



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de
enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Lezma Andía, Yesenia Medaly ([ORCID: 0000-0002-4804-1261](https://orcid.org/0000-0002-4804-1261))

ASESOR:

Dr. Vertiz Osos Jacinto Joaquin ([ORCID: 0000-0003-2774-1207](https://orcid.org/0000-0003-2774-1207))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

Dedicado a mis padres por su apoyo incondicional, muchos de mis logros se los debo a ustedes, a mis hijas que son mi fortaleza mi motor y motivo para seguir adelante y nunca rendirme.

Agradecimiento

A Dios; por la vida, la salud y la voluntad concedidas en todo momento.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y haberme brindado todos sus conocimientos.

A mi asesor de tesis al DR. Jacinto Vertiz por compartir sus conocimientos y guiarme en el proceso de concluir la tesis.

A todas mis compañeras y colegas de trabajo que colaboraron en la elaboración de mi trabajo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS:	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable 1	
Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable 2	
Anexo 4: Instrumentos de medición de la variable 1	
Anexo 5: Instrumentos de medición de la variable 2	
Anexo 6: Base de datos de la muestra	

Anexo 7: Base de datos de la prueba piloto de la confiabilidad

Anexo 8: Validez de contenido

Anexo 9: Carta de aceptación

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1.	Análisis de la confiabilidad del instrumento	18
Tabla 2.	Tabla de frecuencias de la gestión administrativa y desempeño laboral	20
Tabla 3.	Tabla de frecuencias de la gestión administrativa y nivel de compromiso	21
Tabla 4.	Tabla de frecuencias de la gestión administrativa y resolución de problemas	22
Tabla 5.	Tabla de frecuencias de la gestión administrativa y nivel de iniciativa	23
Tabla 6.	Correlación entre las variables	24
Tabla 7	Coefficiente de correlación de la Gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral	25

Índice de Figuras

	Página
Figura 1 Dimensiones del desempeño laboral	10
Figura 2 Esquema de diseño	15
Figura 3 Gestión administrativa y desempeño laboral	20
Figura 4 Gestión administrativa y nivel de compromiso	21
Figura 5 Gestión administrativa y resolución de problemas	22
Figura 6 Gestión administrativa y nivel de iniciativa	23

Resumen

La gestión administrativa y el desempeño laboral son variables poco estudiadas en el sector salud. El objetivo de esta investigación es establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021.

Es una investigación de tipo básica, transversal, de nivel correlacional, de diseño no experimental y el análisis se realizó con una muestra de 70 enfermeras. El enfoque es cuantitativo. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con escala de Likert. Los datos fueron ingresados al software estadístico SPSS versión 25 y se estableció la confiabilidad para los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo 0,826 para gestión administrativa y 0.785 para desempeño laboral lo que significa una alta confiabilidad para ambos.

Con la muestra de 70 enfermeras se encontró una correlación positiva considerable (Rho de Spearman=0.804) entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en un Instituto Nacional Materno Lima. De acuerdo con los resultados se concluye que, al mejorar la gestión administrativa el desempeño laboral presentará mejoras en la misma dirección.

Palabras clave: Desempeño laboral, Gestión, Iniciativa, Proactividad, Trabajo en equipo,

Abstract

Administrative management and job performance are variables little studied in the health sector. The objective of this research is to establish the relationship between administrative management and work performance of the nursing staff of a National Maternal Institute Lima, 2021.

It is a research of a basic, cross-sectional, correlational level, non-experimental design and the analysis was carried out with a sample of 70 nurses. The approach is quantitative. The technique was the survey and the instrument were the Likert scale questionnaire. The data were entered into the statistical software SPSS version 25 and the reliability for the instruments was established using the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining 0.826 for administrative management and 0.785 for job performance, which means high reliability for both.

With the sample of 70 nurses, a considerable positive correlation was found (Spearman's Rho = 0.804) between the variable's administrative management and job performance in a National Maternal Institute of Lima. According to the results, it is concluded that, by improving administrative management, work performance will present improvements in the same direction

Keywords: Initiative, Management, Proactivity, Teamwork, Work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Desde finales del siglo XIX la gestión administrativa, es un concepto que viene tomando fuerza y actualmente tiene ya experimentando inmensos cambios logrando evolucionar apoyándose en el desarrollo tecnológico que minimiza tiempos y permite crear procedimientos modernos. Hoy el mundo está cambiando, las organizaciones de salud privadas y también públicas están buscando ser eficientes, la gran competencia transnacional que desea obtener ventajas competitivas es cada vez más intensa y constantemente persigue objetivos que le permitan fortalecer su posición en los mercados, los cuales son cambiantes, porque los consumidores actuales lo son.

La Gestión administrativa en los establecimientos de salud deben disponer de una administración oportuna y acertada, con la finalidad de lograr las metas en sus diferentes actividades de salud, dando respuestas orientadas a solución de problemas. Según Koontz et al. (2012) la gestión administrativa se refiere a los procedimientos administrativos encargados de potenciar los recursos en sus diversos ámbitos logrando formar una organización estable.

Poner en práctica una buena gestión va influenciar de manera positiva en el desempeño laboral de los profesionales de la salud. Para Chiavenato (2011) el desempeño laboral se emplea en las organizaciones como uno de los mecanismos para calcular la ejecución de los objetivos que son definidos por los ejecutivos en beneficio de la organización. Caisa y Gamboa (2016) indicaron que en estos tiempos existen errores en la gestión administrativa, llegando a la conclusión que, para mejorar el desempeño laboral, es obligatorio contar con una estrategia bien diseñada por los directivos.

Comparando una realidad más cercana a la de nuestro país, se tiene que Armijo (2011), en un estudio realizado para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, señaló que en Latinoamérica: Chile, Costa Rica, Uruguay y Colombia son un buen ejemplo de una gestión pública que va camino a la eficiencia, debido a que sus políticas de gobierno están encaminadas en la reforma y modernización del Estado, trabajando desde hace 15 años en la gestión por resultados. Al-Hawary y El-Fattah (2017), estudiaron la repercusión que tiene la motivación de los gestores en el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital de Jordania, concluyendo que es muy importante que los gerentes sean líderes motivadores para el personal de enfermería.

A nivel nacional, lamentablemente se ha hecho una especie de costumbre que en las instituciones públicas en general no se presente un desempeño laboral eficiente, con miras de brindar un buen servicio al ciudadano. Tampoco se observa un profesionalismo claro en el manejo de los recursos y hay demasiados problemas en diversas áreas. Las jefaturas, decisiones y procesos no se evalúan ni se investigan de forma permanente, en búsqueda de la calidad. Se debe tener como fin que los resultados resuelvan de forma óptima los inconvenientes que se presenten, más cuando existen normas que tienen por finalidad mejorar la atención al ciudadano y brindar servicios públicos de calidad.

En el espectro local, en el Instituto Nacional Materno Perinatal servicio de cuidados intensivos, no se observa un desempeño laboral de real compromiso. La infraestructura no es suficiente para atender a la cantidad de personas que demandan atención y el personal de enfermería debe buscar la forma de brindarle al paciente un trato apropiado. Se contrata personal que no está plenamente capacitado para el servicio, y que ingresa sin las capacidades necesarias, también se encuentra trabajadores administrativos que no cumplen sus funciones, y no son debidamente supervisados, pero cuando si se les encuentra una conducta inapropiada, recurren a argucias para evadir su irresponsabilidad siendo una de ellas el sindicato. No se atienden oportunamente los requerimientos de la jefatura del servicio, se detectó demoras en la compra de equipos, de insumos para el trabajo diario. Hay parte del personal que no se compromete con la gestión y eso origina una regular atención al usuario, generándose un bajo desempeño laboral del trabajador. En la gestión de documentos, un desmedido uso de los recursos al momento de brindar el servicio, insatisfacción en el cumplimiento de las proyecciones.

Cómo problema general se desea conocer ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021?, y para tratar los problemas específicos se tomaron en cuenta los caracteres medibles de la variable desempeño laboral, determinadas las dimensiones se tienen los problemas específicos de relacionar la gestión administrativa con el nivel de compromiso, la resolución de problemas y el nivel de

iniciativa del personal de enfermería.

Metodológicamente la presente investigación propone la adaptación de un instrumento para la evaluación del desempeño laboral que se ha aplicado al personal de enfermería, con la inquietud de que futuros investigadores tomen como base el presente trabajo. La investigación se justifica teóricamente pues sirve de aporte a los conceptos establecidos sobre gestión administrativa y desempeño laboral una diferente forma de abordar las definiciones y sobre todo relacionando con el campo de la salud que deben ser un pilar de eficiencia en la atención al público en el Estado y se busca generar discusión sobre la aplicación de los temas en el servicio de enfermería. Como justificación práctica, se pretende que el estudio sea un instrumento de consulta para mejorar algunos de los problemas que se presenten en el servicio del hospital sobre la gestión administrativa y además aportar información en el desempeño laboral que permita un eficiente desarrollo personal y profesional de las enfermeras del hospital, debido a que siempre hay evaluaciones continuas acerca del desempeño en el servicio. También hay una justificación social al contribuir con el mejoramiento de la gestión del hospital, y en el trabajo de las licenciadas del servicio lo cual finalmente se reflejará en la buena atención de los pacientes.

De acuerdo a lo planteado el objetivo principal del presente trabajo fue Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021. Por consiguiente, los objetivos específicos fueron: Establecer la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso, con la resolución de problemas y con el nivel de iniciativa del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021.

Como Hipótesis general se planteó que: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021 y las hipótesis específicas se presentan de la siguiente manera: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa con el nivel de compromiso, la resolución de problemas y el nivel de iniciativa del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional Marchena (2021) encontró una correlación alta, $r = 0,734$, entre las mismas variables aplicando a todos los trabajadores (60) de una institución pública de Trujillo (muestreo censal). Se halló un nivel entre bueno y regular de gestión administrativa y un alto nivel de desempeño laboral. Cuenca (2020) en Alto Amazonas encontró que cuando los directivos ejercían la labor de controlar se generaba un efecto positivo en la gestión administrativa, y dicha labor de control interno, debe aplicarse en cada fase del proceso de administración dentro de las empresas. Epquin (2020) con 75 trabajadores de una institución de San Martín, concluyó que el desempeño laboral es influenciado positivamente por la gestión administrativa. Flores y Espilco (2020) trabajó con 50 enfermeras de un hospital del Callao estableciendo que se presentó un impacto medio de las dimensiones de los factores emocionales con el desempeño laboral. Meléndez (2020) en Tarapoto concluyó que el desempeño laboral es un concepto primordial que no debe descuidarse para el apropiado desarrollo de las actividades económicas.

Mendivel et al (2020) obtuvieron una correlación altamente positiva entre la gestión administrativa y la calidad del servicio en una universidad privada filial Chanchamayo. Rosado (2019) obtuvo como resultado que en las entidades públicas del sector educación, el desempeño laboral y la gestión administrativa tienen una relación directa y significativa ($Rho = 0,711$). Cajo (2019), indicó que la gestión administrativa mal utilizada afecta en gran medida a los usuarios y administrados. Otoya (2018) realizó un estudio en una clínica privada de Lima donde correlacionó significativamente el ambiente empresarial con el desempeño laboral del personal dando como resultado la importancia de que las organizaciones generen entre sus colaboradores espacios de convivencia. Padilla (2018) con 80 trabajadores de un hospital del Callao comprobó en su estudio causal que existe una mediana repercusión de la conducción administrativa en el desempeño laboral. Ferrer (2017), determinó que hay una relación significativa y directa entre el desempeño laboral y la gestión administrativa, con una investigación básica, de nivel descriptivo y enfoque cuantitativo. Se tuvo 121 sujetos como muestra. Para la validez se utilizó el alfa de Cronbach: 0,935 para gestión administrativo y 0,926 para desempeño laboral. Y concluyó que existe relación directa y significativa (sig. bilateral = .000 < 0.05; $Rho = ,776^{**}$).

Tamay (2017) en Chiclayo con diseño no experimental concluyó que debido a una mala gestión administrativa que se ejerció, dio como resultado un deficiente desempeño laboral. Como consecuencia se muestra una gran desmotivación de los trabajadores a la hora de cumplir con sus labores, conllevando a una mala prestación de los servicios que brindan. Pezo (2017) en Tarapoto realizó su trabajo teniendo como población censal 21 empleados del INPE, contratados y nombrados. Trabajó un cuestionario de desempeño laboral y una ficha de registro de puesta en marcha de la ley servir. El desempeño tiene su rendimiento sujeto a observación al 47.62% de trabajadores, así, casi la mitad trabaja bajo supervisión, monitoreo y control permanente. No hay iniciativa, búsqueda de calidad ni orientación hacia resultados. Rodríguez (2017) llevo a cabo un estudio en Trujillo donde encontró que a pesar de que en las pequeñas y medianas empresas estudiadas no había establecido un proceso de planeamiento se presentaba una relación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

A nivel internacional se tiene que Matanhire-Zihanzu y Penn (2020) encontraron que los médicos y odontólogos tienen deficiente gestión administrativa en su institución de salud por falta de formación desde pregrado en gestión y administración y recomendaron que se incorporen cursos de economía y gestión en los diseños curriculares universitarios de medicina, sobre todo en pregrado. Gavilanes (2020), en Ecuador con un estudio de enfoque cuantitativo, método deductivo, de tipo descriptivo y diseño no experimental comprobó que la gestión administrativa se vincula positiva y significativamente con la comunicación interpersonal de los trabajadores. Bohórquez et al (2020) indicaron la importancia de mantener al talento humano motivado, considerado que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad. Así con una investigación descriptiva, la misma que permitió recopilar información y obtener como principales resultados el tener un 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, así como un 35% insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional; recomendaron motivar al personal de manera que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional.

