacional. Teniendo como muestra de 26 personas de toda la institución en una investigación aplicada llegando a una Conclusión que hay relación entre sus variables con el control interno y la gestión administrativa, teniendo como resultado que a mayor control interno será eficiente la gestión administrativa. (pág. 78)

## VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados obtenidos basados en la hipótesis general, demuestran que existe relación positivamente regular considerable entre el sistema control de personal y Gestión administrativa en el HRGDV Abancay - Apurímac, 2021 con una Rho de Spearman de 0.630 es decir que cuando se realiza mejor los informes de asistencia del personal , confiabilidad y relevancia del sistema control de persona se tendrá una buena gestión administrativa en tanto en sus remuneraciones y así cumplir con los pagos establecidos mensualmente.
2. Los resultados obtenidos basados en la hipótesis específica uno, demuestran que existe relación positivamente baja entre el sistema control de personal y organización de la variable Gestión administrativa en el HRGDV de Abancay - Apurímac, 2021 con una Rho de Spearman de 0,270 es decir que a menor tiempo de procesamiento de información de asistencia del personal que contribuirá para la organización gestión administrativa en función de sus remuneraciones y así cumplir con los pagos establecidos mensualmente.
3. Los resultados obtenidos basados en la hipótesis específica dos, demuestran que existe relación positivamente baja entre el sistema control de personal y planificación de la variable Gestión administrativa en el HRGDV de Abancay - Apurímac, 2021 con una Rho de Spearman de 0.659 es decir que es bueno tiempo de procesamiento de información de asistencia del personal que contribuirá para la planificación gestión

administrativa en función de sus remuneraciones y así cumplir con los pagos establecidos mensualmente.

4. Los resultados obtenidos basados en la hipótesis específica tres, demuestran que existe relación positivamente Buena entre el sistema control de personal y dirección de la variable Gestión administrativa en el HRGDV de Abancay - Apurímac, 2021 con una Rho de Spearman de 0.706 es decir que es bueno en el procesamiento de información y la asignación de equipos de cómputo adecuados para el área el control de asistencia del personal que contribuirá para la dirección gestión administrativa en función de sus remuneraciones el cálculo exacto de sus días de vacaciones y así cumplir con los pagos establecidos mensualmente.
  
5. Los resultados obtenidos basados en la hipótesis específica cuatro, demuestran que existe relación positivamente moderada entre el sistema control de personal y el control de la variable Gestión administrativa en el HRGDV de Abancay - Apurímac, 2021 con una Rho de Spearman de 0.570 es decir que es regular en el procesamiento de información y mejorar el tiempo de respuesta, a solicitud de los trabajadores sobre los diferentes solicitudes por parte del personal al área el control de asistencia del personal que contribuirá para el control de la gestión administrativa en función del recurso humano.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al director y al jefe de recursos humanos del HRGDV, evaluarse propuestas de mejora para implementar un sistema completo de control de asistencia el registro de información de todos los trabajadores que realiza el área de control de asistencia, tener todos los procedimientos y tener la información en tiempo real.
- Se recomienda organizar los procesos de atención en el área de control de asistencia que permitirá el mejor procesamiento de las distintas peticiones del trabajador y tenerlos de manera confiable y oportuna para su toma de decisiones.
- Se recomienda planificar las peticiones de los trabajadores de los diferentes servicios con anticipación al área de control de asistencia para que permita calcular las diferentes peticiones de los trabajadores y no tener problemas en sus remuneraciones.
- Los sistemas de información son fundamentales para realizar una toma de decisiones adecuadas se recomienda realizar mayor número de capacitaciones al personal responsable del procesamiento de información del área de control de asistencia, en donde muchas gestiones le dan menor importancia ya que consideran que el procesamiento de información de los trabajadores debe ser oportuna.
- Se recomienda de realizar el control de las diversas resoluciones y directivas de asistencia del personal nombrado, contratado que contribuirá en la gestión del cumplimiento de la gestión administrativa.