Así mismo Johari et al. (2019) estudiaron las características laborales, el bienestar de los trabajadores, su desempeño laboral en relación a los cambios en la gestión administrativa en Malasia, con una muestra de 208 trabajadores del norte

del país, obteniendo como resultado que el 26,4 % de la variabilidad que justifica el bienestar laboral se debe a las diferentes características del trabajo. Y el bienestar de los empleados representaba el 41,8 por ciento del desempeño laboral. Pandey (2019) afirmó que el desempeño laboral tenía importancia en los resultados, a nivel del individuo, del grupo y de la empresa, las demandas detectadas fueron de tres formas: físicas, cognitivas y afectivas, encontrando que el estrés era una variable que afectaba el desempeño y la productividad. Méndez (2018), en Guayaquil determinó la incidencia del estrés y la ansiedad laboral en el desempeño con un estudio mixto de 61 trabajadores, en el cual concluyó que ambas variables en cuestión son dependientes.

Hoon y Sang (2018) examinaron las relaciones del desempeño laboral para evaluar la fuerza laboral coreana. Los resultados mostraron el impacto positivo de la cultura de organización del aprendizaje en las instituciones de la fuerza laboral coreana sobre la autoeficacia y el compromiso laboral. La autoeficacia de los trabajadores afectó positivamente su motivación, compromiso, desempeño laboral, y la vinculación generada entre el compromiso del trabajador y el desempeño laboral fue estadísticamente significativa. Ladilucy et al (2018) hallaron en un estudio de diez años, la importancia del desempeño laboral en las investigaciones empresariales, especialmente para comprender qué factores (o variables) contribuyen a un incremento sustancial en el desempeño laboral. Por lo tanto, recomendaron que se realicen más investigaciones para desarrollar aún más este campo de estudio, siendo su investigación un paso hacia la comprensión del constructo de desempeño laboral.

Al-Hawary y El-Fattah (2017), analizaron la repercusión de la motivación en el desempeño laboral de las enfermeras en 32 hospitales de Amman en Jordania. Aplicaron 353 cuestionarios y concretaron que los incentivos de todo tipo impactan positivamente en el desempeño de las enfermeras. Recomendando incentivar económicamente y con capacitaciones al personal. Ardila y García (2017) en Colombia concluyeron que hay un deficiente desempeño laboral en la institución estudiada y eso se debe al poco interés de los directivos en la motivación y poca capacitación de los trabajadores. Breeze (2017) llegó a la conclusión que existe una alta correlación entre un buen desempeño de los trabajadores y la gestión administrativa cuando se genera un eficiente liderazgo por parte de los funcionarios de alto rango. Zans, (2017) en Nicaragua concluyó trabajando con una muestra de

59 colaboradores y 25 supervisores que el desempeño laboral de los trabajadores mejora si los directivos promueven un clima organizacional apropiado. Caisa y Gamboa (2016) realizaron un estudio en Ecuador donde indicaron que en estos tiempos existen errores en la gestión administrativa, llegando a la conclusión que, para mejorar el desempeño laboral, es obligatorio contar con una estrategia bien diseñada por los directivos. Razak, et al. (2016) demostraron que la motivación y disciplina laboral; así como las competencias en simultaneo logran potenciar de manera favorable e importante el rendimiento de los colaboradores.

Hurtado (2008) manifestó que la *universalidad de la administración* consiste en que toda organización siempre debe guiarse de los principios de la teoría clásica de la administración. Con respecto al tamaño de la misma, a medida que va creciendo debe preocuparse más por administrar con cuidado los recursos escasos, pues se pueden generar espacios de fuga de insumos.

Al mencionar el desempeño laboral, se debe conocer las teorías de la motivación de McClelland quien hace más de 30 años utilizó el termino *competencia* que se ubicó en tres características: logro, poder, y afiliación. A través de sus investigaciones McClelland demostró que las evaluaciones y test tradicionales que decían predecir el desempeño exitoso, eran insuficientes. Competencia es la capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas. Según Bohórquez et al (2020) otra teoría importante es la de Abraham Maslow quien con su teoría de motivación basada en las necesidades humanas las ordena en una pirámide tomando en cuenta el nivel y son categorías que influyen en el comportamiento de los seres humanos y en el desempeño laboral. Por otra parte, los factores motivacionales se conforman de las variantes ubicadas en el control individual de la persona, ya que se encuentran integrados de una manera inmediata con las actividades que el trabajador realiza, tomando en consideración las gratitudes profesionales, a la obligación de auto realizarse por medio del desenvolvimiento de sus labores.

En las Teorías relacionadas al desempeño laboral: consideramos las opiniones de Chiavenato (2011), que nos brinda aportes sobre el desempeño y competencias individuales de un trabajador para poder reconocer las áreas a mejorar, también sirve para medir el concepto que tienen, tanto los clientes como los proveedores. Sin embargo, para Carpio (2020) sirve para llegar a recabar las metas propuestas y si es posible superar los objetivos gerenciales.

Velázquez (2019) propuso que es valorar como se desempeñan los trabajadores de acuerdo a las metas que le propone la organización de forma individual, y así se puede medir objetivamente y de forma integral si es que se logran los resultados. También afirma que hay que tomar en cuenta la parte humana del trabajador (sus inquietudes y metas en la empresa) y descartar juicios previos al momento de la evaluación de su desarrollo laboral.

Según Chiavenato (2011) quien indicó que también el desenvolvimiento laboral se emplea en las organizaciones como uno de los mecanismos para calcular la ejecución de los objetivos que son definidos por los ejecutivos en beneficio de la organización. Esto se refiere que la calidad del trabajo o servicio que desenvuelve el empleado dentro de la empresa. Es aquí donde se emplean desde sus habilidades profesionales hasta las capacidades interpersonales, las cuales repercuten directamente en el éxito de toda organización. Conforme indicó Alles (2008), quien sostuvo que este concepto en las organizaciones suele ser el fundamento para el adecuado desenvolvimiento, de tal manera que las organizaciones centran su interés en mejorar como se desarrollan los empleados por medio de un conjunto de incitaciones de una manera continua.

Por otra parte, Robbins y Coulter (2010) sostuvieron que es uno de los mecanismos que permite que los trabajadores de una organización ofrezcan un servicio con calidad, que permita estimar el desenvolvimiento implantando el diagnóstico de la labor, el comportamiento de los trabajadores y su productividad. Así mismo Breeze (2017) indicó que el concepto se determina por las metas respectivas que establece la organización, en donde los empleados, se encuentran más entregado con el mayor desempeño siendo su desenvolvimiento laboral, ya que, diversos estudios han manifestado que en función de los objetivos de una

empresa son desafiantes y con claridad, entonces los trabajadores entregaran un mayor desempeño para alcanzarlos, siendo así que depende de la organización el incitar y notificar a sus empleados para que estos de una forma más sencilla se concentren en sus metas ya determinadas

Werther (2008) sostuvo que son los actos que los directivos observan en los trabajadores y que son de importancia para lograr los objetivos organizacionales, incluso acota que pueden medirse a través de las competencias laborales o también en qué medida colabora y se compromete firmemente con la organización. Robbins y Coulter (2010) lo definieron como la actitud de los trabajadores en la prospección de los objetivos planteados por la institución, y los toma en cuenta como parte de la estrategia (obviamente individual) para conseguir dichos objetivos, partiendo de la particularidad de cada trabajador y de su capacidad.

Stoner et al. (1996) relacionaron el concepto con la eficiencia de cada uno de los trabajadores, y el compromiso que asumen para alcanzar sus metas personales y de la compañía, teniendo claras las normas establecidas por la gerencia o la alta dirección de la organización.

Robbins y Coulter (2010) se concentraron más en el comportamiento y la conducción del personal dentro de los parámetros de la empresa. Stoner et al. (1996) explicaron que los trabajadores demuestran su eficiencia, con una labor optima que trabaja de acuerdo a las normas que la institución propone para un excelente desempeño. Koontz et al. (2012) acerca del desempeño laboral manifestaron que es lo que se observa en los empleados como aporte para lograr los objetivos de las instituciones, aportes que incluso se pueden medir como las competencias del empleado o también como el nivel de colaboración con la institución. Alles (2008) sostuvo que el gerente no debe tener subjetividad al momento de evaluar, controlar, planificar y diseñar los objetivos empresariales, y que siempre debe despojarse de los juicios de valor en esos momentos. Además, plantea tres dimensiones: nivel de compromiso, resolución de problemas y nivel de iniciativa.

Figura1
Dimensiones del desempeño laboral



Elaboración propia

Werther (2008) acerca del rendimiento laboral indicó que son lo que se observa en los empleados como aporte para lograr los objetivos de las instituciones, aportes que incluso se pueden medir como las competencias del empleado o también como el nivel de colaboración con la institución.

Respecto al nivel de compromiso, Alles (2008) expresó que el comportamiento del trabajador debe ser permanentemente evaluado por los directivos para ver si se identifica plenamente con los objetivos de la firma. Los colaboradores comprometidos con la organización cumplen de manera eficiente, ahorran tiempo y recursos a la empresa, por lo cual deben ser recompensados adecuadamente. Robbins y Coulter (2010) expresaron que es muy importante que una institución se comunique con sus trabajadores apropiadamente sobre las metas, compromisos y valores.

En la dimensión resolución de problemas Alles (2008) afirmó que el trabajador debe ser capaz de ofrecerle soluciones a los inconvenientes que se le presentan a los clientes, con compromiso, incluyendo pensar en plantearle futuras soluciones a probables inconvenientes. Es una situación donde impera la óptima

comunicación entre el trabajador y el cliente, en la cual se debe buscar un equilibrio para ambas partes que no los perjudique y que refuerce la relación entre ambos, para futuras transacciones comerciales beneficiosas para ambas partes.

En la dimensión Nivel de Iniciativa, Alles (2008) propuso que se refiere a la tendencia de actuar proactivamente, el trabajador debe adelantarse a las posibles contingencias, pues él debe estar comprometido con las políticas institucionales y su cultura, entonces está en la capacidad de poder adelantarse a posibles conflictos, tomando decisiones bastante precisas, eliminando a futuro probables inconvenientes con los clientes internos y externos. El trabajador debe tener una visión personal y comprometida con la definida por la empresa, para así poder tomar decisiones que aporten valor en su trabajo diario, superando los inconvenientes con eficiencia.

Chiavenato (2011), enfatizó en las funciones básicas que debe tener toda organización que desea conseguir una eficiencia alta. Fayol (1916) citado en Breeze (2017) expuso que hay un enfoque universal y sintético en las entidades públicas y privadas, tanto estructural y anatómica en una organización. La eficiencia general se obtiene de la eficiencia individual y de la racionalización del trabajo, indicó que la proposición se divide en lo siguiente: funciones financieras, se relaciona con la obtención, búsqueda y gerencia de capitales. Funciones comerciales, en esta función la investigación se relaciona con la compra, venta e intercambio de bienes y servicios. Funciones de seguridad, la investigación se relaciona con la protección de los bienes y servicios de las personas. Funciones técnicas, la investigación se relaciona con la producción de los servicios que brinda el centro hospitalario. Las Funciones administrativas se coordinan y se sincronizan con las demás funciones de la empresa.

Robbins y Coulter (2010) determinaron que la gestión administrativa en las distintas organizaciones debe tener los objetivos organizados conforme con la visión y misión con el fin de poder proyectar sus actividades para proveer su cumplimiento y ejecutar una articulación adecuada de la misma. Estos autores citados anteriormente indicaron también que la gestión administrativa define que el objetivo es causar una planificación óptima, con el fin de que sus actividades sean

mejoradas de una forma oportuna, y se logren alcanzar con los objetivos en el tiempo estimado. Para esto, se debe ejecutar un análisis situacional con el objetivo de definir cuáles son las debilidades principales para plantear acciones de mejora. De tal manera, se sostiene que la actual ejecución de actividades correctivas se deben ejecutar mecanismos de apoyo que permitan facilitar el monitoreo y control del cumplimiento del plan de trabajo, aportando a la mejora de la gestión administrativa.

Sin embargo, Vinueza y Sanaguano (2017) indicaron que la gestión administrativa es fundamental en toda organización, debido a que esta permitirá que sea centrado el desarrollo de sus responsabilidades hacia la ejecución de sus metas, de tal manera, mejora la asignación de los recursos con la finalidad de facilitar el desenvolvimiento óptimo de las acciones, cooperando a que se reduzcan y se controlen los costos operativos de la organización. Además, de detallar que al momento de llevar una gestión administrativa óptima promueve un desempeño laboral eficiente.

Según Koontz et al. (2012) la gestión administrativa se refiere a los procedimientos administrativos encargados de potenciar los recursos en sus diversos ámbitos logrando establecer una organización estable. Alles (2008), manifestó que es el proceso donde reside las acciones de organización, planificación, control y ejecución, que son necesarios para lograr los objetivos planteados, mediante los recursos materiales y humanos disponibles. Al respecto Stoner et al. (1996) indicaron que siendo su conocimiento esencial la aplicación de los principios, métodos y técnicas de manera correcta, también comprende funciones, fases y etapas.

Hurtado (2008) indicó que la gestión administrativa tiene las siguientes características como: *Su especificidad*: tiene particularidades que son típicas con otras ciencias, guardando funciones económicas, contables, productivas, mecánicas, jurídicas y otros. Siendo totalmente diferentes. *Su universalidad*: Donde hay un organismo social siempre existirá la administración por ser necesaria para su manejo, y está se estará coordinando de manera sistemática con los medios que lo rodean para lograr su desarrollo. *Amplitud de ejercicios*: Esto se aplica al nivel

jerárquico de las instituciones, aplicando también a la efectividad, solicitando el uso de los conocimientos, de las prácticas y también de las aptitudes. *Su unidad temporal*: Incluyen a la gran mayoría de los elementos administrativos, también se diferencian en las fases, etapas y elementos administrativos en la organización en menor o mayor grado. *Unidad jerárquica*: Es el nivel de autoridad establecido en las instituciones, se crea cuerpos administrativos iniciándose con el secretario hasta el último empleado, *Flexibilidad*: Porque se acondiciona y se adecua a las diversas necesidades personales. *Valor instrumental*: Esta nos permite lograr llegar al objetivo específico, práctico siempre esperando obtener grandes resultados positivos que estén establecidos con anticipación.

La gestión administrativa se divide en cuatro dimensiones: Primera dimensión: La Organización, para Robbins y Coulter (2010) es el proceso que determina las tareas necesarias para la realización de los objetivos planeados, especificando tareas, estableciendo procedimientos y asignando recursos de la empresa. Sirve para organizar y definir quien hace que y a quien le reporta.

Segunda dimensión: Planificación, para Koontz et al. (2012) su aplicación específica es la búsqueda de las decisiones correctas para poner en práctica sus medidas de planificación. Es como la herramienta futurista de la administración. Al respecto Robinns & Judge (2017), manifestaron que la gestión administrativa es la capacidad que tienen los directivos de las empresas para aprovechar al máximo y demostrar un buen manejo de las funciones administrativas con un adecuado y eficiente manejo de sus recursos. Según Bernal, (2007), sirve para establecer los objetivos con procedimientos precisos para así conseguir los mejores resultados esperados,

Como tercera dimensión Dirección, según Koontz et al. (2012) la dirección es el eje del motor para que las demás etapas funcionen adecuadamente, también es la parte fundamental del proceso administrativo. Según Robbins y Coulter (2010) es la habilidad de comunicación, para resolver conflictos, cuya finalidad es dirigir a los trabajadores para lograr las metas y los objetivos de la empresa. También es el proceso relacionado con liderazgo y con la motivación de los trabajadores.

La cuarta dimensión Control, Al respecto Robbins y Coulter (2010) indicaron que consiste en la retroalimentación y la evaluación del proceso, así van proveyendo de la información a la institución del desempeño y la dinámica del ambiente donde opera la empresa, esto tiene una finalidad de alcanzar los objetivos de manera eficiente. Según Koontz et al. (2012), para el control se utiliza técnicas, elementos y principios, con un procedimiento acorde a la situación con la finalidad de evaluar la gestión. Chiavenato, (2011) sostuvo que es el proceso mediante el cual se obtiene una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización.

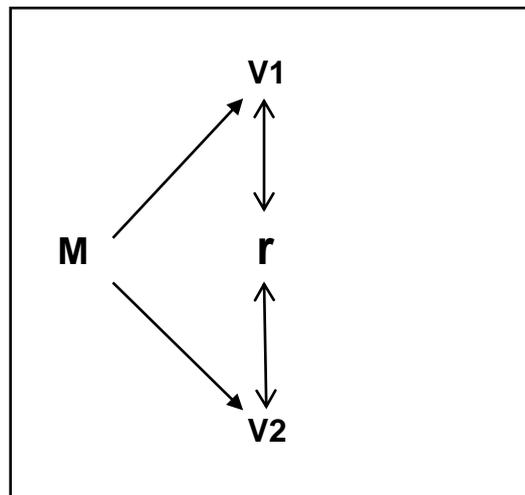
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación según Hernández et al (2014) fue de tipo básica porque se ampliaron las teorías sobre las variables. De nivel descriptivo, diseño no experimental porque no se han manipulado intencionalmente las variables, ni control sobre ellas. Así mismo Salkind & Scalona (2012) indicaron que un estudio de nivel correlacional mide el grado de relación entre las variables. Y es transversal, pues se han recolectado todos los datos en un mismo espacio de temporalidad.

Figura 2

Esquema de diseño



M= Muestra de estudio

V1= Gestión administrativa

V2= Desempeño laboral

r= Correlación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1

Gestión administrativa

Al respecto Koontz et al. (2012) afirmaron que es el conjunto de períodos continuados que permite que se efectúe la administración, comprende fases, etapas y funciones siendo su conocimiento esencial en la aplicación de métodos, principios y técnicas de manera correcta.

Variable 2

Desempeño laboral

Chiavenato (2011) manifiesta que el desempeño de laboral se evalúa a través de Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Operacionalización

Operacionalización de la variable Gestión administrativa: La variable se ha medido en sus cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control, cuyos indicadores son de escala ordinal, el instrumento fue el cuestionario elaborado por la autora del trabajo y cuenta con 20 reactivos. Se procedió a recolectar los datos de manera virtual utilizando una encuesta que se realizó de manera online debido a la pandemia.

Operacionalización de la variable Desempeño laboral: La variable se ha medido en tres dimensiones: Nivel de compromiso, resolución de problemas y nivel de iniciativa. Se tomaron quince indicadores con escala ordinal, el instrumento fue el cuestionario elaborado por la autora del trabajo y cuenta con 22 reactivos. Se procedió a recopilar los datos de manera virtual debido a la pandemia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Santiváñez (2021) definió con claridad que es la totalidad de sujetos que tienen características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia. Se cuenta con 86 enfermeras.

Criterio de inclusión: Enfermeras y enfermeros que trabajan a tiempo completo en el servicio de cuidados intensivos del hospital.

Criterio de exclusión: Enfermeras y enfermeros que asisten por reemplazo (cubriendo ausencias) en el servicio de cuidados intensivos del hospital. Y aquellos miembros que no desean participar del estudio.

Muestra

Una muestra es un grupo de sujetos que van a representar a una población, como afirmó Santiváñez (2021). En el presente estudio la muestra censal son todos los integrantes del servicio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se recogieron los datos con el cuestionario como instrumento. Quezada (2010) afirmó que éste simboliza a un conglomerado de preguntas relativas a la variable a medir. Dichos instrumentos en los anexos presentaran las respectivas fichas técnicas.

Validez del instrumento

La alternativa por juicio de expertos, fue la utilizada en esta investigación. En los anexos se encontrarán las tablas de validez de expertos.

Confiabilidad del instrumento

Se llevó a cabo un ensayo con 20 encuestadas que de manera voluntaria accedieron a responder los cuestionarios. (pertenecen a otro servicio contiguo al del estudio). Se ha utilizado el Alfa de Cronbach con una prueba piloto con 20 encuestados y el resultado fue de 0.826 para la V_1 y 0.785 para la V_2 que según Duncan y Dennis (2004) presenta alta confiabilidad

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento

	Alfa de Cronbach	N
Gestión administrativa	0,826	20
Desempeño laboral	0.785	22

3.5 Procedimiento

El trabajo se inició con la definición de cada una de las variables y sus indicadores, con la matriz se elaboran los problemas, objetivos e hipótesis. A continuación, se elaboró el marco teórico, que fue basado en tesis, artículos y trabajos previos. Con dicha información se diseñaron los cuestionarios, tomando referencias de las revisiones previas. El cuestionario mediante WhatsApp fue enviado a las enfermeras para poder ordenar dichos datos.

3.6 Método de análisis de datos

Obtenida la información se trabajó en el Excel para obtener las figuras y tablas de frecuencia. Para la contrastación de las hipótesis se ha utilizado al software SPSS versión 25 que permitió trabajar la estadística inferencial y obtener el coeficiente respectivo (Spearman)

3.7 Aspectos éticos

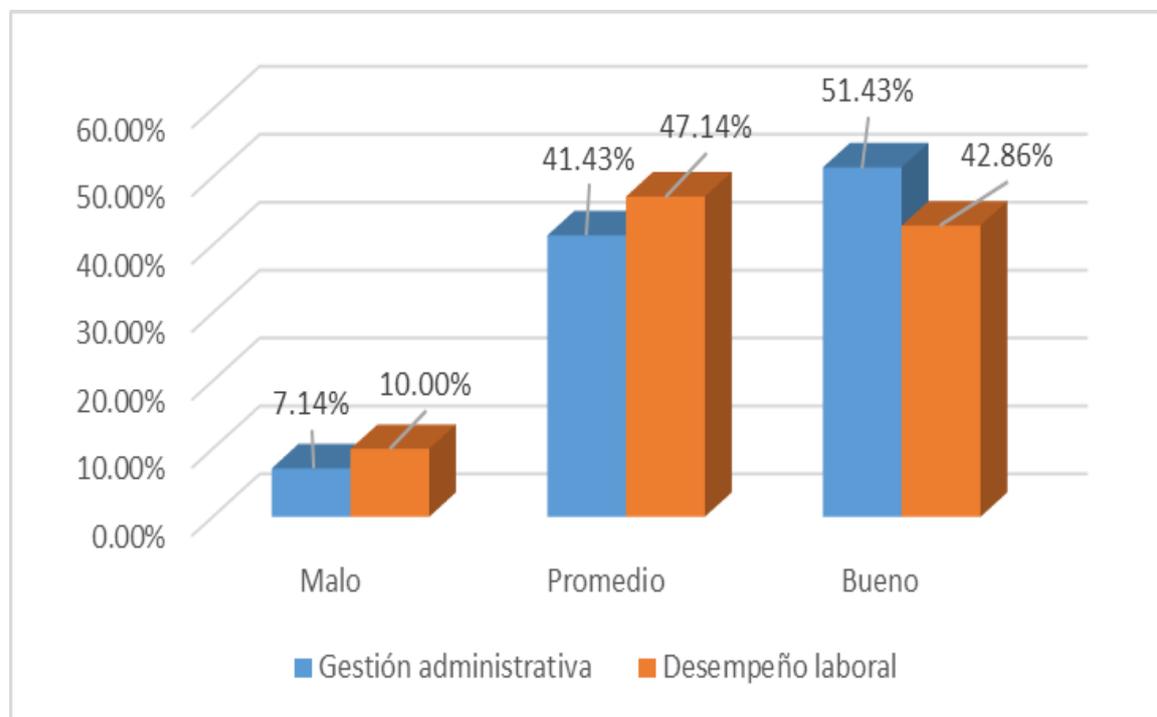
En el trabajo se cuidó de respetar el derecho de los autores en las citas correspondientes de manera correcta, se han mencionado a todas las fuentes de la investigación en las referencias bibliográficas. Se ha trabajado conforme a las normas de APA y se ha recurrido al turnitin para verificar el porcentaje de similitud. Las enfermeras encuestadas fueron informadas antes de responder los cuestionarios y solicitaron privacidad, lo que se cumplió para obtener una data confiable. Dichos datos no han sido manipulados y para ello se cuenta con la evidencia en los anexos respectivamente

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Figura 3

Gestión administrativa y desempeño laboral

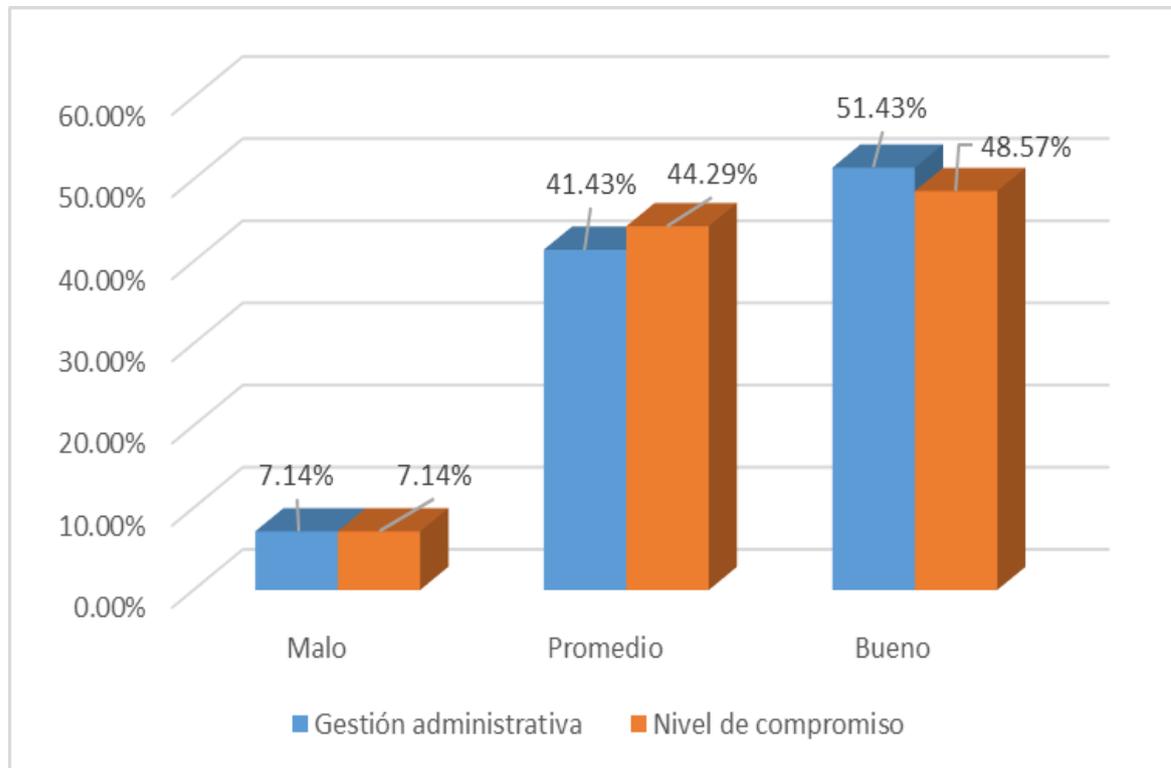


Descripción

Se observa que los valores están bastante parejos en las variables, aunque el desempeño laboral en los niveles malo y promedio muestra una puntuación más alta, sin embargo, en el nivel bueno presenta un 42.86% frente a un 51.43% de gestión administrativa.