## REFERENCIAS

- Pezo Arévalo, M. A. (2020). *Implementación de sistema de control de asistencia docente para mejorar la gestión de personal académico en la Institución Educativa Pública de Menores N° 60023, Iquitos, año 2020*. Iquitos: UPS.
- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. Mexico : RED TERCER MILENIO S.C.
- Arévalo Salinas , A. I. (2018). *Propuesta metodológica para el análisis de YouTube y su relación con los movimientos sociales*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Arévalo, A. L. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018*. Lima: UCV.
- Bravo Donoso, E. A. (2013). *“DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE CONTROL DE ASISTENCIA PARA LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DE LA ZONA ESCOLAR No. 2 DE LA UTE No. 1 DEL CANTÓN AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”*. Ecuador: PUCDS.
- Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región* , 1-11.
- Di Alvarado , L. Z. (2018). *Control interno y Gestión Administrativa según el personal del Ministerio Público - Lima, 2018*. Lima: UCV.
- DMS. (Diciembre de 2016). *Control de Personal. optimizamos tiempo generamos valor* , 1-2.
- Educativos . (21 de Abril de 2016). *EDUCATIVOS.COM*. Obtenido de Proceso administrativo de Henry Fayol: <https://edukativos.com/apuntes/archives/7778>

Endalia. (23 de julio de 2021). *Endalia*. Obtenido de Endalia:  
<https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Edamsa Impresiones S.A. de C.V.

Huayama , A. D. (2018). *EL CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO DE MATARA. HUANCABAMBA. PIURA, PERÚ 2018*. Piura: UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA.

IDICT. (2018). Sistema web para el control de la disciplina y capacitación. *ciencias publicas* , 2-4.

López, M. (30 de Junio de 2020). *Control de Recursos Humanos: sistema de información y auditoría de RRHH*. Obtenido de Gestiópolis:  
<https://www.gestiopolis.com/auditoria-y-control-de-los-recursos-humanos/>

Miñope, R. D. (2018). *Gestión de Personal en Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal Lambayeque*. Lambayeque: UCV.

Pérez , J. F. (24 de julio de 2020). *lean construction mexico*. Obtenido de Teoría de Fayol, funciones y principios de administración:  
<https://www.leanconstructionmexico.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-fayol-funciones-y-principios-de-administraci%C3%B3n>

Quiroa, M. (7 de Diciembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Gestión administrativa:  
<https://economipedia.com/definiciones/gestion->

administrativa.html

Sánchez, A. (1 de Febrero de 2021). *Qué es la gestión administrativa*. Obtenido de Deusto formación : <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa>

UT3. (21 de 12 de 2009). *Control de personal*. Obtenido de GESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS: [https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/ut03\\_830029\\_la\\_oarh\\_cas.pdf](https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/ut03_830029_la_oarh_cas.pdf)

Velásquez , B., Ponce, V., & Franco, M. (2016). *La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo*. Quevedo: Dialnet.

## **ANEXOS**

## Matriz Operacional

Variables De Estudio	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
Sistema control de personal	Horario de trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rol de trabajo</li> <li>● Papeleta de cambio de turno</li> <li>● Tiempo de trabajo</li> </ul>	1-3	1=Nunca 2= casi Nunca 3=Algunas veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Muy Bajo= 15-27 Bajo = 28-39 Regular = 40-51 Alto = 52-63 Muy Alto = 64-75
	Control de turnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hora de entrada</li> <li>● Hora de salida</li> <li>● Control de tardanzas</li> </ul>	4-6		
	Permisos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Papeleta de salida</li> <li>● Licencias</li> <li>● vacaciones</li> </ul>	7-9		
Gestión administrativa	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ejecución de planes</li> <li>● Recursos humanos</li> <li>● Recursos materiales</li> </ul>	1-3	1=Nunca 2= casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Muy Bajo= 15-25 Bajo = 26-39 Regular = 40-51 Alto = 52-63 Muy Alto = 64-78
	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Plan anual de trabajo</li> <li>● Plan de presupuesto</li> <li>● Objetivos estratégicos</li> </ul>	4-6		
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacitación</li> <li>● Coordinación</li> </ul>	7-8		
	Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Supervisión</li> <li>● Monitoreo</li> </ul>	9-10		

Fuente: Elaboración propia.

## CUESTIONARIO

La presente encuesta constituye parte de la investigación de título “ Sistema control de personal y gestión administrativa del hospital regional Guillermo diaz de la vega de Abancay Apurímac 2021 ”el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador a continuación presentamos un conjunto de preguntas acerca del Sistema De Control De Personal En La Gestión Administrativa Del HRGDV-A 2021 . No existen respuestas buenas ni malas, contesta con sinceridad, de acuerdo a como suceden las cosas desde tu experiencia.