Figura 4

Gestión administrativa y nivel de compromiso

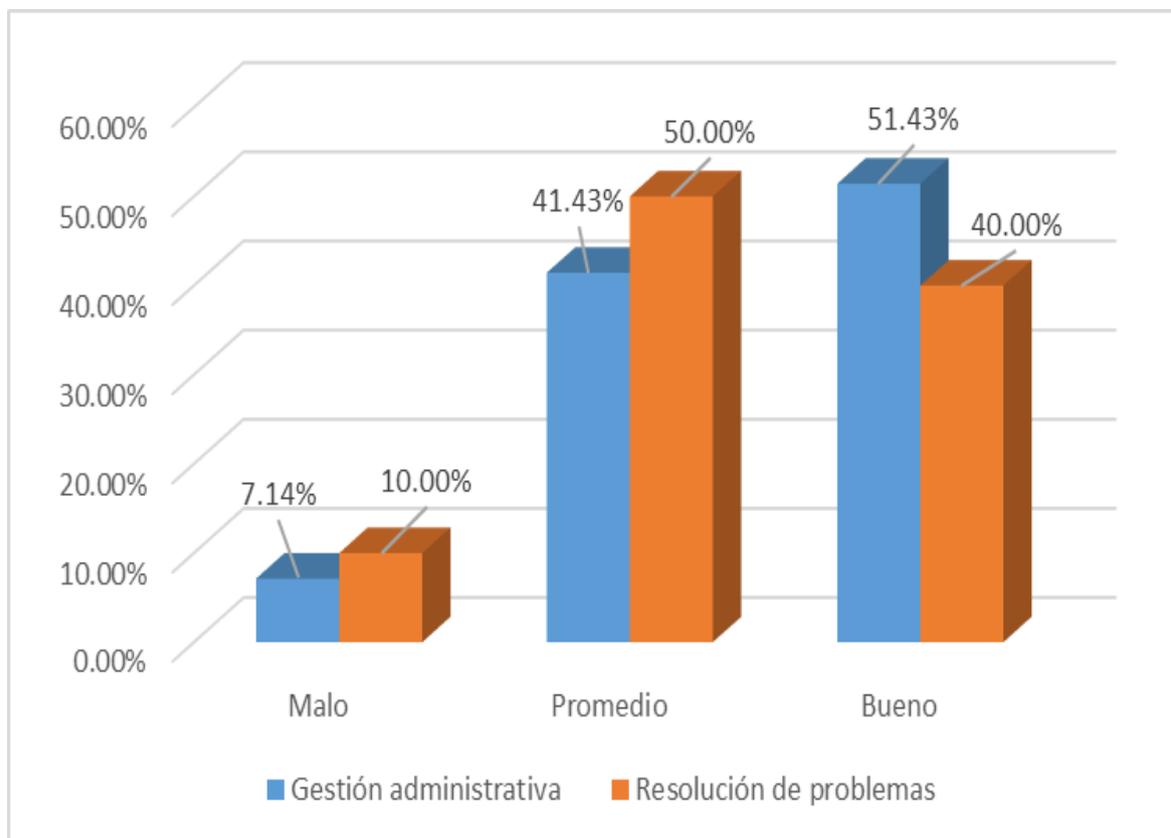


Descripción

El desempeño laboral y el nivel de compromiso presentan 7.14% en el nivel malo, en el nivel promedio el nivel de compromiso muestra una puntuación ligeramente más alta, sin embargo, en el nivel bueno presenta un 48.57% frente a un 51.43% de gestión administrativa.

Figura 5

Gestión administrativa y resolución de problemas

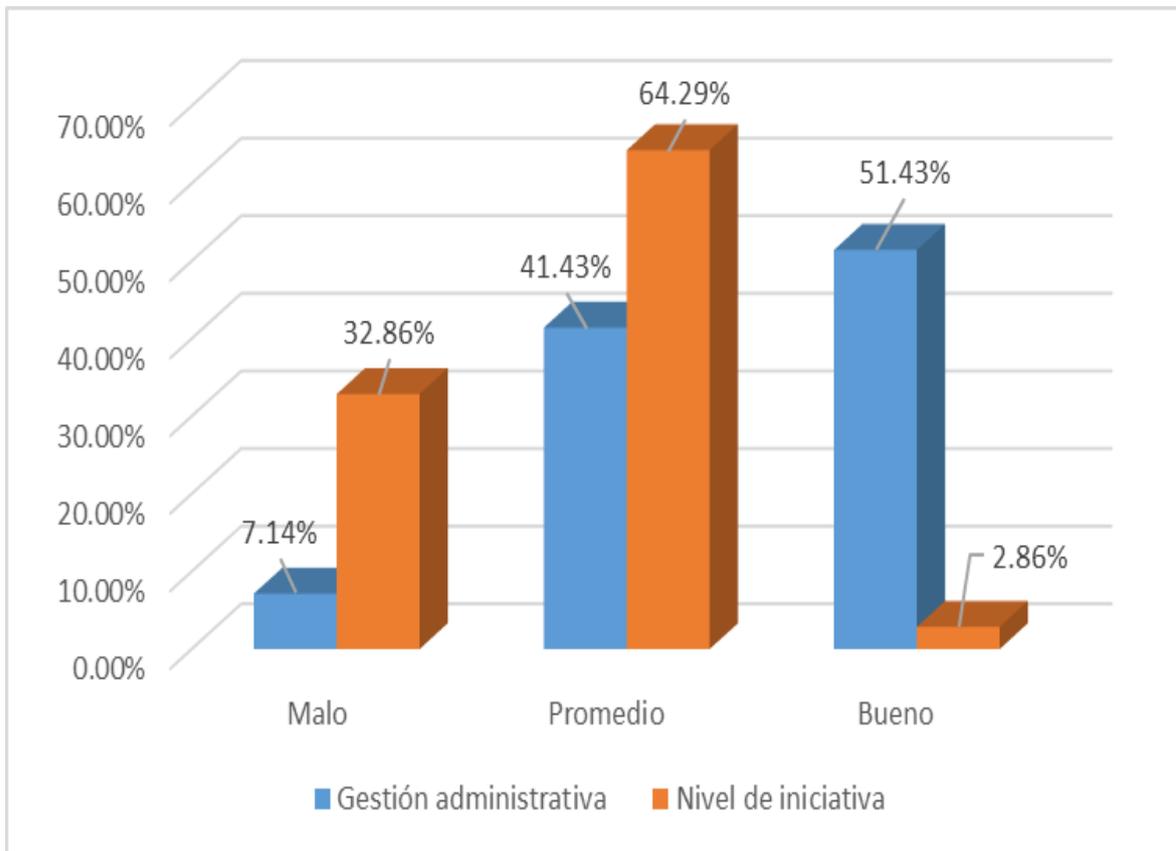


Descripción

La resolución de problemas en el nivel malo tiene 10% sobre el 14% de gestión administrativa y en el nivel promedio se sigue mostrando una puntuación más alta, sin embargo, en el nivel bueno presenta un 40% frente a un 51.43% de gestión administrativa.

Figura 6

Gestión administrativa y nivel de iniciativa



Descripción

El nivel de iniciativa está bastante distanciado en el nivel malo con más del 25% de diferencia en las variables, en el nivel promedio muestra una puntuación de 64.29% casi 24% más alta, sin embargo, en el nivel bueno presenta un 2.86% frente a un 51.43% de gestión administrativa.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (H_0): No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno.

Hipótesis general (H_i): Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno.

Tabla 6

Correlación entre las variables

		Desempeño laboral	
Rho de	Gestión	Coefficiente de	0,804**
Spearman	administrativa	correlación	
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	70

Interpretación

La tabla presenta un p-valor de 0.000 menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) lo que rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta (H_i) la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que la gestión administrativa se correlaciona con el desempeño laboral. Así mismo se tiene el r de Spearman = 0.804, presentando una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 7

Coeficiente de correlación de la Gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral

		Gestión administrativa	Nivel de compromiso	Resolución de problemas	Nivel de iniciativa	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,826**	,703**	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70
	Nivel de compromiso	Coeficiente de correlación	,826**	1,000	,835**	,846**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	70	70	70	70
	Resolución de problemas	Coeficiente de correlación	,703**	,835**	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	70	70	70	70
	Nivel de iniciativa	Coeficiente de correlación	,774**	,846**	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	70	70	70	70

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

Interpretación 1:

Se obtiene un p-valor es 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, este resultado evidencia que una correlación positiva muy fuerte entre la gestión con los niveles del compromiso. Lo que se demuestra con el r de Spearman= 0.826.

Interpretación 2:

El p-valor es 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, este resultado evidencia que la gestión administrativa se correlaciona positiva considerablemente con la resolución de problemas, r de Spearman = 0.703.

Interpretación 3:

Como resultado se tiene un p-valor= 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3, este resultado evidencia que la gestión administrativa tiene una correlación positiva considerable con los niveles de iniciativa, el r de Spearman= 0.774.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación es motivada por conocer la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno en Lima, donde existen algunos problemas en la gestión administrativa como: falta motivación en parte del personal, mediana identificación con el servicio, rendimiento laboral que podía mejorar, más capacitación al manejo de conflictos. Según Koontz et al. (2012) la gestión administrativa se refiere a los procedimientos administrativos encargados de potenciar los recursos en sus diversos ámbitos logrando formar una organización estable. Para Chiavenato (2011) el desempeño laboral se emplea en las organizaciones como uno de los mecanismos para calcular la ejecución de los objetivos que son definidos por los ejecutivos en beneficio de la organización.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, inferencialmente se obtuvo un p-valor de 0.000 menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) Así mismo se tiene el r de Spearman = 0.804, presentando una correlación positiva muy fuerte. A nivel descriptivo se observa que los valores están bastante parejos en las variables, aunque el desempeño laboral en los niveles malo y promedio muestra una puntuación más alta, sin embargo, en el nivel bueno presenta un 42.86% frente a un 51.43% de gestión administrativa. Los resultados estadísticos muestran una fuerte relación entre ambas variables, las personas encuestadas expresaron su conformidad a pesar de que existen aspectos que se pueden mejorar en ambas variables. Koontz et al. (2012) acerca del desempeño laboral manifestaron que es lo que se observa en los empleados como aporte para lograr los objetivos de las instituciones, aportes que incluso se pueden medir como las competencias del empleado o también como el nivel de colaboración con la institución. Alles (2008) sostuvo que el gerente no debe tener subjetividad al momento de evaluar, controlar, planificar y diseñar los objetivos empresariales, y que siempre debe despojarse de los juicios de valor en esos momentos. Además, plantea tres dimensiones: nivel de compromiso, resolución de problemas y nivel de iniciativa. Con lo expuesto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta (H_i) la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que la gestión administrativa se

correlaciona con el desempeño laboral. Estos resultados se corroboran con los obtenidos por Gavilanes (2020), quien, con un estudio de enfoque cuantitativo, método deductivo, de tipo descriptivo y diseño no experimental comprobó que la gestión administrativa se vincula positiva y significativamente con la comunicación interpersonal de los trabajadores. Del mismo modo Bohórquez et al (2020) indicaron la importancia de mantener al talento humano motivado, considerado que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad. Así con una investigación descriptiva, la misma que permitió recopilar información y obtener como principales resultados el tener un 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, así como un 35% insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional; recomendaron motivar al personal de manera que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional. Igualmente, Marchena (2021) encontró una correlación alta, $r = 0,734$, entre las mismas variables aplicando a todos los trabajadores (60) de una institución pública de Trujillo (muestreo censal). Se halló un nivel entre bueno y regular de gestión administrativa y un alto nivel de desempeño laboral. Por otra parte, Matanhire-Zihanzu y Penn (2020) encontraron que los médicos y odontólogos tienen deficiente gestión administrativa en su institución de salud por falta de formación desde pregrado en gestión y administración y recomendaron que se incorporen cursos de economía y gestión en los diseños curriculares universitarios de medicina, sobre todo en pregrado. Rodríguez (2017) encontró que a pesar de que en las pequeñas y medianas empresas estudiadas no había establecido un proceso de planeamiento se presentaba una relación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Con respecto a estos últimos autores se ha encontrado que existe una demanda en el personal de salud por capacitaciones en gestión que podrían ser atendidas por las jefaturas y direcciones.

El primer objetivo específico fue establecer la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, inferencialmente se obtuvo un p-valor es 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$). Y un r de Spearman= 0.826 que expresa una correlación positiva fuerte entre las variables. A nivel descriptivo los datos están bastante parejos pues el desempeño laboral y el nivel de compromiso

presentan 7.14% en el nivel malo, en el nivel promedio el nivel de compromiso muestra una puntuación ligeramente más alta, sin embargo, en el nivel bueno presenta un 48.57% frente a un 51.43% de gestión administrativa. Se observa que el personal de enfermería se encuentra comprometido con su servicio, lo que indica una identificación con la institución, sobre todo del personal con más tiempo de trabajo, lo que debe inculcarse en el personal que se va incorporando. Respecto al nivel de compromiso, Alles (2008) sostiene que el comportamiento del trabajador debe ser permanentemente evaluado por los directivos para ver si se identifica plenamente con los objetivos de la institución. Los colaboradores comprometidos con la organización cumplen de manera eficiente y ahorran tiempo y recursos a la empresa, por lo cual deben ser recompensados adecuadamente. Por otra parte, Werther (2008) expresa que es muy importante que una institución se comuniquen con sus trabajadores apropiadamente sobre las metas, compromisos y valores. Por lo expuesto se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, este resultado evidencia que una correlación positiva muy fuerte entre la gestión administrativa con los niveles del compromiso. Los resultados obtenidos se homologan con los de Epquin (2020) quien, con 75 trabajadores de una institución de San Martín, concluyó que el desempeño laboral es influenciado positivamente por la gestión administrativa. Así mismo Johari et al. (2019) estudiaron las características laborales, el bienestar de los trabajadores, su desempeño laboral en relación a los cambios en la gestión administrativa en Malasia, con una muestra de 208 trabajadores del norte del país, obteniendo como resultado que el 26,4 % de la variabilidad que justifica el bienestar laboral se debe a las diferentes características del trabajo. Y el bienestar de los empleados representaba el 41,8 por ciento del desempeño laboral. Por otra parte, Hoon y Sang (2018) examinaron las relaciones del desempeño laboral para evaluar la fuerza laboral coreana. Los resultados mostraron el impacto positivo de la cultura de organización del aprendizaje en las instituciones de la fuerza laboral coreana sobre la autoeficacia y el compromiso laboral. La autoeficacia de los trabajadores afectó positivamente su motivación, compromiso, desempeño laboral, y la vinculación generada entre el compromiso del trabajador y el desempeño laboral fue estadísticamente significativa. Igualmente, Ladilucy et al (2018) hallaron en un estudio de diez años, la importancia del desempeño laboral en las investigaciones empresariales, especialmente para comprender qué factores (o variables)

contribuyen a un incremento sustancial en el desempeño laboral. Por lo tanto, recomendaron que se realicen más investigaciones para desarrollar aún más este campo de estudio, siendo su investigación un paso hacia la comprensión del constructo de desempeño laboral. En otro orden de ideas Tamay (2017) con diseño no experimental concluyó que debido a una mala gestión administrativa que se ejerció, dio como resultado un deficiente desempeño laboral. Como consecuencia se muestra una gran desmotivación de los trabajadores a la hora de cumplir con sus labores, conllevando a una mala prestación de los servicios que brindan. Se observa con los antecedentes mencionados que hay una relación positiva, incluso cuando no se da una buena gestión administrativa, se produce un desempeño laboral bajo.

El segundo objetivo específico fue establecer la relación de la gestión administrativa con la resolución de problemas del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, cuando se observan los resultados inferenciales se obtuvo un p-valor de 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$), y un coeficiente de Spearman = 0.703, que indica una correlación positiva considerable de la gestión administrativa con la resolución de problemas. A nivel descriptivo la relación no es tan pareja como en la dimensión anterior pues la resolución de problemas en el nivel malo tiene 10% sobre el 14% de gestión administrativa y en el nivel promedio se sigue mostrando una puntuación más alta 41.43 % versus 50%, sin embargo, en el nivel bueno presenta un 40% frente a un 51.43% de gestión administrativa, se observa que si bien la correlación es considerable, no hay una fuerte disposición de asumir una postura y resolver los problemas por parte del personal de enfermería, muchas veces esto ocurre porque los jefes no motivan al personal a que solucione los problemas, sin embargo las enfermeras del servicio se esfuerzan por sacar adelante su trabajo y los problemas inmediatos son resueltos e la mayoría de casos. Por lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, este resultado evidencia que la gestión administrativa se correlaciona positiva y considerablemente con la resolución de problemas. Lo expresado y obtenido se corrobora con el trabajo de Cuenca (2020) quien en Amazonas encontró que cuando los directivos ejercían la labor de controlar se generaba un efecto positivo en la gestión administrativa, y dicha labor de control interno, debe aplicarse en cada fase del proceso de administración

dentro de las empresas. Del mismo modo, Flores y Espilco (2020) trabajaron con 50 enfermeras estableciendo que se presentó un impacto medio de las dimensiones de los factores emocionales con el desempeño laboral. Igualmente se tiene que Meléndez (2020), concluyó que el desempeño laboral es un concepto primordial que no debe descuidarse para el apropiado desarrollo de las actividades económicas. En efecto Zans, (2017) concluyó trabajando con una muestra de 59 colaboradores y 25 supervisores que el desempeño laboral de los trabajadores mejora si los directivos promueven un clima organizacional apropiado. Asimismo, está el trabajo de Otoyá (2018) correlacionó significativamente el ambiente empresarial con el desempeño laboral del personal dando como resultado la importancia de que las organizaciones generen entre sus colaboradores compartir espacios de convivencia. Finalmente, se tiene la investigación de Ferrer (2017), quien determinó que hay una relación significativa y directa entre el desempeño laboral y la gestión administrativa, con una investigación básica, de nivel descriptivo y enfoque cuantitativo. Se tuvo 121 sujetos como muestra. Para la validez se utilizó el alfa de Cronbach: 0,935 para gestión administrativo y 0,926 para desempeño laboral. Y concluyó que existe relación directa y significativa (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = ,776 **).

El tercer objetivo específico fue establecer la relación de la gestión administrativa con el nivel de iniciativa del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021. Inferencialmente se obtuvo un p-valor= 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$), y el r de Spearman= 0.774 que indica una correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y los niveles de iniciativa. En los resultados descriptivos el nivel de iniciativa está bastante distanciado en el nivel malo (7.14 % versus 32.86%) con más del 25% de diferencia en las variables, en el nivel promedio muestra una puntuación de 64.29% casi 24% más alta, sin embargo, en el nivel bueno presenta un 2.86% frente a un 51.43% de gestión administrativa. Si bien se muestra una correlación positiva que implica que si mejora la gestión administrativa eso se relaciona con una mejora en la iniciativa del personal de enfermería, (lo que es muy cierto), en este tiempo de crisis sanitaria se ha podido apreciar que no se reconocía como es debido las iniciativas del personal, simplemente se escuchaban y muchas veces no se han tomado en cuenta las sugerencias para mejorar la atención en el servicio, desmotivando a las

(los) enfermeras(os) a tomar iniciativas, lo que se ve reflejado en el análisis descriptivo, sin embargo el personal del servicio sigue esperando ser escuchado en sus propuestas. Por lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3, este resultado evidencia que la gestión administrativa tiene una correlación positiva considerable con los niveles de iniciativa. En base a lo que se explicaba se coincide con Al-Hawary y El-Fattah (2017), quienes analizaron la repercusión de la motivación en el desempeño laboral de las enfermeras en 32 hospitales de Amman. Aplicaron 353 cuestionarios y concretaron que los incentivos de todo tipo impactan positivamente en el desempeño de las enfermeras. Recomendando incentivar económicamente y con capacitaciones al personal. La motivación es muy importante para promover la iniciativa del personal. En ese orden de ideas, Ardila y García (2017) concluyeron que hay un deficiente desempeño laboral en la institución estudiada y eso se debe al poco interés de los directivos en la motivación y poca capacitación de los trabajadores. Por otra parte, se encuentra una falta de iniciativa en el trabajo de Pezo (2017) en Tarapoto que realizó su trabajo teniendo como población censal 21 empleados del INPE, contratados y nombrados. Trabajó un cuestionario de desempeño laboral y una ficha de registro de puesta en marcha de la ley servir. El desempeño tiene su rendimiento sujeto a observación al 47.62% de trabajadores, así, casi la mitad trabaja bajo supervisión, monitoreo y control permanente. No hay iniciativa, búsqueda de calidad ni orientación hacia resultados. También Méndez (2018), determinó la incidencia del estrés y la ansiedad laboral en el desempeño con un estudio mixto de 61 trabajadores, en el cual concluyó que ambas variables (de la gestión administrativa y el desempeño laboral) son dependientes. Del mismo modo Padilla (2018) con 80 trabajadores comprobó en su estudio causal que existe una mediana repercusión de la gestión administrativa en el desempeño laboral. Así como, Breeze (2017) quien llegó a la conclusión que existe una alta correlación entre un buen desempeño de los trabajadores y la gestión administrativa cuando se genera un eficiente liderazgo por parte de los funcionarios de alto rango. En otro contexto Pandey (2019) afirmó que el desempeño laboral tenía importancia en los resultados, a nivel del individuo, del grupo y de la empresa, las demandas detectadas fueron de tres formas: físicas, cognitivas y afectivas, encontrando que el estrés era una variable que afectaba el desempeño y la productividad. También se tiene la investigación realizada por Mendivel et al (2020) quienes obtuvieron una correlación

altamente positiva entre la gestión administrativa y la calidad del servicio en una universidad privada. Asimismo, Rosado (2019) obtuvo como resultado que en las entidades públicas del sector educación, el desempeño laboral y la gestión administrativa tienen una relación directa y significativa ($Rho = 0,711$). Finalmente, Cajo (2019), indicó que la gestión administrativa mal utilizada afecta en gran medida a los usuarios y administrados.

Del resultado que se ha obtenido en la presente investigación y contrastando con los antecedentes nacionales e internacionales, la dimensión referida a la iniciativa del personal es la que se debería investigar con más ahínco, es una inquietud para futuras investigaciones sobre el tema.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se obtuvo un p-valor de 0.000 menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$) lo que rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta (H_i) la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que la gestión administrativa se correlaciona con el desempeño laboral. Así mismo se tiene el r de Spearman = 0.804, presentando una correlación positiva muy fuerte.

Segunda

Se obtiene un p-valor es 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$) se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, este resultado evidencia que una correlación positiva muy fuerte entre la gestión con los niveles del compromiso. Lo que se demuestra con el r de Spearman= 0.826.

Tercera

El p-valor es 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, este resultado evidencia que la gestión administrativa se correlaciona positiva considerablemente con la resolución de problemas, r de Spearman = 0.703.

Cuarta

Como resultado se tiene un p-valor= 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3, este resultado evidencia que la gestión administrativa tiene una correlación positiva considerable con los niveles de iniciativa, el r de Spearman= 0.774.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la jefatura del servicio tomar en cuenta la disposición del personal de mejorar su desempeño laboral, brindando apoyo, otorgando recompensas, capacitaciones y generar un liderazgo para potenciar las capacidades del personal de enfermería.

Segunda

En relación al nivel de compromiso, se recomienda a la jefatura del servicio promover la cultura de identificación con la institución, ya que cuenta con un equipo de enfermera(o)s con más tiempo de servicio que si están comprometidos, y a ellos volverlos líderes con el personal que recién ingresa y con los que están temporalmente cubriendo licencias u otros.

Tercera

Respecto a la resolución de problemas, se recomienda a la jefatura del servicio motivar al personal antiguo y nuevo, a tomar decisiones en diversas situaciones del día a día, empoderando a su equipo de enfermera(o)s para que desarrollen la proactividad en sus labores.

Cuarta

Se recomienda a la jefatura del servicio fomentar las iniciativas del personal de enfermería, aprovechando el nivel de compromiso observado del personal más experimentado, además de ofrecer oportunidades de desarrollo en el servicio del hospital.

REFERENCIAS

- Alles M. (2008). *Desempeño por competencias*. (3ra.edición). Granica
- Al-Hawary y El-Fattah (2017). Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 2017, vol. 7, issue 2, 54-63 <https://EconPapers.repec.org/RePEc:hur:ijaraf:v:7:y:2017:i:2:p:54-63>
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, Vol. 4, Nº. 2, 2007, pp. 132-147 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Aguirre, S. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de San Pablo Cajamarca, en tiempos de pandemia* [Tesis de Maestría en Gestión Pública-Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68548>
- Ardila, A. y García, D. (2017). Construcción de un índice sintético de desempeño institucional municipal en Colombia. Universidad INNCA de Colombia. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, No. 67, Feb. 2017, pp. 125-162, ISSN 1315-2378 <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3575/357550203005/html/index.html>
- Arellano, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública-Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26868>
- Armijo, M. (2011). Planificación Estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. *ILPES - Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social* <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5509>
- Baena, G (2017). *Metodología de la Investigación*. 3ra Ed. Grupo Editorial Patria
- Balbuena, V. (2020). *Gestión administrativa y estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de Vivienda, 2020* [Tesis de Maestría en Gestión Pública-Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63149>
- Bakertzis, E., & Myloni, B. (2021). Profession as a major drive of work engagement and its effects on job performance among healthcare employees in Greece: A comparative analysis among doctors, nurses and administrative staff. *Health Services Management Research*, Vol 34, Nº (2), pp 80–91. <https://doi.org/10.1177/0951484820943592>
- Bautista, J. (2020). *Propuesta de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020* [Tesis de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad-Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56293>

- Bellé, N. (2013). Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. *Public Administration Review*, V73 N1 pp. 143-153. <https://www.jstor.org/stable/23355447>
- Breeze, J. (2017). *Henri Fayol: A New Definition of "Administration"* <https://doi.org/10.5465/ambpp.1980.4976160>
- Bernal C. (2007). *Introducción a la administración de las organizaciones: enfoque global e integral*, Pearson Prentice Hall.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* Pearson Prentice Hall. 3ra Ed <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), pp 385-390. pub 02 de junio de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Caisa, S y Gamboa, J. (2016). "La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la Empresa Metalmecánica Alhice de la ciudad de Ambato". Universidad de Ampato, Ecuador <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8058>
- Cajo, M (2019). *Implementación de un sistema de gestión administrativa* <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5762>
- Cárdenas J. (2015). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015*, [tesis magister en gestión pública, UCV Lima Norte] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4890>
- Carpio, F. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019* <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/199>
- Castellón, 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* [Tesis de Maestría en Gerencia Empresarial-Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Cleveland, J., Huebner, L., & Agbeke, D. (2019). Lifespan perspectives on job performance, performance appraisal/management and creative performance. *In Work across the lifespan* (pp. 291-321). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00012-8>
- Cuenca, C (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los*

- colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55433>
- Chiavenato, I (2011). *Administración de Recursos Humanos* Mc Graw Hill
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Duncan, C y Dennis, H (2004) *The SAGE Dictionary of Statistics* SAGE Publications
<https://bit.ly/3HmSRUj>
- Epquin, L. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales San Martín, 2020* [Tesis de Maestría en Gestión Pública-Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56281/Epquin_CLD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferrer, M (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>
- Figuroa, Y. (2016). *Influencia De La Gestión Administrativa En El Desempeño Laboral De La Empresa Incapa S.A.C, Distrito Los Olivos, Año 2016* [Tesis de Licenciada en Administración-Universidad Cesar Vallejo].
[file:///C:/Users/MUNDO-PC/Downloads/marketing digital 2.pdf](file:///C:/Users/MUNDO-PC/Downloads/marketing%20digital%202.pdf)
- Flores, L. y Espilco, E. (2020). *Universidad Nacional Del Callao Factores Motivacionales Y El Desempeño Laboral Del(a) Enfermero(a) Del Servicio De Sala De Operaciones Del Hospital Nacional Daniel Alcides* [Tesis de Maestro en Gerencia en Salud]. <https://bit.ly/39H947m>
- Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia.. *Aust. J. Basic & Appl. Sci*, V11 N(4), pp. 92-99.
<https://ssrn.com/abstract=2969825>
- Gavilanes, H. (2020). *Gestión Administrativa y su relación con la comunicación interpersonal de los colaboradores del área de Laboratorio Clínico del Hospital del Día Sur Valdivia. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.* <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15630>
- Guanoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial Los Laureles de la Ciudad de Riobamba 2018*
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Gómez, H. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa Ilo - 2016* [Tesis de Maestría-Universidad Cesar Vallejo] <https://bit.ly/3lkK7yv>
- Hoon, J. y Sang, K. (2018). Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement. *International*

Society for Performance Improvement Volume 30, Issue 4 pp 249-271
<https://doi.org/10.1002/piq.21251>

Hernández, R., Fernández C. y Baptista M., (2014). *Metodología de la investigación*, MC Graw Hill

Hurtado, D. (2008). *Principios de Administración*, ITM. <https://bit.ly/3Ca96RH>

Johari, J., Shamsudin, F., Fee, T., Yahya, K y Adnan, Z. (2019), Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia, *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 102-119. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>

Kasemsap, K. (2017). Unifying a framework of organizational culture, organizational climate, knowledge management, and job performance. In *ORGANIZATIONAL Culture and Behavior: concepts, methodologies, tools, and applications* (pp. 327-355). IGI Global.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, C. (2012). *Administración una Perspectiva Global* Mcgraw-Hill <https://bit.ly/3GfBMKy>

Ladilucy, M., Fogaça, N., Barbosa, M., Cortat, R. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *International Society for Performance Improvement* Volume30, Issue4 pp 231-247 <https://doi.org/10.1002/piq.21248>

Marchena, G. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño del empleado público del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Trujillo 2020* [Tesis de Maestra en Gestión Pública-Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59060/Marchena_RGL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, R. (2020) *El Secreto detrás de una Tesis*. Ed CREA IMAGEN

Matanhire-Zihanzu, C. y Penn, J. (2020). Management Competencies in the Health Sector: Case of Zimbabwean Doctors in Matabeleland South Province. *European Journal of Business and Management* Vol 12, No 14 (2020) <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/52875>

McClelland, D. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0034092>

Meléndez, A. (2020). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa consorcio Green, Tarapoto, período 2019* <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26512>

Méndez, J. (2018). *El estrés laboral y el desempeño de los empleados del Centro Comercial COMECSA del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsq.edu.ec/handle/3317/10785>

- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020) Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo *Conrado*, V 16 N (72), pp. 262-268 <https://bit.ly/31lwZsv>
- Otoya, Y. (2020). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica Ricardo Palma distrito de San Isidro - 2018* [Tesis de Maestro en Gerencia de Salud-Universidad Nacional del Callo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5518>
- Padilla, H. (2018). *Gestión administrativa en el desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima-2018* [Tesis de Maestría en Gestión Pública-Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27847/Padilla_FHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pandey, J. (2019), "Factores que afectan el desempeño laboral: una revisión integradora de la literatura", *Management Research Review* , vol. 42, núm. 2, pp. 263-289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Pezo, A. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016* [Tesis de maestría]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1000>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, V175, pp 480-487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Quesada, N (2010) *Metodología de la investigación, Estadística aplicada con PASW*, Ed Macro
- Razak, I., Nirwanto, N y Triatmanto, B (2016) The Impact of Product Quality and Price on Customer Satisfaction with the Mediator of Customer Value. *European Journal of Business and Management* Vol 30, No 13 (2016) <https://iiste.org/Journals/index.php/JMCR/article/view/34735>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración* Pearson Prentice Hall <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Organizational behavior*. 13th edition Pearson
- Rodríguez, F. (2017). *Gestión administrativa y crecimiento de las mypes de calzado en el distrito el porvenir, provincia de Trujillo 2016* <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3494>
- Rosado, Z. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i.1307>

- Sallo, D. (2021). *Resistencia al cambio organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N° 006 Gerencia Administrativa de Cusco del Ministerio Público, en el año 2019* [Tesis en Gestión Pública-Universidad César Vallejo]. En Repertorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57474/Sallo_TD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salkind, N. & Escalona, R. (2012). *Research Methods*, 3ra Ed Prentice Hall [https://repository.dinus.ac.id/docs/ajar/Neil J. Salkind 2012 - Exploring Research .pdf](https://repository.dinus.ac.id/docs/ajar/Neil_J._Salkind_2012_-_Exploring_Research_.pdf)
- Santiváñez, J. (2013). *Fundamentos de Economía* Octava edición, Editorial San Marcos.
- Santiváñez, J. (2021). *Marketing educativo y satisfacción de la comunidad educativa en el Instituto Superior Cauwe - Villa María Del Triunfo, 2020* [Tesis de Maestría en Educación y Gestión Educativa-Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61350>
- Shaju, M., & Subhashini, D. (2017). A study on the impact of job satisfaction on job performance of employees working in automobile industry. *Journal of Management Research*, V17 N(2), pp. 74-83. <https://bit.ly/31vBuAx>
- Solis, F. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020* [Tesis de Maestría en Gestión Educativa-Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57096>
- Stoner, J. Freeman, E y Gilbert, D. (1996). *Administración* 6ta ed Pearson Prentice Hall. <https://bit.ly/3rBm7RF>
- Tamay, J. (2017). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chiclayo 2015* <https://bit.ly/3xTxZzA>
- Tolentino, R. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International journal of Information technology and Business Management*, Vol 15 N (1) pp. 51-59. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1054.3763&rep=rep1&type=pdf>
- Torres, V. (2016). *La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013–2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios* <https://bit.ly/3lcRJD8>
- Van Gordon, W., Shonin, E.& Griffiths, M. (2014). Work-related mental health and job performance: Can mindfulness help? *International Journal of Mental Health and Addiction*, V12 N(2), pp. 129-137. <https://doi.org/10.1007/s11469-014-9484-3>
- Velázquez, A. (2019). *Inteligencia emocional, compromiso organizacional y*

desempeño laboral en operarios de Empresa Rubro Textil de San Luis 2019
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43663>

Vega, K. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020*. [Tesis de Maestría-Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64167/Vega_BK_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vermeeren, B., Kuipers, B., & Steijn, B. (2014). Does leadership style make a difference? Linking HRM, job satisfaction, and organizational performance. *Review of Public Personnel Administration*, V34 N (2), pp.174-195.
<https://doi.org/10.1177/0734371X13510853>

Vinueza, A. y Sanaguano, J. (2017). *La Gestión administrativa y su incidencia en la salud ocupacional y riesgo laboral Universidad de Guayaquil, Ecuador*
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/3794>

Werther, W. (2008) *Administración de Recursos Humanos* Mc Graw-Hill
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Wright-Bradley, E., Shahidul, H. & Christensen, R. (2017) Job Choice and Performance: Revisiting Core Assumptions about Public Service Motivation, *International Public Management Journal*, Vol 20, N 1, pp.108-131
<https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1088493>

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 2016*. [Maestría tesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Rango
Gestión Administrativa	Koontz (2012) afirma que es el conjunto de períodos continuados que permite que se efectúe la administración, comprende fases, etapas, funciones siendo su conocimiento esencial en la aplicación de métodos, principios y técnicas de manera correcta	Planificación	Visión Misión Objetivos Estrategias	1 al 5	Ordinales Escala de Likert. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Mala (5-11) Regular (12-18) Buena (19-25)
		Organización	Personal Cargos Funciones Procesos	6 al 10		Mala (5-11) Regular (12-18) Buena (19-25)
		Dirección	Organización de los recursos Empowerment Decisiones	11 al 15		Mala (5-11) Regular (12-18) Buena (19-25)
		Control	Supervisión Verificación Orientación	16 al 20		Mala (5-11) Regular (12-18) Buena (19-25)

Anexo 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
Desempeño Laboral	Chiavenato (2011) manifiesta que el desempeño de laboral se evalúa a través de factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.	Nivel de compromiso	Compromiso de los objetivos. Cumplimiento de responsabilidades. Muestran ética profesional. Se plantean objetivos de buen desempeño.	18	Ordinales Escala de Likert. 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	Malo (8-18) Regular (19-29) Bueno (30-40)
		Resolución de problemas	Son proactivos ante los problemas laborales Son empáticos ante los problemas de los trabajadores Hay dialogo con los trabajadores En casos pertinentes hay buen trabajo en equipo.	9-15		Malo (7-16) Regular (17-26) Bueno (27-35)
		Nivel de iniciativa	Demuestra Proactividad en todo nivel A mediano y largo plazo tiene visión Asumen liderazgo al conducir equipos de trabajo	16-22		Malo (7-16) Regular (17-26) Bueno (27-35)

Anexo 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el nivel de compromiso del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la resolución de problemas del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Establecer la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021</p> <p>b) Establecer la relación de la gestión administrativa con la resolución de problemas del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el nivel de compromiso del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021</p> <p>b) Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la resolución de problemas del personal de enfermería de un Instituto</p>	Variable GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Misión Visión Objetivos Estrategias 	1,2,3,4,5	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	Mala (5-11) Regular (12-18) Buena (19-25)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Personal Cargos Funciones Procesos 	6,7,8,9,10		Mala (5-11) Regular (12-18) Buena (19-25)
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Organización de los recursos Empowerment Decisiones 	11,12,13,14,15		Mala (5-11) Regular (12-18) Buena (19-25)
Control	<ul style="list-style-type: none"> Supervisión Verificación Orientación 	16,17,18,19,20	Mala (5-11) Regular (12-18) Buena				

c) ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el nivel de iniciativa del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021?	c) Establecer la relación de la gestión administrativa con el nivel de iniciativa de los trabajadores del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021.	Nacional Materno Lima, 2021 c) Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el nivel de iniciativa del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021					(19-25)
			Variable DESEMPEÑO LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
			Nivel de compromiso	Compromiso con los objetivos Cumplen con las responsabilidades Muestran ética profesional Se plantean objetivos de buen desempeño	1,2,3,4,5, 6, 7,8	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	Malo (8-18) Regular (19-29) Bueno (30-40)
			Resolución de problemas	Son proactivos ante los problemas laborales Son empáticos ante los problemas de los trabajadores Hay dialogo con los trabajadores En casos pertinentes hay buen trabajo en equipo	9,10,11,1 2, 13,14,15		Malo (7-16) Regular (17-26) Bueno (27-35)
Nivel de iniciativa	Demuestra Proactividad en todo nivel A mediano y largo plazo tiene visión Asumen liderazgo al conducir equipos de trabajo	16,17,18, 19,20,21, 22	Malo (7-16) Regular (17-26) Bueno (27-35)				

Anexo 5: PRUEBAS DE CONFIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	22

Anexo 6: CUESTIONARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA

Instrucciones:

Tomando en cuenta su percepción personal de los servicios que brinda el hospital, por favor responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIONES/items	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Planificación					
1. La visión de la institución es clara y comprensible					
2. La misión refleja claramente las características de la institución					
3. Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone					
4. La planificación en la institución presenta resultados					
5. Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario y materiales)					
DIMENSION 2: Organización					
6. Se ha elaborado en equipo el Plan Anual de Trabajo					
7. Usted conoce como está organizada la institución					
8. Se define las tareas con equidad e idoneidad					
9. Las funciones del personal están definidas					
10. Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno.					
DIMENSION 3: Dirección					
11. El director motiva a que se use bien los recursos de la institución					
12. Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales					
13. Se toman las decisiones democráticamente					
14. Se estimula la participación del personal					
15. Se formula un plan para cada actividad					
DIMENSION 4: Control					
16. La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos					
17. Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión					
18. Se evalúa cada proceso administrativo					
19. Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución					
20. Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada					

**Anexo 7: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO
LABORAL**

Instrucciones:

Basado en su percepción de los servicios que brinda el hospital, por favor responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

OPCIONES DE RESPUESTAS	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

NIVEL DE COMPROMISO	1	2	3	4	5
1. Tus jefes afirman que muestras un perfil ético profesional					
2. Tienes como probar que cumples con responsabilidad las tareas asumidas					
3. Superas los inconvenientes cuando realizas la planificación dentro de tu área					
4. Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.					
5. Planificas con suficiente antelación a la ejecución de actividades					
6. Cumples con los objetivos establecidos por la organización					
7. Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.					
8. Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.					
RESOLUCION DE PROBLEMAS					
9. Brindas soluciones a los problemas de trabajo					
10. Comprendes las emociones de tu compañeros					
11. Dialogas con tus compañeros tratando de apoyar cuando tienen un problema					
12. Trabajas en equipo frente a casos delicados					
13. Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permita lograr los objetivos de la institución					
14. Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.					
15. Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difundes a tus colegas de trabajo.					

NIVEL DE INICIATIVA					
16. Demuestras proactividad en tu trabajo					
17. 17. Te preocupas por capacitarte y obtener certificación, utilizando tus propios recursos económicos					
18. Posees visión de mediano y largo plazo					
19. Asumes la conducción de equipos de trabajo					
20. Aplicas las normas de cumplimiento institucional porque las conoces					
21. Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de la institución.					
22. Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la normas vigentes en la institución					

EVIDENCIAS DE LA PRUEBA PILOTO / DATA EN EXCEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

Excel interface showing the 'GESTIÓN ADMINISTRATIVA' spreadsheet. The data table is as follows:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																								
D1: Planificación					D2: Organización					D3: Dirección					D4: Control					TOTAL				
P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL	
1	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	5	4	3	4	3	19	5	5	4	3	3	20
2	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21
3	3	3	3	4	3	4	17	3	5	5	4	3	20	4	4	4	4	20	5	4	3	3	5	20
4	4	3	5	5	5	22	4	4	3	5	4	20	5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	5	22
5	4	3	3	4	4	18	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	2	2	3	4	15
6	4	4	3	3	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	4	17
7	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22	5	3	3	4	4	19
8	5	4	3	5	3	20	4	5	3	4	3	19	3	4	4	3	4	18	5	3	3	3	4	18
9	5	5	5	5	4	24	5	4	3	5	3	20	5	5	5	3	3	21	5	3	3	3	5	19
10	3	4	3	5	4	19	4	5	4	4	3	20	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19
11	4	4	3	3	5	19	3	5	4	3	4	19	4	5	4	4	3	20	5	3	4	3	4	19
12	4	3	3	4	4	18	5	4	3	5	4	21	5	5	5	4	4	23	5	3	3	5	5	21
13	4	3	4	5	4	20	5	4	4	4	3	20	5	4	5	4	4	22	4	4	3	3	3	17
14	5	4	3	5	4	21	5	4	5	4	3	21	5	4	4	5	5	23	5	3	3	3	5	19
15	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
16	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	18	5	3	3	4	4	19
17	4	4	3	3	3	17	4	5	3	4	3	19	5	5	5	3	3	21	5	3	3	3	4	18
18	4	3	4	4	4	19	5	4	3	5	3	20	3	4	3	4	4	18	5	3	3	3	5	19
19	5	4	3	5	3	20	4	5	4	4	3	20	4	5	4	4	3	20	4	4	3	4	4	19
20	5	5	5	5	4	24	3	5	4	3	4	19	5	5	5	4	4	23	5	3	4	3	4	19

Excel interface showing the 'DESEMPEÑO LABORAL' spreadsheet. The data table is as follows:

DESEMPEÑO LABORAL																									
D1: NIVEL DE COMPROMISO								D2: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								D3: NIVEL DE INICIATIVA						TOTAL			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL	
1	5	5	4	4	3	4	5	5	35	5	3	4	5	4	4	4	29	5	5	3	2	4	5	5	29
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	5	5	30	4	5	5	4	4	4	5	31
3	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	4	3	3	4	4	28
4	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	5	4	5	3	4	3	28	3	4	4	3	5	5	5	29
5	4	4	4	3	3	4	4	3	29	4	3	3	4	3	3	3	23	3	4	3	3	3	4	4	24
6	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	3	3	4	4	4	3	25	3	4	4	3	4	4	4	26
7	5	5	5	5	5	5	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	4	5	5	5	33
8	4	5	4	4	3	3	4	4	31	4	4	4	4	4	3	3	26	5	5	3	4	3	3	3	26
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	3	5	5	5	3	29	5	5	5	3	3	3	3	27
10	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	4	4	4	4	5	30
11	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	4	4	3	4	5	4	28	5	5	5	4	5	5	5	34
12	5	5	4	3	3	4	4	5	33	4	5	5	5	4	3	4	30	5	4	4	3	5	5	5	31
13	5	5	4	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	5	4	3	27	5	5	4	3	3	5	5	30
14	5	4	4	3	3	3	4	5	31	5	5	5	5	5	4	4	33	4	3	4	3	4	4	4	26
15	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	3	4	4	3	4	26	4	5	5	5	4	4	4	31
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	5	4	4	4	28	3	4	4	3	5	5	5	29
17	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	3	3	3	4	4	24
18	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	3	3	5	5	5	3	29	3	4	4	3	4	4	4	26
19	5	5	4	3	3	4	4	5	33	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	5	4	5	5	5	33
20	5	5	4	5	5	4	4	4	36	4	4	4	3	4	5	4	28	5	5	3	4	3	3	3	26

EVIDENCIAS DE LA PRUEBA PILOTO / GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	It_1	It_2	It_3	It_4	It_5	It_6	It_7	It_8	It_9	It_10	It_11	It_12	It_13	It_14	It_15	It_16	It_17	It_18	It_19	It_20	var	var
1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	3		
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4		
3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5			
4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5			
5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4			
6	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4			
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4			
8	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4			
9	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5			
10	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4			
11	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4			
12	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5			
13	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3			
14	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	5			
15	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4			
16	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4			
17	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	5	5	3	3	5	3	3	4			
18	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	5			
19	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4			
20	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3			
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 5181 días.

RELIABILITY
 /VARIABLES=It_1 It_2 It_3 It_4 It_5 It_6 It_7 It_8 It_9 It_10 It_11 It_12 It_13 It_14 It_15 It_16
 It_17 It_18 It_19 It_20
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

EVIDENCIAS DE LA PRUEBA PILOTO / DESEMPEÑO LABORAL

ALFA DL.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

20 : P20 3 Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	F
1	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	2	
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	
5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	
8	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
11	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	
12	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	
13	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	
14	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	
18	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	
19	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
20	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	
21																				
22																				
23																				
24																				
25																				
26																				
27																				
28																				

Vista de datos Vista de variables

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

ultado

Registro

Fiabilidad

Título

Notas

Escala: ALL VARIABLES

Título

Resumen de procesamie

Estadísticas de fiabilidad

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,785	22

BASE DE DATOS Gestion y desempeño II - Excel

Inicio | Insertar | Disposición de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda | ¿Qué desea hacer?

Portapapeles | Pegar | Fuente: Times New Roma - 10 | Alineación | Número: % 000 | Estilos: General | Celdas: Insertar, Eliminar, Formato | Edición: Ordenar y filtrar, Buscar y seleccionar

AA5 | GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	BASE DE DATOS																				GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
	D1_Planificación					TOTAL	D2_Organización					TOTAL	D3_Dirección					TOTAL	D4_Control					TOTAL	
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17		18	19		20
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	100			
2	3	2	4	3	4	16	4	3	4	4	17	4	3	4	2	17	3	4	4	3	4	18	68		
3	5	3	4	4	4	20	5	5	4	4	22	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	24	88		
4	4	3	2	2	2	13	2	3	3	2	14	2	4	3	3	15	4	3	4	3	3	17	59		
5	1	1	5	5	5	17	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	92		
6	1	5	5	5	5	21	4	2	3	5	19	1	4	3	4	17	4	4	4	4	5	21	78		
7	2	3	4	4	4	17	4	2	3	2	13	2	3	3	3	14	2	3	2	2	3	12	56		
8	4	3	4	4	4	19	5	4	4	5	22	5	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22	85		
9	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	20	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	80		
10	2	2	3	2	3	12	3	5	4	5	22	4	4	5	4	18	1	2	2	4	1	11	63		
11	3	2	4	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60		
12	3	1	5	4	4	17	5	5	4	5	22	4	5	5	4	23	3	4	5	5	5	22	84		
13	4	4	5	4	4	22	5	4	5	4	23	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	23	92		
14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	19	64		
15	4	2	4	4	3	17	4	2	4	4	18	2	4	4	4	16	4	3	3	2	3	15	66		
16	4	2	5	4	4	19	2	2	5	5	18	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	87		
17	1	3	4	5	5	18	5	5	5	5	23	4	4	5	5	23	4	5	4	4	5	22	86		
18	4	4	5	5	1	19	5	5	4	5	23	3	4	3	4	19	4	4	5	3	5	21	82		
19	1	2	4	2	2	11	4	3	3	3	16	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	16	58		
20	2	4	3	2	2	13	2	2	2	3	11	2	2	1	2	9	3	2	3	2	3	13	46		
21	5	1	5	3	4	18	5	5	4	5	24	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	89		
22	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	16	3	2	4	2	14	4	3	4	5	4	20	66		
23	4	4	3	4	3	18	5	4	4	3	20	4	4	3	4	19	3	4	4	2	4	17	74		
24	3	2	3	2	3	13	5	4	4	4	22	4	5	4	4	22	3	4	4	3	4	18	75		
25	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	12	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	53		
26	4	1	1	2	3	11	1	1	2	2	8	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	30		
27	3	3	2	3	3	14	4	2	2	2	12	3	3	3	3	15	2	2	2	2	3	11	52		
28	1	2	3	2	2	10	3	2	2	2	10	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	41		

BAREMOS				
	MALO	PROMEDIO	BUENO	
V1	(20-46)	(47-73)	(74-100)	27
D1	(5-11)	(12-18)	(19-25)	6.6
D2	(5-11)	(12-18)	(19-25)	6.6
D3	(5-11)	(12-18)	(19-25)	6.6
D4	(5-11)	(12-18)	(19-25)	6.6

Activar Windows

VER CONFIGURACIÓN PARA ACTIVAR WINDOWS

GESTION ADMINISTRATIVA | NIVELES GA | FRECUENCIA Y GRAFICAS GA | DESEMPEÑO LABORAL | NIVE ...

80%

BASE DE DATOS Gestion y desempeño II - Excel

Inicio | Insertar | Disposición de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda | ¿Qué desea hacer?

Portapapeles | Pegar | Fuente: Times New Roma - 11 | Alineación | Número: % 000 | Estilos: General | Celdas: Insertar, Eliminar, Formato | Edición: Ordenar y filtrar, Buscar y seleccionar

AK22

29	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	15	3	3	4	3	17	4	3	3	3	16	60	
30	2	3	3	2	5	15	1	2	3	2	11	3	3	4	1	12	2	3	3	3	4	15	53
31	4	3	4	3	3	19	4	3	3	3	21	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	88
32	3	5	4	4	3	19	4	4	3	3	17	4	3	3	4	17	2	3	3	3	4	15	68
33	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	13	3	3	4	3	16	3	3	4	3	3	16	58
34	2	4	2	5	2	16	3	1	3	1	11	1	4	2	3	11	2	3	1	3	1	10	48
35	2	3	3	1	1	10	2	1	2	2	9	2	2	2	1	9	2	2	2	2	3	11	39
36	2	5	3	2	5	17	2	1	2	2	9	3	2	2	2	11	2	2	1	3	10	47	
37	1	1	4	4	4	14	4	4	4	3	17	3	2	4	2	13	2	3	2	2	3	12	56
38	2	2	1	5	5	16	5	5	3	5	23	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	87
39	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	77
40	4	2	4	5	4	19	5	4	4	4	21	3	5	5	5	22	4	5	4	5	5	23	85
41	4	2	4	5	4	19	5	4	4	4	21	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23	87
42	4	2	4	5	4	19	5	4	4	4	22	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23	88
43	4	2	4	5	4	19	5	4	4	4	21	3	5	5	4	22	4	5	4	5	5	23	85
44	4	2	4	5	4	19	5	4	4	4	21	3	5	5	4	22	4	5	4	5	5	23	85
45	3	3	4	3	3	17	3	3	2	3	13	4	4	3	3	20	3	3	4	3	4	17	67
46	1	3	4	4	3	15	3	3	3	2	13	4	4	3	3	20	3	3	4	3	4	17	65
47	3	4	3	2	3	15	4	4	3	4	19	4	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15	67
48	3	4	3	2	3	15	4	4	3	4	19	4	4	3	4	20	3	4	3	3	3	16	70
49	3	4	3	2	3	15	4	4	3	4	19	4	4	3	4	20	3	3	3	3	3	15	67
50	3	3	3	3	2	14	3	3	2	2	13	1	3	3	2	12	3	2	3	2	3	13	52
51	3	3	3	2	3	14	3	3	3	4	16	2	3	3	3	13	2	3	2	3	3	13	56
52	4	2	4	5	4	19	5	5	4	4	21	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	82
53	4	1	5	5	1	16	5	5	4	5	23	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	89
54	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	18	4	3	4	3	18	4	3	3	4	17	69	
55	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	19	4	3	3	3	17	4	4	4	3	3	18	74
56	3	2	1	5	5	16	5	5	3	5	23	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	87
57	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	77
58	3	1	5	4	4	17	5	5	4	5	22	4	5	5	5	23	3	4	5	5	5	22	84
59	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	23	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	23	92
60	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	19	64
61	4	2	4	4	3	17	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	3	3	4	5	19	76
62	4	2	5	4	4	19	2	2	5	5	18	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	87
63	1	3	4	5	5	18	5	5	5	5	23	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	86
64	4	4	5	5	1	19	5	5	4	5	23	3	4	3	3	19	4	4	5	3	5	21	82
65	1	2	4	2	2	11	4	3	3	3	16	3	3	3	3	15	3	3	3	4	16	58	
66	2	4	3	2	3	13	2	2	2	3	11	2	2	1	2	9	3	2	3	2	3	13	46
67	5	1	5	3	4	18	5	5	4	5	24	4	5	4	5	22	5	4	5	5	5	25	89
68	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	14	3	2	4	2	14	4	3	4	4	4	20	66

Activar Windows

VER CONFIGURACIÓN PARA ACTIVAR WINDOWS

GESTION ADMINISTRATIVA | NIVELES GA | FRECUENCIA Y GRAFICAS GA | DESEMPEÑO LABORAL | NIVE ...

70%

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

AL38

BASE DE DATOS																									
Nº	D1_Nivel de compromiso								TOTAL	D2_Resolución de problemas								TOTAL	D3_Nivel de iniciativa					TOTAL	DESEMPEÑO LABORAL
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21		
7	1	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	35	109		
8	2	2	2	5	2	5	2	2	25	2	4	4	3	4	3	23	4	2	3	3	5	4	5	26	74
9	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	35	110	
10	4	3	5	3	4	5	4	3	30	3	4	3	3	2	4	22	3	3	4	4	2	5	3	24	76
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	3	5	5	5	31	5	3	5	2	5	5	5	33	104
12	6	1	3	5	3	5	5	4	30	3	4	5	2	2	4	24	4	2	4	2	4	4	4	24	78
13	7	4	4	1	2	4	4	3	25	3	3	4	4	4	3	24	3	3	2	3	3	4	3	21	70
14	8	4	5	4	5	4	4	5	36	4	5	5	5	4	4	32	4	5	5	4	4	4	5	31	99
15	9	4	4	5	4	2	4	4	32	4	2	4	4	4	4	26	4	3	4	4	5	5	3	28	86
16	10	2	2	4	2	4	3	2	21	3	2	2	5	2	4	23	4	5	4	2	5	3	28	72	
17	11	3	4	3	3	4	3	4	27	4	3	3	4	4	4	26	4	4	4	3	4	3	26	79	
18	12	3	5	2	5	5	4	5	34	4	4	5	5	4	5	32	4	5	4	4	3	3	28	94	
19	13	5	4	4	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	4	5	4	5	32	104
20	14	3	4	3	4	4	4	4	29	4	3	4	3	4	4	26	3	4	4	4	3	3	25	80	
21	15	4	2	3	4	2	4	4	27	4	2	4	5	5	4	26	4	5	5	4	2	2	4	26	79
22	16	4	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	35	109	
23	17	4	4	4	3	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	33	102	
24	18	3	5	4	4	5	3	4	32	4	5	4	5	2	3	27	3	4	3	4	4	5	4	27	86
25	19	3	3	3	4	4	4	3	27	4	4	4	2	4	3	25	2	4	5	3	1	5	4	24	76
26	20	2	2	2	2	2	2	3	17	2	1	2	2	2	1	12	2	1	2	1	3	4	2	15	44
27	21	5	3	4	3	5	2	5	29	4	3	5	3	5	4	29	5	4	3	4	3	4	3	26	84
28	22	4	2	3	3	4	3	3	25	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	2	4	4	3	25	77
29	23	4	5	5	4	5	4	5	36	4	4	4	5	5	5	31	4	5	4	4	5	4	5	30	97
30	24	4	4	4	4	4	3	3	28	3	5	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	82
31	25	2	3	2	2	2	3	3	20	3	3	2	2	2	3	18	3	3	3	3	2	2	19	57	
32	26	1	1	1	3	2	1	1	11	1	2	1	2	3	1	12	1	1	1	1	5	2	12	35	
33	27	3	2	3	2	4	3	3	23	3	4	3	4	5	4	27	3	4	4	4	3	5	3	26	76
34	28	2	2	1	2	2	2	3	17	2	1	3	3	2	2	16	2	3	3	3	1	2	3	17	50
35	29	4	3	3	4	3	3	3	26	3	3	2	4	4	3	22	4	4	3	3	4	4	4	26	74
36	30	1	2	3	4	2	3	2	21	2	5	2	5	2	5	26	2	5	2	5	2	1	3	20	67
37	31	4	5	4	5	5	5	5	38	4	5	5	4	5	5	33	4	4	4	5	5	4	3	102	
38	32	3	4	2	4	5	4	3	29	4	4	4	4	4	5	29	5	4	4	3	2	2	4	24	82

BAREMOS			
	MALO	PROMEDIO	BUENO
V2	(22-51)	(52-81)	(82-110)
D1	(8-18)	(19-29)	(30-40)
D2	(7-16)	(17-26)	(27-35)
D3	(7-16)	(17-26)	(27-35)

Activar Windows

GESTION ADMINISTRATIVA NIVELES GA FRECUENCIA Y GRAFICAS GA DESEMPEÑO LABORAL NIVE ...

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

AL38

40	34	3	2	3	2	1	2	3	18	3	1	2	2	3	14	3	2	2	3	2	3	2	17	49	
41	35	1	1	2	4	2	1	2	14	2	3	3	2	2	17	1	1	2	3	1	4	2	14	45	
42	36	1	2	2	3	5	1	3	19	2	2	1	3	2	15	2	3	2	1	1	3	2	14	48	
43	37	2	2	3	3	4	2	3	22	3	3	2	3	3	20	3	2	2	4	2	2	4	19	61	
44	38	4	5	4	4	5	5	5	37	4	4	3	5	3	5	29	5	3	4	3	5	5	30	96	
45	39	5	5	2	5	5	2	4	30	4	2	2	5	2	5	25	2	4	2	4	2	5	2	21	76
46	40	4	5	5	5	4	5	5	38	4	5	5	3	4	3	29	4	3	5	3	5	5	30	97	
47	41	5	4	5	5	4	5	5	38	5	4	4	5	4	5	32	4	4	4	5	5	5	32	102	
48	42	4	5	5	5	4	5	5	38	4	5	5	5	4	5	33	4	5	5	5	5	5	34	105	
49	43	4	5	5	5	4	5	5	38	4	5	5	4	5	5	33	4	5	5	5	5	5	34	105	
50	44	4	5	5	5	4	5	5	38	4	5	5	4	5	5	33	4	5	5	5	5	5	34	105	
51	45	4	3	5	3	5	3	4	31	4	4	5	5	4	4	31	3	5	5	3	5	3	29	91	
52	46	4	3	5	3	4	4	4	31	3	3	5	5	4	4	29	3	5	5	3	5	3	29	89	
53	47	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	2	4	4	4	26	2	4	2	5	2	4	23	81	
54	48	4	4	4	1	3	2	4	25	2	4	1	2	4	4	19	2	1	2	1	2	1	12	56	
55	49	2	4	4	2	4	5	4	27	4	4	2	2	5	4	23	4	4	2	5	4	4	27	77	
56	50	2	3	3	3	4	3	2	21	2	3	1	2	3	3	17	3	3	3	2	3	3	20	58	
57	51	2	3	3	3	4	3	2	21	2	3	1	2	2	3	16	3	3	3	2	3	3	20	57	
58	52	4	5	2	4	2	4	2	27	4	2	5	2	4	4	23	5	2	2	5	2	4	24	74	
59	53	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	109	
60	54	2	3	2	4	4	2	4	25	2	4	4	2	4	2	21	2	5	2	4	3	5	26	72	
61	55	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3	4	4	23	80	
62	56	4	5	4	4	5	5	5	37	4	4	4	4	4	5	32	5	5	5	5	5	5	33	102	
63	57	3	5	3	5	3	3	4	31	3	4	3	5	3	3	26	2	3	3	4	3	5	25	82	
64	58	5	5	4	5	3	3	5	35	5	5	2	3	5	28	3	5	5	3	5	5	5	31	94	
65	59	4	5	3	5	3	5	5	35	5	2	4	4	2	4	25	2	5	2	5	4	5	28	88	
66	60	3	2	2	2	5	2	5	24	2	5	3	5	3	5	28	3	5	3	1	2	2	22	74	
67	61	3	5	3	4	5	4	3	30	3	4	3	3	4	4	24	3	3	4	4	3	5	25	79	
68	62	5	5	5	2	5	2	5	34	3	5	2	3	2	5	23	2	5	3	2	5	5	27	84	
69	63	1	3	5	5	5	4	4	30	2	4	5	2	3	4	24	4	4	4	4	4	4	28	82	
70	64	4	4	1	2	4	4	3	25	3	4	4	4	3	3	24	3	2	3	3	4	3	21	70	
71	65	4	2	4	5	2	4	2	28	4	2	5	2	5	4	26	2	5	2	4	4	4	26	80	
72	66	4	4	2	2	2	4	1	21	1	2	1	4	1	1	12	1	3	4	1	2	3	18	51	
73	67	2	2	4	3	4	3	2	22	3	2	2	5	2	4	23	4	5	5	4	2	5	28	73	
74	68	3	4	3	4	3	4	3	27	4	3	3	4	4	4	26	4	4	4	4	3	4	26	79	
75	69	3	2	2	5	2	4	2	25	4	4	5	2	4	2	26	4	2	5	4	2	3	22	73	
76	70	5	2	4	5	2	5	2	30	2	5	2	5	2	5	23	2	4	2	5	4	2	21	74	

Activar Windows

GESTION ADMINISTRATIVA NIVELES GA FRECUENCIA Y GRAFICAS GA DESEMPEÑO LABORAL NIVE ...

Tabla 2*Tabla de frecuencias de la gestión administrativa y desempeño laboral*

Niveles	Gestión administrativa		Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	7.14 %	7	10.00 %
Promedio	29	41.43 %	33	47.14 %
Bueno	36	51.43 %	30	42.86 %
Total	70	100.00 %	70	100.00 %

Tabla 3*Tabla de frecuencias de la gestión administrativa y nivel de compromiso*

Niveles	Gestión administrativa		Nivel de compromiso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	7.14%	5	7.14%
Promedio	29	41.43%	31	44.29%
Bueno	36	51.43%	34	48.57%
Total	70	100.00%	70	100.00%

Tabla 4*Tabla de frecuencias de la gestión administrativa y resolución de problemas*

Niveles	Gestión administrativa		Resolución de problemas	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	7.14%	7	10.00%
Promedio	29	41.43%	35	50.00%
Bueno	36	51.43%	28	40.00%
Total	70	100.00%	70	100.00%

Tabla 5*Tabla de frecuencias de la gestión administrativa y nivel de iniciativa*

Niveles	Gestión administrativa		Nivel de iniciativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	7.14%	23	32.86%
Promedio	29	41.43%	45	64.29%
Bueno	36	51.43%	2	2.86%
Total	70	100.00%	70	100.00%

Anexo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planificación							
1.	La visión de la institución es clara y comprensible	X						
2.	La misión refleja claramente las características de la institución	X						
3.	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone	X						
4.	La planificación en la institución presenta resultados	X						
5.	Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario y materiales)	X						
	DIMENSION 2: Organización							
6.	Se ha elaborado en equipo el Plan Anual de Trabajo	X						
7.	Usted conoce como está organizada la institución	X						
8.	Se define las tareas con equidad e idoneidad	X						
9.	Las funciones del personal están definidas	X						
10.	Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno.	X						

	DIMENSION 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	El director motiva a que se use bien los recursos de la institución	X						
12.	Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales	X						
13.	Se toman las decisiones democráticamente	X						
14.	Se estimula la participación del personal	X						
15.	Se formula un plan para cada actividad	X						
	DIMENSION 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos	X						
17.	Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión	X						
18.	Se evalúa cada proceso administrativo	X						
19.	Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución	X						
20.	Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Leyva Bellido Karina

DNI: 41254616

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los Servicios de Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de noviembre de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Nivel de compromiso							
1.	Muestras un perfil ético profesional comprobado por tus jefes	X						
2.	Te quedas más del tiempo debido en el servicio	X						
3.	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de su área.	X						
4.	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.	X						
5.	Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades.	X						
6.	Cumples con los objetivos establecidos de la organización	X						
7.	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.	X						
8.	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.	X						
	DIMENSION 2: Resolución de problemas							
9.	Brindas soluciones a los problemas de trabajo	X						
10.	Comprendes las emociones de tus compañeros	X						

11.	Dialoga con tus compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema	X						
12.	Trabajas en equipo frente a casos delicados	X						
13.	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permita lograr los objetivos de la institución	X						
14.	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.	X						
15.	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunde a tus colegas de trabajo.	X						
	DIMENSION 3: Nivel de iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Demuestra Proactividad en tu trabajo	X						
17.	Te capacitas permanentemente	X						
18.	Posees visión de mediano y largo plazo	X						
19.	Asumes la conducción de equipos de trabajo	X						
20.	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	X						
21.	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas interna de la institución.	X						
22.	Cumple con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la norma vigente en la institución	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Leyva Bellido Karina

DNI: 41254616

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los servicios de salud

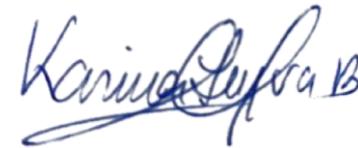
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de noviembre de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planificación							
1.	La visión de la institución es clara y comprensible	X						
2.	La misión refleja claramente las características de la institución	X						
3.	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone	X						
4.	La planificación en la institución presenta resultados	X						
5.	Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario y materiales)	X						
	DIMENSION 2: Organización							
6.	Se ha elaborado en equipo el Plan Anual de Trabajo	X						
7.	Usted conoce como está organizada la institución	X						
8.	Se define las tareas con equidad e idoneidad	X						
9.	Las funciones del personal están definidas	X						
10.	Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno.	X						

	DIMENSION 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	El director motiva a que se use bien los recursos de la institución	X						
12.	Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales	X						
13.	Se toman las decisiones democráticamente	X						
14.	Se estimula la participación del personal	X						
15.	Se formula un plan para cada actividad	X						
	DIMENSION 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos	X						
17.	Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión	X						
18.	Se evalúa cada proceso administrativo	X						
19.	Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución	X						
20.	Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Solis Martinez Milly

DNI: 40619266

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los Servicios de Salud

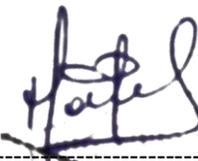
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de noviembre de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Nivel de compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Muestras un perfil ético profesional comprobado por tus jefes	X						
2.	Te quedas más del tiempo debido en el servicio	X						
3.	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de su área.	X						
4.	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.	X						
5.	Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades.	X						
6.	Cumples con los objetivos establecidos de la organización	X						
7.	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.	X						
8.	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.	X						
	DIMENSION 2: Resolución de problemas	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Brindas soluciones a los problemas de trabajo	X						
10.	Comprendes las emociones de tus compañeros	X						

11.	Dialoga con tus compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema	X						
12.	Trabajas en equipo frente a casos delicados	X						
13.	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permita lograr los objetivos de la institución	X						
14.	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.	X						
15.	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunde a tus colegas de trabajo.	X						
	DIMENSION 3: Nivel de iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Demuestra Proactividad en tu trabajo	X						
17.	Te capacitas permanentemente	X						
18.	Posees visión de mediano y largo plazo	X						
19.	Asumes la conducción de equipos de trabajo	X						
20.	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	X						
21.	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas interna de la institución.	X						
22.	Cumple con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la norma vigente en la institución	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador Solis Martinez Milly

DNI: 40619266

Especialidad del validador: Mg Gestión de los Servicios de Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de noviembre de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planificación							
1.	La visión de la institución es clara y comprensible	X						
2.	La misión refleja claramente las características de la institución	X						
3.	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone	X						
4.	La planificación en la institución presenta resultados	X						
5.	Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario y materiales)	X						
	DIMENSION 2: Organización							
6.	Se ha elaborado en equipo el Plan Anual de Trabajo	X						
7.	Usted conoce como está organizada la institución	X						
8.	Se define las tareas con equidad e idoneidad	X						
9.	Las funciones del personal están definidas	X						
10.	Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno.	X						
	DIMENSION 3: Dirección							

11.	El director motiva a que se use bien los recursos de la institución	X						
12.	Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales	X						
13.	Se toman las decisiones democráticamente	X						
14.	Se estimula la participación del personal	X						
15.	Se formula un plan para cada actividad	X						
	DIMENSION 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos	X						
17.	Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión	X						
18.	Se evalúa cada proceso administrativo	X						
19.	Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución	X						
20.	Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador Santiváñez de Osambela Javier Eduardo

DNI: 07749085

Especialidad del validador: Mg en Educación y Gestión Educativa

10 de noviembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

Santiváñez de Osambela Javier Eduardo
Mg en Educación y Gestión Educativa

Anexo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Nivel de compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Muestras un perfil ético profesional comprobado por tus jefes	X						
2.	Te quedas más del tiempo debido en el servicio	X						
3.	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de su área.	X						
4.	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.	X						
5.	Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades.	X						
6.	Cumples con los objetivos establecidos de la organización	X						
7.	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.	X						
8.	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.	X						
	DIMENSION 2: Resolución de problemas	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Brindas soluciones a los problemas de trabajo	X						
10.	Comprendes las emociones de tus compañeros	X						

11.	Dialoga con tus compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema	X						
12.	Trabajas en equipo frente a casos delicados	X						
13.	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permita lograr los objetivos de la institución	X						
14.	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.	X						
15.	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunde a tus colegas de trabajo.	X						
	DIMENSION 3: Nivel de iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Demuestra Proactividad en tu trabajo	X						
17.	Te capacitas permanentemente	X						
18.	Posees visión de mediano y largo plazo	X						
19.	Asumes la conducción de equipos de trabajo	X						
20.	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	X						
21.	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas interna de la institución.	X						
22.	Cumple con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la norma vigente en la institución	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador Santiváñez de Osambela Javier Eduardo

DNI: 07749085

Especialidad del validador: Mg en Educación y Gestión Educativa

10 de noviembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

Santiváñez de Osambela Javier Eduardo
Mg en Educación y Gestión Educativa