Variable: Sistema Control de Personal

Nº	PREGUNTA	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	DIMENSION: Horario de Trabajador	5	4	3	2	1
1	¿Considera Ud. que cumple con el rol de trabajo de su área?					
2	¿Con que frecuencia realiza sus cambios de turno con su compañera(o) de trabajo?					
3	¿con que frecuencia solicita su récord laboral ala oficina de control de asistencia?					
	Dimensión: Control de turnos					
4	¿Usted registra su asistencia de entrada en					

	la hora programada en el sistema de control?					
5	¿con que frecuencia Ud. ¿No registro su salida sistema de control?					
6	¿con que frecuencia llega tarde?					
	Dimensión Permisos Laborales					
7	¿con que frecuencia se ausenta de la Institución?					
8	¿Cada que tiempo presenta licencias o permisos laborales?					
9	¿cada que tiempo pide permiso a cuenta de vacaciones?					

Variable2: Gestión Administrativa:

Nº	PREGUNTA	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	<b>DIMENSION: Organización</b>	5	4	3	2	1
10	¿Considera que el HRGDV emplea adecuadamente sus recursos?					
11	¿El área de pagaduría le hizo descuentos inadecuados?					
12	¿Las decisiones tomadas					

	haces más eficientes en su área ?					
	<b>Dimensión: Planeamiento</b>					
13	¿El planeamiento del HRGDV considera las necesidades de los trabajadores?					
14	¿Considera que evalúa permanentemente los planes para su actualización y modificación?					
15	¿considera ud que el área de control de asistencia emite correctamente sus asistencia?					
	<b>Dimensión Dirección</b>					
16	¿Nota la participación de la dirección en la implementación de equipos?					
17	¿Considera que la toma de decisiones de la dirección motiva al personal?					
	<b>Dimensión Control</b>					
18	¿considera que la dirección ejerce control sobre las actividades de control de asistencia?					
19	¿considera que el are de pagaduría no tiene un informe detallado de asistencia del personal?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES SISTEMA DE CONTROL DE PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: Horario de Trabajador</b>							
1	¿Considera Ud. que cumple con el rol de trabajo de su área?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia realiza sus cambios de turno con su compañera(o) de trabajo?	X		X		X		
3	¿con que frecuencia solicita su récord laboral ala oficina de control de asistencia?	X		X		X		
	<b>Dimensión: Control de turnos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Usted registra su asistencia de entrada en la hora programada en el sistema de control?	X		X		X		
5	¿con que frecuencia Ud. registro su salida?	X		X		X		
6	¿con que frecuencia llega tarde?							
	<b>Dimensión Permisos Laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿con que frecuencia se ausenta de la Institución?	X		X		X		
8	¿Cada que tiempo presenta licencias de permisos laborales?	X		X		X		
9	¿cada que tiempo pide permiso a cuenta de vacaciones?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):NINGUNA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: JACK JAIRO GODEAU ROJAS**  
**Especialidad del validador: Mg. Gestión Publica**

**DNI:43056711**

**02 de Octubre del 2020.**



**Firma del Experto Informante.**

**Mg. JACK JAIRO GODEAU ROJAS**

**DNI: 43056711**

<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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES GESTION ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: Organización</b>							
1	¿Considera que el HRGDV emplea adecuadamente sus recursos?	X		X		X		
2	¿el área de pagaduría le hizo descuentos inadecuados?	X		X		X		
3	¿las decisiones tomadas hacen más eficientes en su área ?	X		X		X		
	<b>Dimensión: Planeamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿El planeamiento del HRGDV considera las necesidades de los trabajadores?	X		X		X		
5	¿Considera que evalúa permanentemente los planes para su actualización y modificación?	X		X		X		
6	¿considera ud que el área de control de asistencia emite correctamente sus asistencia?	X		X		X		
	<b>Dimensión Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Nota la participación de la dirección en la implementación de equipos?	X		X		X		
8	¿Considera que la toma de decisiones de la dirección motiva al personal?	X		X		X		
	<b>Dimensión Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿considera que la dirección ejerce control sobre las actividades de control de asistencia?	X		X		X		
10	¿considera que el are de pagaduría no tiene un informe detallado de asistencia del personal?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):NINGUNA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: JACK JAIRO GODEAU ROJAS**  
**Especialidad del validador: Mg. Gestión Publica**

**DNI:43056711**

**02 de Octubre del 2020.**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jack Jairo Godeau Rojas', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat illegible.

**Firma del Experto Informante.**

**Mg. JACK JAIRO GODEAU ROJAS**

**DNI: 43056711**

**<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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES SISTEMA DE CONTROL DE PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: Horario de Trabajador</b>							
1	¿Considera Ud. que cumple con el rol de trabajo de su área?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia realiza sus cambios de turno con su compañera(o) de trabajo?	X		X		X		
3	¿con que frecuencia solicita su récord laboral ala oficina de control de asistencia?	X		X		X		
	<b>Dimensión: Control de turnos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Usted registra su asistencia de entrada en la hora programada en el sistema de control?	X		X		X		
5	¿con que frecuencia Ud. ¿No registro su salida?	X		X		X		
6	¿con que frecuencia llega tarde?	X		X		X		
	<b>Dimensión Permisos Laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿con que frecuencia se ausenta de la Institución?	X		X		X		
8	¿Cada que tiempo presenta licencias de permisos laborales?	X		X		X		
9	¿cada que tiempo pide permiso a cuenta de vacaciones?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**Ninguna

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: David Barrial Acosta**

**DNI: 42515036**

**Especialidad del validador: Administrador de Empresas**

**02 de Octubre del 2021**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC  
Mg. David Barrial Acosta  
DOCENTE

**Firma del Experto Informante.**

<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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES GESTION ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: Organización</b>							
1	¿Considera que el HRGDV emplea adecuadamente sus recursos?	X		X		X		
2	¿el área de pagaduría le hizo descuentos inadecuados?	X		X		X		
3	¿las decisiones tomadas hace más eficientes en su área ?	X		X		X		
	<b>Dimensión: Planeamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿El planeamiento del HRGDV considera las necesidades de los trabajadores?	X		X		X		
5	¿Considera que evalúa permanentemente los planes para su actualización y modificación?	X		X		X		
6	¿considera ud que el área de control de asistencia emite correctamente sus asistencia?	X		X		X		
	<b>Dimensión Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Nota la participación de la dirección en la implementación de equipos?	X		X		X		
8	¿Considera que la toma de decisiones de la dirección motiva al personal?	X		X		X		
	<b>Dimensión Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿considera que la dirección ejerce control sobre las actividades de control de asistencia?	X		X		X		
10	¿considera que el are de pagaduría no tiene un informe detallado de asistencia del personal?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):Ninguna**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: David Barrial Acosta            DNI: 42515036**

**Especialidad del validador: Administrador de Empresas**

**02....de...octubre...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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURIMAK  
-----  
**Mg. David Barrial Acosta**  
DOCENTE

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES SISTEMA DE CONTROL DE PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Horario de Trabajador							
1	¿Considera Ud. que cumple con el rol de trabajo de su área?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia realiza sus cambios de turno con su compañera(o) de trabajo?	X		X		X		
3	¿con que frecuencia solicita su récord laboral a la oficina de control de asistencia?							
	<b>Dimensión: Control de turnos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Usted registra su asistencia de entrada en la hora programada en el sistema de control?	X		X		X		
5	¿con que frecuencia Ud. ¿No registro su salida?	X		X		X		
6	¿con que frecuencia llega tarde?							
	<b>Dimensión Permisos Laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿con que frecuencia se ausenta de la Institución?	X		X		X		
8	¿Cada que tiempo presenta licencias de permisos laborales?	X		X		X		
9	¿cada que tiempo pide permiso a cuenta de vacaciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Stephany Reinoso Prada    DNI: 70082088

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

03 de 10 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 LAS VARIABLES GESTION ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: Organización</b>							
1	¿Considera que el HRGDV emplea adecuadamente sus recursos?	X		X		X		
2	¿el área de pagaduría le hizo descuentos inadecuados?	X		X		X		
3	¿las decisiones tomadas haces más eficientes en su área ?	X		X		X		
	<b>Dimensión: Planeamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿El planeamiento del HRGDV considera las necesidades de los trabajadores?	X		X		X		
5	¿Considera que evalúa permanentemente los planes para su actualización y modificación?	X		X		X		
6	¿considera ud que el área de control de asistencia emite correctamente sus asistencia?							
	<b>Dimensión Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Nota la participación de la dirección en la implementación de equipos?	X		X		X		
8	¿Considera que la toma de decisiones de la dirección motiva al personal?	X		X		X		
	<b>Dimensión Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿considera que la dirección ejerce control sobre las actividades de control de asistencia?	X		X		X		
10	¿considera que el are de pagaduría no tiene un informe detallado de asistencia del personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Stephany Reinoso Proda    DNI: 70082088

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

03 de 10 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.

## ANEXO 4: BASE DE DATOS Y FIABILIDAD

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE1: SISTEMA CONTROL DE PERSONAL

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE1: SISTEMA CONTROL DE PERSONAL									
	Horario de Trabajo			Control de Turnos			Permisos Laborales		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9
1	3	4	3	3	3	3	3	4	3
2	4	5	4	4	4	4	4	3	4
3	3	4	5	5	5	5	5	3	5
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	3	4	4	4	4	4	3	4
6	3	5	3	3	3	3	3	5	3
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	5	3	4	5	5	5	5	4	5
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	4	5	4	4	4	4	4	5	4
11	3	3	5	3	3	3	3	4	3
12	4	4	3	4	4	4	4	3	4
13	5	5	4	5	5	5	5	3	5
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4

## FIABILIDAD

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	9

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

	Organización			Planificación			Dirección		Control	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	5	2	5	5	5	3	5	3	5	5
2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4
10	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5
11	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3
12	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
13	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
14	5	2	5	5	5	3	5	3	5	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	10

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

## SOLICITUD PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN –  
TESIS.

SEÑOR DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO  
DÍAZ DE LA VEGA – ABANCAY.



Emilio Huanca Amable, identificado con DNI:  
43139505, domiciliado en la Av. Huáscar 117  
Urb. Patibamba Alta de esta ciudad, de profesión  
Ingeniero de Sistemas e Informática con CIP  
188499, estudiante de Maestría con mención en  
Gestión Pública, de la Universidad César  
Vallejo.

Ante usted me presento y expongo:

En mi condición de estudiante de maestría en Gestión Pública, es indispensable desarrollar un trabajo de investigación a nivel de Tesis, por lo que recorro a su Autoridad para solicitar Autorización y permitirme realizar la mencionada investigación que tiene como título "Sistema Control De Personal En La Gestión Administrativa Del Hospital Guillermo Diaz De La Vega De Abancay Apurímac 2021".

Es preciso indicar que la respectiva autorización me permita aplicar el instrumento a través de una encuesta al personal de la institución, información que permita conocer cómo nos encontramos en relación al Sistema de Control de personal y la Gestión Administrativa.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Acceder a mi petición

Abancay, 04 de octubre del 2021

Ing. Emilio Huanca Amable  
CIP 188499



# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC

Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



Abancay, 7 de octubre del 2021.

OFICIO N° 62 - 2021—UDI -HRGDV - Abancay.

Abog:

**HUGO DAVID ALFARO CHIRINOS**

Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

PRESENTE.

**ASUNTO: COMUNICO APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACION EN LAS DIFERENTES JEFATURAS DEL HRGDVA.**

Previs salud, tengo el agrado de dirigirme a usted, para comunicar que en atención de la solicitud del interesado **ING EMILIO HUANCA AMABLE**, estudiante de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo con mención de Gestión Pública, quien solicita, la aplicación del instrumento de trabajo de investigación titulado "Sistema control de personal en la Gestión Administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega - Abancay Apurimac 2021 " a través de una encuesta dirigido a las diferentes jefaturas de nuestra institución, para lo cual comunico que el interesado ha cumplido todo los requisitos solicitados y actualmente viene aplicando el instrumento mencionado.

Agradaciendo anticipadamente su gentil atención, uso la ocasión para expresarle mis consideraciones distinguidas y deferencia personal.

Atentamente

  
Mg. Iris Antonia Lopez Rojas  
Responsable de la Unidad de Docencia e Investigación





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20527004269
<b>Hospital Guillermo Díaz de la Vega</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: <b>José patricio Becerra Rodríguez</b>	DNI: <b>29423480</b>

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo  no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>Relación entre el Sistema de Control de Personal y la Gestión Administrativa en el Hospital GDV de Abancay Apurímac, 2021</b>	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos <b>Emilio Huanca Amable</b>	DNI: <b>43139605</b>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Abancay 07 de Febrero 2022

Firma: \_\_\_\_\_

GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC  
SECRETARÍA REGIONAL DE EDUCACIÓN  
M.C. José P. Becerra Rodríguez  
DIRECTOR GENERAL  
DSEP 2022

(\*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello,