



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de  
Salud Bellavista, 2021

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

#### **AUTORA:**

Rengifo Maldonado, Daniela (ORCID: 0000-0003-3305-3275)

#### **ASESOR:**

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

#### **RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por darme vida y salud en estos tiempos difíciles, sin él esto no sería posible, por seguir bendiciendo mi vida y la de mi familia.

A María Ester y Pedro Antonio, mis adorados padres que son siempre mi apoyo incondicional y sincero, son mi pilar y soporte para seguir siempre hacia delante y lograr mis metas personales y profesionales.

A mi hermano Alexis que siempre está conmigo brindándome su apoyo en cada reto, por sus consejos y ánimos para seguir adelante, y decirle que juntos lo hemos logrado.

**Daniela**

## **Agradecimiento**

A Dios que siempre guía mis pasos, a mi familia que son lo más importante en vida y el soporte para cada reto que siempre deseo lograr. Al Dr. Keller Sánchez Dávila, asesor de la presente investigación, por su apoyo tanto académico como profesional durante el desarrollo de la presente investigación. A mi Team Maestría (Alexis, Selene, Kathya Jhannet y Cheril Tatiana) por compartir esta experiencia juntos, por darnos soporte emocional para todos logremos culminar satisfactoriamente esta meta. A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, de la Escuela de Pos Grado de Maestría en Gestión Pública, mi gratitud por brindarnos sus enseñanzas y saberes durante mi formación. Al Director de la Red de Salud Bellavista, por su colaboración plena para acceder y contribuir a la información necesaria para el desarrollo de mi investigación. A los trabajadores de la Red de Salud Bellavista que han participado del recojo de información de la presente investigación, a todos ellos mis muestras de agradecimiento. A todas las personas que brindaron su apoyo en la etapa de procesamiento y análisis de datos de la presente investigación.

**La autora**

## Índice de contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGIA.....</b>	<b>18</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables, Operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	19
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos .....	23
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>24</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>40</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>42</b>

## Índice de tablas

Tabla 1.	Validez.....	20
Tabla 2.	Confiabilidad de Trabajo intersectorial.....	21
Tabla 3.	Confiabilidad de preguntas.....	21
Tabla 4.	Confiabilidad de Atención primaria.....	22
Tabla 5.	Confiabilidad de preguntas.....	22
Tabla 6.	Nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, 2021 ..	24
Tabla 7.	Nivel de desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.....	24
Tabla 8.	Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables de estudio.....	25
Tabla 9.	Relación de la planificación con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.....	25
Tabla 10.	Relación de la organización con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.....	26
Tabla 11.	Relación de la dirección con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.....	27
Tabla 12.	Relación del control con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.....	27
Tabla 13.	Relación de la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.....	28

Tabla 14. Varianza de la gestión administrativa con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021 .....	29
---	----

### **Índice de figura**

Figura 1. Dispersión de la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021 .....	29
--	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación de la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021; corresponde a una investigación del tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 36 servidores públicos de la Red de Salud. La técnica fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, uno para cada variable. Como resultado se encontró que el nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, posee un nivel "Alto" del 92% y el desempeño de los servidores públicos alcanza un nivel "Alto" del 78%. Se concluyó que existe un coeficiente de Pearson de 0.8134, indicando una correlación muy alta positiva entre la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista. Además, coeficiente de determinación (0,6617) permite mencionar que el 66,17% del desempeño del servidor público se debe a la gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista.

**Palabras clave:** Gestión, desempeño, personal de salud

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and performance of the public servant in the Bellavista Health Network, 2021; It corresponds to research of the basic type, with a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The population and sample consisted of 36 public servants from the Health Network. The technique was the survey and two questionnaires as instruments, one for each variable. As a result, it was found that the level of administrative management of the Bellavista Health Network has a "High" level of 92% and the performance of public servants reached a "High" level of 78%. It was concluded that there is a Pearson coefficient of 0.8134, indicating a very high positive correlation between administrative management and public servant performance in the Bellavista Health Network. In addition, the coefficient of determination (0.6617) allows us to mention that 66.17% of the performance of the public servant is due to the administrative management of the Bellavista Health Network.

**Keywords:** Management, performance, health personnel



## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, dados los contextos en la económica, política y la sociedad existente en el mundo, se ha vuelto un lugar común el requerimiento de mejora, la competencia de los establecimientos en ámbitos regionales y nacionales (Sarmiento et al, 2019). Encontrar y desenvolver alternativas nuevas de control de gestión también es una prioridad para Perú (Medina et al, 2019), innovación, expansión de tácticas empresariales profesionales y actividades de servicio público (Anaya et al, 2018).

Las organizaciones triunfantes gestionan sus recursos y actividades en base a un vinculado de procedimientos, métodos e información que les admiten tomar mejores disposiciones (Reckziegel et al, 2015). Proteger un cierto nivel de competencia, así como lograr resultados efectivos y eficientes en la gestión, plantea desafíos a las empresas que producen y atienden.

Según Pérez, P. (2014), un sistema de métricas condesciende de comprender el logro de metas para medir las capacidades de una organización. Esto permite conservar metódicamente la delantera semejante con tal de lograr, proteger y optimar un enfoque específico en una región o hábitat. En el ámbito mundial, la muestra de competencia internacional 4.0 de 2019 establece ciento trece métricas que construyen rankings entre naciones con base en doce: establecimientos, infraestructura, admisión de un conjunto de técnicas de la información y las comunicaciones (TIC), equilibrio macroeconómico, salubridad, destrezas, comercio, mercado profesional, régimen económico, dimensión del mercado, eficacia empresarial e innovación (Sarmiento & Delgado, 2021).

Las competencias de los trabajadores perenemente se han estimado a modo de la piedra angular hacia el progreso la eficacia y el triunfo de una institución, por ello, los responsables de RRHH en la actualidad están plenamente interesados en aquellos aspectos en los que no solo se puede medir sino también mejorar. De esta manera, el desempeño es el comportamiento o la conducta que se observa en los empleados en relación con las metas organizacionales y puede medirse en términos de las habilidades de cada individuo y qué tan bien contribuyen a la empresa. El mencionado desempeño consigue o no ser triunfante, subordinarse al

grupo de particularidades que generalmente se exteriorizan por intermedio del comportamiento (Pedraza et al, 2010).

Según Cáceres (2019), ver la gestión del desempeño como un mecanismo muy importante del progreso de los recursos humanos en una institución, una concepción más amplia que la valoración del desempeño o los procesos disciplinarios. El fin de esta funcionalidad es optimar los efectos de las diversas unidades de compromiso con el fin de que logren avances o mejoras en la complacencia y estimulación de los talentos de los empleados. La gestión efectiva del desempeño calcula el avance rumbo al alcance de metas establecidas por la organización. Los centros de salud no son ajenos a esto, pues de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento del Servicio Civil del D.S. N° 007-2010-PCM TUO y lo dispuesto en el D.S. Decreto N° 005-90-PCM N° 276 "Ley de Fundamentos del Trabajo Administrativo y Legislación de Remuneraciones del Sector Estatal", crean los contextos para el desempeño de los servidores públicos, garantizan el normal perfeccionamiento de las diligencias programáticas y de las diversas oficinas de compromiso, coordinan programas, estrategias, servicios y espacios de acuerdo al nivel ocupacional, conjunto ocupacional y profesiones alcanzadas; en las instituciones sanitarias que integran la Red de Salud Bellavista, por intermedio de un buen sistema de gestión del desempeño. Cumplir con las responsabilidades, comprender los perfiles de trabajo y las habilidades requeridas mediante la identificación de objetivos para cada una de las metas establecidas en términos de proyectos, estrategias, servicios y áreas.

De acuerdo a lo expuesto, el requerimiento de lograr una salubridad de calidad superior, la globalización de la tecnología médica, las predilecciones de los usuarios y las innovaciones del sistema sanitario conducen a la exploración de cuidado y asistencia de servicios de calidad mejorada. Dichos cambios son innovadores de las culturas organizacionales de los establecimientos sanitarios, lo cual necesita orientaciones actualizadas y representa retos administrativos en todo lo que, a representaciones y utilización de las competencias, especialmente en aspectos fundamentales como el liderazgo en el servicio civil, que se puede brindar en las áreas de atención, gestión y operaciones de mejor desempeño en

enfermería, elementos esenciales en la gestión del cuidado sanitario para responder a estos cambios sin desconocer los componentes técnicos y financieros de una organización (Valbuena et al, 2021).

Respecto a la Red de Salud Bellavista, descifra determinadas deficiencias relacionadas a los medios de control para garantizar un adecuado desempeño laboral en los servidores públicos, adicionando los recursos tecnológicos implementados no garantizan el cumplimiento de las funciones asignadas, careciendo planes que permitan fortalecer las capacidades del servidor, con el propósito de mantener competente a los nuevos requerimientos de las demandas sanitarias, ello pues permite tener una gestión administrativa débil, donde las funciones y el compromiso por el servidor público es insuficiente, imposibilitando el cumplimiento de las metas trazadas.

En ese sentido, el estudio se planteó como **problema** ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021? De la misma manera ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la planificación con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la organización con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la dirección con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación del control con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021?

El trabajo es **justificado convenientemente**, pues deajo identificar el desempeño que tienen los servidores públicos de salud, con ello poder satisfacer las necesidades que tiene la población. **Relevancia social**, permitió definir acciones sustentados en planes de mejora que asegure un adecuado desempeño de los servidores, basado en un documento normativo para garantizar la salud de la población. **Valor teórico**, generó un nuevo aporte para la gestión pública, mediante hallazgos fidedignos y que contribuyan a la teoría. **Implicancia**

**práctica**, el desarrollo de estrategias articuladas para brindar un servicio integral a los ciudadanos, basado en un plan de intervención que efectivice las actividades diseñadas. **Utilidad metodológica**, en responder de manera adecuada al planteamiento de la hipótesis, con ello poder aceptar o rechazarlo.

La investigación presentó como **objetivo general** determinar la relación de la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. Como objetivos específicos, identificar el nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, 2021. Identificar el nivel de desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la planificación con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la organización con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la dirección con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación del control con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.

La **hipótesis** del estudio Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, año 2021. Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, año 2021. De la misma manera H1: El nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, es regular. H2: El nivel de desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, es regular. H3: Existe relación significativa entre la planificación con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. H4: Existe relación significativa entre elación de la organización con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. H5: Existe relación significativa entre la dirección con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. H6: Existe relación significativa entre el control con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Subsiguientemente, son presentados estudios precedentes, destacando la dimensión internacional; destacando el estudio de Cardoso (2020). Estudio transversal que utiliza datos secundarios de listas anuales de información social de 312,194 servidores. Calculamos la frecuencia de servidores deshabilitados y no deshabilitados en función del género, tipo de discapacidad, grupo de edad, nivel de educación, ocupación, tipo de relación, horas de trabajo, compensación y horas de trabajo por semana. Concluyo que la proporción de personas con discapacidad es inferior al 2%, la edad media muestral es de 44,2 años (desviación estándar: 10,4), predominan los hombres, se ha completado la educación básica y las leyes laborales están unificadas. Cuando se estratificó por tipo de relación y otras variables, los empleados no discapacitados tenían más horas trabajadas, salarios por hora más altos, salarios más altos y menos horas semanales que los empleados discapacitados. La menor proporción de mujeres con discapacidad en el sector público, y los menores salarios demostrados en el colectivo de servidores discapacitados, podrían orientar la necesidad de más políticas de inclusión e igualdad en estos ámbitos, así como de investigación en esta área de estudio.

De la misma manera López (2021). Métodos cuantitativos, laterales y predictivos. La muestra poblacional consta de 445 médicos. Investigación no probabilística. Por 169 médicos estuvo conformada la muestra, o el 37,97% poblacional. Evaluación de regresión lineal simple utilizando un enfoque de paso continuo. Concluyó que, el estudio halló que la calidad de vida profesional afecta de manera muy importante las competencias laborales de los médicos que laboran en el IMSS en Chiapas. Los médicos encuestados mejoran en cierta medida su calidad de vida laboral, lo que repercutirá en su desempeño laboral.

Por su parte Barbosa (2019). Estudio básico, diseño comparativo. La muestra poblacional consta de empleados públicos de dos tipologías de recursos humanos, en la Universidad Federación de Triangulo Minero (UFTM). Revisión de documentos técnicos para compilar los datos necesarios para la comparación. Concluyo que, las resultas muestran que, para los puestos de chofer, la sub

contratación significa reducir de los gastos del año, y que los costos subidos comprobados en los registros de los empleados provienen especialmente del valor agregado y la asistencia a la que tienen derecho, según el artículo 8112 (1990). No obstante, el fallo de sub contratar un servicio también debe pensar en la reposición laboral, la calidad del servicio y la jubilación.

En el nivel nacional, refiere Lluncor (2021). El estudio fue descriptiva, transversal, utilizando métodos cuantitativos y un diseño no experimental, la muestra fue no probabilística, se utilizaron técnicas de encuestas y los instrumentos fueron cuestionarios. Concluyo en que, las resultas demuestran que el valor general de las particularidades organizativas y desempeño laboral es  $p=0.36$ , la influencia del liderazgo y desempeño laboral en general se obtiene  $p=0.51$ , y el influjo de la estimulación laboral y competencias laborales en general se obtiene  $p=0.15$ . También, los funcionarios públicos o particulares cuentan con un desempeño laboral idóneo, por lo que se requiere que la directiva de la organización retome periódicamente programas de evaluaciones de los funcionarios estatales, programaciones de formación de competencias que ayuden a robustecer su conciencia y práctica del buen hacer.

En tanto, Charry (2021). Estudio con métodos cuantitativos, el alcance es descriptivo, tipo básico, diseño no experimental, aplicación única. Dentro de esta entidad militar, la población de estudio se dividió entre un 55% de personal militar y un 45% de personal civil. Las encuestas electrónicas y los cuestionarios UWES-17 calificados se utilizan como herramientas de verificación internacionales estándar. La muestra estuvo conformada por 100 servidores de entidades militares para evaluar cómo se sentían con respecto a sus roles laborales. Los resultados muestran que el 79% de los funcionarios públicos están altamente comprometidos. La conclusión es que, en un contexto crítico, los servidores públicos y civiles de las entidades castrenses están decididos a dar lo mejor de sí mismos, tener la capacidad de enfrentar las adversidades, enorgullecerse de sus roles laborales, y estar involucrados y arraigados en su trabajo.

De la misma manera, Lazo (2020). Estudios observacionales, prospectivos y transversales. Se realizó una encuesta con cuestionario de calificación de escala Likert a 32 profesionales médicos sobre actitudes emprendedoras y edad, género, horario de faena, modalidad de contrata, estado civil, ingreso económico y especialización. Fueron realizados exámenes gráficos e inferenciales. Concluyo que, el 85% manifestó una fuerte cualidad hacendosa y el 15% podría iniciar un negocio. Ninguno de los participantes descartó el emprendimiento como opción. No se hallaron contrastes significativos para ninguna de las variables en la asociación de las actitudes emprendedoras con los factores estudiados.

En el nivel regional y local, Rengifo (2019). Investigación no empírica, diseñado descriptivamente activo, el muestreo de la labor de campo quedó constituida de 48 legajos estatales, la técnica utilizada fue la firma y estudios documentarios, y las herramientas aplicadas durante la fase de ejecución fueron dadas por el documento para orientar el análisis. La principal conclusión es que los expertos concuerdan por unanimidad con la recomendación de no aplicar una moratoria a las infracciones ambientales realizados por empleados o funcionarios estatales con el fin de dar mayor vigencia al Distrito Fiscal San Martín, sede del estado del Alto Amazonas y a poder fiscalizar su arbitrariedad.

Por su parte, Guzmán (2020). El estudio básico, no empírico, diseñado correlacional. Son 442 funcionarios estatales que forman la población estudiada trabajando en la institución bajo el modelo de contratación CAS, de donde 65 funcionarios fueron tomados como muestra cumpliendo los juicios inclusivos. Las técnicas utilizadas son las encuestas y los cuestionarios como herramienta. Concluyendo que existen una baja relación negativa entre la variable de regímenes CAS y el desequilibrio profesional de los funcionarios estatales en la Unidad Ejecutiva 404 Hospital II-2 Tarapoto en el año 2019 donde  $-0.339$  es el factor de correlación de Pearson.

Finalmente, Tejada (2021). Eestudio es de tipo básico de método cuantitativo, con una muestra de 34 funcionarias bajo los diseños no experimentales, transversales y descriptivos correlacionales, fueron cuestionarios y fichas de observacionales

las técnicas e instrumentos respectivamente. Concluyendo en que, se piensa que el liderazgo de las mujeres está muy relacionado con la administración pública, encuentra una señal de correlaciones dobles de  $(0,000 < 0,05)$  y de Pearson  $(r=0,774)$ , esto indica cierto nivel de correlación efectiva regular de las variables de la investigación.

Sobre teorías relacionadas con el tema, según Arango (2012), la gestión es una acción coordinada encaminada a lograr las metas organizacionales (eficacia) con la utilización mesurada de recursos (eficiencia). Mencionar la gestión es poseer una comprensión amplia de la concepción de gerencia en tanto ésta última la entiende como la fracción delegada de llevar a cabo las diligencias de una organización. En relación con eso, la gestión es definida como las disposiciones ejecutivas que deben coger la dirección para llevar a cabo las acciones que manejan a las metas planificadas. Comprensible de esta manera, la gerencia tiene la capacidad de liderar, resolver, concordar y estudiar operaciones con el fin de dar respuesta a los problemas o ejecutar proyectos de acuerdo con los procedimientos y metas instituidos (Dextre & Del Pozo, 2012).

Es considerada que la gestión incluye ofrecer apoyos administrativos en los procedimientos comerciales en diversas dependencias eficaces de una organización para conseguir resultados efectivos y demostrar una delantera competitiva significativa en los estados económicos (Juran, 2007). Por su parte Bateman, T. (2001), afirma que la gestión es el procedimiento de toma de decisión de la gerencia, dirección y control de una institución en su capacidad corporativa de acuerdo con las nociones y metodologías de mandato.

Dextre (2012), establece que las funciones básicas del poder ejecutivo son el planeamiento, la estructuración, el manejo y la supervisión. La coherencia y cohesión entre ellos da como resultado la gestión eficiente, económica y eficaz de los recursos utilizados para lograr las metas y objetivos del programa. En este sentido, la función ejecutiva se define como la que centra el análisis en los controles y sus vínculos con el riesgo empresarial. A su vez Koontz (1994), reconoce la administración como un conjunto de acciones encaminadas al logro



de los fines institucionales, su cumplimiento y aplicación óptima a través de los procedimientos administrativos de planificar, organizar, direccionar, coordinar y controlar. Gestión Administrativa es un vinculado de actuaciones a través de las cuales los directores realizan sus actividades cumpliendo las distintas etapas del procedimiento administrativo: Planificar, organizar, direccionar, sistematizar y controlar (Ruiz, 2000).

La gestión Administrativa, según Enrique, M. (2005), hace referencia a una serie de actividades de resoluciones decisivas con tal de lograr las metas organizacionales. Administrar envuelve los oficios que se exponen a continuidad:

**Planificar.** según Stoner (1994), afirma que este es el procedimiento de determinar objetivos y la trayectoria de operación oportuna con el fin de conseguirlas. Así mismo Bernal (2012), dice que planificar es el origen de las funciones administrativas ya que es el fundamento de las funciones restantes. Dicha función establece los objetivos a alcanzar y las acciones a efectuar para alcanzar dichos objetivos, por lo que es un guía de acciones futuras teóricas. Planificar arranca con el establecimiento de objetivos y el detalle de los planeamientos requeridos con el fin de lograrlos de la manera ideal. Un plan determina adónde pretende ir, qué tiene que hacer, cómo, cuándo y en qué orden. Las particularidades más significativas de planificar son las sucesivas: Planificar es un procedimiento constante y continuado. Planificar perennemente tiene un propósito futurista y está enlazada a la perspectiva.

Planificar está en búsqueda de la coherencia en la toma de decisiones: la planificación sirve como un medio para encaminar los procedimientos de resoluciones decisivas al hacer planes para el futuro. Planificar compone una trayectoria de labor seleccionado de varias posibles opciones de camino. Planificar es metodología: planificar debe apalear a la enumeración de los procedimientos y los sub procedimientos que lo componen; abarcando toda la organización (Sánchez, 2017).

**Organización:** según Rodríguez, (2006), es la metodología de cómo una organización organiza y distribuye el trabajo entre sus miembros para lograr de modo efectivo las metas y objetivos del programa. Así mismo Sánchez (2017),

define a la organización así: El trabajo del administrador es secuenciar y correlacionar las tareas que se deben realizar para garantizar que se realicen de manera muy eficiente. Guzmán lo define como: coordinar las actividades de las personas que integran una empresa con el objetivo de maximizar el uso de elementos como materiales, tecnología y mano de obra para lograr los fines que persigue la propia empresa. Las acciones organizacionales son muy importantes para cualquier organización porque es la función que utilizan los administradores para administrar los recursos del sistema de manera ordenada.

Las organizaciones crean y mantienen relaciones entre todos los recursos, indicando qué recursos se utilizarán para actividades específicas. y cuándo, dónde y cómo utilizar estos recursos. El verdadero trabajo organizacional ayuda a los administradores a minimizar los costos, como la duplicación de trabajo, la inactividad de los recursos operativos. Algunos autores consideran tan importantes las funciones organizacionales que abogan por la creación y uso de divisiones organizacionales (organizaciones y métodos) en los organismos sociales (Certo, 2001).

***Direccionar:*** según Soria (2002), es el acto de dirigir, brindar liderazgo para que cada uno de los integrantes del equipo quieran y se perseveren por conseguir los fines y aspiraciones empresariales. Así mismo Joel Lernes & Baker, mencionan que la gestión incluye: Regir los ordenamientos a través de los esfuerzos de colaboración de los dependientes y ganar productividad a través de la estimulación y el control. Por qué es significativo la dirección; implementar todas las pautas establecidas durante las etapas de planificación organizativa; por intermedio de esta, la forma más idónea de comportamiento se consigue en los integrantes de la organización; la gestión eficaz es decisiva para el comportamiento de los dependientes, y por ende para la producción; su eficacia es reflejada en la consecución de metas, la implementación de métodos y ordenamientos, y el control eficiente del procedimiento; por intermedio de este, es establecida la comunicación requerida para el funcionamiento organizativo.

***Controlar:*** Según Lau (2007), valorar el ejercicio de las diligencias realizadas en la organización incluyendo, en su caso, acciones correctivas para lograr las metas

y objetivos fijados. El atributo de las funciones de control es la toma de medidas correctivas o emplear las medidas correctivas necesarias con tal de certificar el acatamiento de los objetivos organizacionales. Controlar genera información de decisión. Por lo tanto, el control no es una función dada en vano, más bien es una función que se implanta en el procedimiento administrativo y que tiene particularidades completamente diferentes como el nivel de decisión en el que opera (Ramírez, 2015).

Niveles de la gestión administrativas, Guerrero (2004), nos manifiesta que, si bien la tendencia a lo largo del tiempo ha sido hacia la gestión participativa, la gestión de una organización, en general, se lleva a cabo en tres niveles, como se describe a continuación: **Estratégica**: es el más alto nivel dentro de la organización que se hace cargo de los objetivos generales y la misión de la institución, define la visión. **Táctica**: es el nivel medio, que se relaciona con el empleo de tácticas de corto y mediano plazo, y es la categoría de mayor participación en la gestión estatal. **Operativa**: Es el último nivel y contiene la realización diaria de metas (Torrealba, Flores, & Flores, 2009).

Faria (2000), hace su definición de **desempeño** por su contenido laboral, afiliación laboral, responsabilidades, diligencias encargadas o no encargadas, etc., según el procedimiento de intervención o medida entre el trabajador y la organización. Para Pedraza (2010), algunos estudiosos precisan el desempeño como el comportamiento o conducta observable de todos los dependientes en relación con las metas organizacionales y puede medirse en términos del progreso de capacidades propias y el nivel de contribución a la organización.

El desempeño es una medida que asocia el desempeño con el logro individual o colectivo dentro de una organización y la alineación de la administración con las metas y objetivos organizacionales (Arriagada, 2002). Respecto a este concepto, Koontz (1998), afirma que una meta o propósito es un fin que se persigue a través de una actividad u otra. Por ello, es significativo recalcar que las metas son los puntos finales que se buscan a través de las diligencias, por ello, el desempeño de los trabajadores siempre lo han estimado como la piedra angular

del éxito de la organización de desarrollo, razón por la cual existe un gran interés en aquellos. Quiénes son los responsables del talento, no solo en lo medible y en los aspectos que se pueden mejorar (Pedraza et al, 2010). El rendimiento es un oficio de interactuar la capacidad y la pujanza o estimulación (Rodríguez A. , 2004).

La aptitud es la capacidad de funcionar de manera competente en una actividad dada, y la capacidad y voluntad de sobresalir en el trabajo (RAE, 2014). En sí misma, la motivación cumple función transcendental en muchos aspectos de la mejora en la vida, incluso el trabajo, ya que el desempeño del personal está determinado por su motivo para realizar el trabajo confiado; y le permite fortalecer las relaciones con los demás. De tal manera Stephen, P (2004), menciona que la motivación se define a modo de "el procedimiento de manifestar la intensidad, orientación y perseverancia de los esfuerzos de una persona con el fin lograr un objetivo".

En el ambiente de trabajo, la motivación implica el esfuerzo por lograr cualquier meta, combinado con las metas institucionales. Para Aldana (2014), en la motivación, la intensidad está relacionada con el esfuerzo que realiza un individuo, dejando en claro que, si el esfuerzo no está dirigido en una dirección que beneficie al individuo, una mayor intensidad no necesariamente garantiza buenos resultados o un rendimiento óptimo en la organización, por lo que se debe creer en la eficacia del empuje y su ímpetu. Asimismo, Alvarado (2009), nos dice que, existe un distinto componente significativo a discurrir es la persistencia, que es un régimen de cuánto tiempo un individuo conserva un determinado empuje de modo inquebrantable o perenne. Por experiencia, se puede decir que un trabajador motivado consigue apegarse a una tarea el tiempo preciso con el fin de lograr metas y objetivos.

**La valoración de desempeño** es conceptualizada como un procedimiento serio con el fin de revisar y evaluar el desempeño del trabajo individual o en equipo. La estimación del desempeño es el proceso a través del cual una agencia de designación evalúa el desempeño general de un empleado en sus actividades

laborales asignadas para decidir qué medidas realizar (Sánchez & Calderón, 2012). Para González (2014), las valoraciones informales fundadas en la labor diaria son requeridas pero no suficientes, por lo que debe existir un sistema de retroalimentación formal y sistemático. De esta manera, la evaluación constituye una evaluación sistemática del desempeño potencial del perfeccionamiento de la persona en el puesto. Es atribuido a que es sistemático, ya que se lleva a cabo continuamente en cada organismo. Al mismo tiempo, Sánchez (2012), menciona que todas las evaluaciones son un procedimiento que inspira o juzga la cuantía, la excelcitud y la calidad de una empresa.

En tal sentido, la valoración del desempeño es una pericia administradora indispensable en la gestión del talento y un intermedio con el fin de encontrar algunos inconvenientes de vigilancia y unificación de los funcionarios en la entidad. Del mismo modo, González (2014), afirma que ayudar a valorar los procesos de incorporación, elección y afiliación. Inclusive las disposiciones sobre fomentos internos, indemnizaciones y otros aspectos del espacio de particular están en manos de los datos sistemáticos y bien documentada sobre los empleados en esta área.

**Importancia de medir el desempeño laboral,** para Alles (2005), el estudio del desempeño de los empleados se convierte en una herramienta para entrenar y monitorear a los empleados, y a menudo es un puente entre el oficial evaluado y los gerentes, entendiendo cómo se cumplen las expectativas habituales y cómo se pueden optimizar las resultas. A menudo se supone que el único propósito de medir el desempeño es decidir si aumentar los salarios o quién debe ser despedido; sin embargo, existen otras implicaciones prácticas de medir el desempeño, como la mejora continua de los procesos organizacionales, la mejora de las relaciones entre jefes y empleados. relaciones, como la retroalimentación sobre el ambiente de trabajo, la satisfacción con las actividades encomendadas, los cambios en el comportamiento de los empleados y jefes, etc.

**Ventajas de medir el desempeño laboral:** Mejorar el rendimiento a través de la retroalimentación. - Ayuda a crear un enfoque diferenciado en la política de compensación, lo que ayuda a determinar quién debe obtener un aumento de

suelo de una manera particular. - Permitir promociones, transferencias y salidas en función del desempeño pasado o esperado. Ayudar a identificar los requerimientos del adiestramiento y perfeccionamiento: un desempeño deficiente es capaz de mostrar que es necesario reevaluar los programas de capacitación individuales. Facilitar la planificación y el desarrollo de carrera: orienta las resoluciones sobre posibilidad profesional específica. Identificar fallos en la delineación del trabajo: el bajo rendimiento consigue mostrar fallos en el concepto o la naturaleza del trabajo. Descubrir la presencia de factores externos: A veces, el rendimiento es afectado por externalidades del tipo familiar, sanitario, económicos, entre otros., que alcanzan identificarse en la evaluación (González et al, 2014).

Según Alles (2005), la medida del desempeño debe estar relacionada con el perfil del lugar de laburo que ocupa el empleado valorado, y se compara el perfil del lugar de trabajo con el perfil del individuo evaluado, dicho de otra manera, lograr el calce persona y su lugar de trabajo.

**Los objetivos de medir el desempeño laboral**, es una representación precisa y fiable de la forma en como un trabajador efectúa las actividades que se le encomiendan en su trabajo. Según González (2014), se requiere que un organismo tenga el nivel o el estandar de cálculo totalmente demostrable que le permitan calcular el desempeño de modo real y objetivo. La valoración del desempeño no es un fin en sí mismo, mas bien es una herramienta, un mecanismo y un instrumento que tienen por fin optimar las competencias de los trabajadores de la organización. Según Giraldo (2004), con el fin de dar mejoramiento las resultas, las evaluaciones de desempeño apuntan a lograr los objetivos siguientes: Ajuste de posiciones individuales. Ajuste de programas de capacitación. Unidades de valoración con el fin de formar promociones. Incentivos de compensación por buen desempeño. Optimar las correlaciones inter personales entre superiores y dependientes. Mejoramiento individual de los empleados. Recopilar información de los empleados. Estímulo de aumento de la productividad. Una oportunidad para comprender los estándares de desempeño de la organización. Información de retro alimentación al evaluado. - Cesiones, licencias, etc.

Asimismo, Giraldo (2004), hace hincapié en que el objetivo básico de la medición del desempeño se puede presentar de tres formas: Proporcionar a todos los miembros de la organización las condiciones para oportunidades de crecimiento y participación efectiva en igualdad de condiciones, teniendo en cuenta tanto las metas institucionales como las particulares. Se permite considerar al recurso humano como el principal recurso de la organización, donde el rendimiento puede desplegarse continuamente, dependiendo del modo de administración. Desarrollar ambientes para medir el potencial humano y servir de base con el fin de establecer su empleo en los planes de mejora de carrera de los empleados.

**Ventajas e inconvenientes más frecuentes**, según Giraldo (2004), aunque una entidad despliega correctamente una programación de valoración del desempeño, generalmente brinda ventajas a corto, mediano y largo plazo, y las ventajas son la institución, el dirigente y la persona. Las ventajas más comunes que tenemos se son las siguientes: Condesciende descubrir requerimientos de formación. Descubrir cifras clave para cada proceso o hilo. - Sacar a relucir las preocupaciones del evaluado. Permitir acciones encaminadas a mejorar los patrones de comportamiento de los subordinados. El subordinado sabe lo que su jefe espera de su desempeño laboral. Crear ambientes para que los dependientes efectúen autoevaluaciones para aumentar su productividad. Si hablamos de organización, posee la oportunidad de comprender el potencial de las personas y consigue precisar la aportación del trabajador. Los esenciales inconvenientes incluyen: No existen criterios de desempeño de la evaluación que permitan una medición más objetiva. Los sistemas de calificación a menudo están diseñados para ser fáciles de usar y sus resultados no son confiables. Los compendios relativos de los calificadores consiguen llevar a alteraciones de la evaluación.

Dichas alteraciones alcanzan suceder con mayores frecuencias cuando el calificador no puede mantener su imparcialidad en diversos caracteres por: **Prejuicio personal**, Son comportamientos y hacen referencia a aspectos emocionales, ya sean positivos o negativos (Smith, & Mackie, 1997). Además, mantienen que la mayoría de la gente usa la palabra prejuicio desde una actitud

negativa. En este caso, una estimación fundada en sesgo personal es cuando el estimador tiene un sentir previo a la valoración y los resultados están distorsionados. **Juicio de valor**, es un acto y efecto de juicio, por lo que también se define valor como un individuo que tiene o atribuye condiciones auténticas para realizar una concluyente diligencia (RAE, 2014). Es por ello que, se alcanza expresar que el juicio de valor es una valoración que está mediada por los consideraciones y reconocimientos propios, y está influenciada por la experimentación personal y el entorno social y cultural. Por lo general, el "juicio de valor" se usa con el fin de describir la observación de varios compendios, como si un objeto, idea o acción es bueno o malo, correcto o incorrecto, ventajoso o inservible. Los juicios de valor poseen un mecanismo muy intrínseco y penden de la opinión de la persona. Acostumbra poseer matices negativos, ya que se emplea principalmente a esas evaluaciones elaboradas de forma redundante sin saber de buena tinta el contexto del juicio en profundidades. **Tendencias a la medida céntrica**, es cuando los calificadores expanden evadir apreciaciones altas o bajas superiores, alterando sus cálculos hacia la media. Al ubicar a todos los estimadores en el nivel de desempeño promedio, los estimadores esconden las contrariedades de aquellos que no cumplen con los estándares requeridos y ponen en desventaja a aquellos que realizan un empuje destacado. **Efectos del halo o aureolas**: esta distorsión sucede cuando los evaluadores califican a los empleados sobre la base de la empatía o la aversión antes de hacer observaciones sobre su desempeño. Esta contrariedad surge cuando un supervisor tiene que evaluar quiénes son o no sus amigos. **El efecto del acontecimiento reciente**: si se utilizan medidas intrínsecas de desempeño, el comportamiento reciente del empleado puede afectar en gran medida la calificación. Es más probable que estos buenos o malos comportamientos aparezcan en la mente del evaluador. La documentación cuidadosa de las actividades de los empleados puede reducir este resultado o concebir desaparecerlo. **Aplicación del criterio poco realista**, los estándares son fines con potencial motivacional. Aquellos que son sensatos pero desafiantes tienen más probabilidades de inspirar. **Comunicación negativa**: el proceso de evaluación está limitado por el intercambio de actitudes negativas, como sistemas rígidos, defensivos y anti desarrollistas (Brazzolotto, 2012).



Linares (1978), define servicio público como el tributo necesario de cosas y servicios individualizados y concretos para satisfacer los requerimientos originarios de la ciudadanía, ya sea concisamente por el poder ejecutivo, o a través de privados: en caso de los dos, bajo una moderación de derecho público, o por servicio estatal debe concebir como toda actividad de una administración pública o particular que desarrolle coberturar los requerimientos o beneficios de carácter general, cuya naturaleza o atractivo, tratándose de actividades privadas o administrativos, demande la vigilancia de las autoridades estatales (Marienhoff, 1993).

Según Rodríguez (2012), los funcionarios públicos son los integrantes de los organismos estatales, los dependientes y mano de obra del Gobierno y sus instituciones territoriales dispersas y por servicios. Los servidores públicos sirven a la patria y a la comunidad; ejercen sus atribuciones en la forma que prescriben la Constitución, las leyes y los reglamentos. La legislación establecerá la moderación ajustable a las personas físicas que desempeñen funciones públicas de forma temporal y reglamentará su ejercicio. Así mismo Ayala (2006), se refiere a los funcionarios y funcionarias públicas como “personas naturales que presten servicios dependientes para los organismos y entidades del Estado, es decir, constitucional y legalmente, son seres humanos, personas naturales y particulares, hombres y mujeres, previo el cumplimiento de determinados trámites y requisitos, tales como Responsable de la idoneidad, aprobación e ingreso de entidades, organismos y administraciones públicas para funciones públicas y prestación de servicios públicos (Mostajo, 2019).

### III. METODOLOGIA

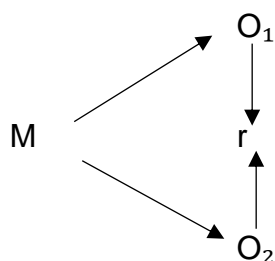
#### 3.1. Tipo y diseño investigación

##### Tipo investigación

Esta investigación tiene como propósito estudiar a las variables en un contexto normal. De acuerdo a Concytec (2018), es el estudio en que se preserva la integridad de las variables.

##### Diseño investigación

El trabajo de investigación utilizó un diseño de correlacional no experimental, que busca encontrar asociación de dos variables en un mismo contexto de estudio (Hernández Sampieri, 2016).



M = Muestra

O<sub>1</sub> = Gestión administrativa

O<sub>2</sub> = Desempeño

r = Relación de las variables de estudio

#### 3.2. Variables, Operacionalización

##### Variables

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Desempeño

##### Operacionalización

La operacionalización se expresa en el anexo de investigación.

#### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

##### Población

Es determinado por todos los miembros de una institución (Bernardo, Encinas, & Menacho, 2015). El estudio consta de 36 servidores públicos de la Red de Salud Bellavista, 2021.

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

- ✓ Servidores públicos nombrados.
- ✓ Servidores públicos en el cargo desde hace seis meses.
- ✓ Servidores públicos con trayectoria en la gestión sanitaria.

#### **Criterios de exclusión**

- ✓ Servidores públicos con licencias.
- ✓ Servidores públicos encargados de mantenimiento.
- ✓ Servidores públicos destacados.

### **Muestra**

Es un segmento concreto de la población, con caracteres similares (Cortes & Iglesias, 2004). El mismo quedó conformada por 36 funcionarios de la Red de Salud Bellavista, 2021.

### **Muestreo**

El estudio determino emplear el muestreo aleatorio simple, donde todos los conformantes de la población tienen la probabilidad de involucrarse en el estudio (Martinez, 2010).

### **Unidad de análisis**

Un servidor público de la Red de Salud Bellavista.

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

### **Técnicas**

El recogimiento de información es realizado por intermedio de una encuesta en la que se endosa la medida de recolectar datos de fuentes primarias (Ñaupas, 2009).

## Instrumentos

Según Ñaupas (2009) nombrado estructuralmente para preguntar de carácter ordenado y afín a la búsqueda de una respuesta a un objetivo. De igual forma, fueron elaborados dos cuestionarios.

Para la gestión administrativa, cuentan con 4 dimensiones (planificar, organizar, dirigir y controlar), dichas dimensiones presentan 05 ítems para un global de 20 ítems, e instrumentos se sustenta en el estudio de Tejada (2021). Con relación a su valoración, cuenta con una escala de 5 puntos, de menor a mayor, según la escala que se presenta a continuación.

Para el desempeño de los servidores públicos, compuesta por tres dimensiones (oportunidad, beneficios y desarrollo), cada una de las cuales tiene 5 ítems, conformando 15 ítems a nivel global, e instrumento se centra en el trabajo de Cardoso (2020). En cuanto a la estimación, tiene una valoración entre 1 y 5, de muy bajo a alto.

## Validez

Es desarrollada por jueces expertos que entienden el tema estudiado, como indica la tabla.

**Tabla 1**

*Validez*

Variable	N.º	Especialidad	Promedio	Opinión
Gestión administrativa	1	Metodólogo	4.6	Instrumentos afines, congruentes y congruentes
	2	Metodólogo	4.4	
	3	Metodólogo	4.4	
Desempeño	1	Metodólogo	4.6	
	2	Metodólogo	4.3	
	3	Metodólogo	4.3	

**Fuente:** Validez de expertos.

Los resultados del instrumento gestión administrativa tiene una media de 4.5 que representa el 90%, el desempeño tiene una media de 4.4 que equivale al 88%; definiendo su validez y su aplicación en la investigación.

### Confiabilidad del instrumento

Mediante el coeficiente alfa de Cronbach, se determinó la confiabilidad de los instrumentos, siendo un resultado mayor a 0,7. (George & Mallery, 2003)

Fórmula:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Con la aplicación a 20 servidores públicos con idénticas semejanzas permitió definir la confiabilidad.

**Tabla 2**

*Confiabilidad de Gestión administrativa*

<b>Procesamiento</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

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

**Tabla 3**

*Confiabilidad de preguntas*

<b>Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,852	20

**Fuente:** Base de datos servidores públicos.

**Tabla 4***Confiabilidad de Desempeño del servidor público*

<b>Procesamiento</b>		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Tabla 5***Confiabilidad de preguntas*

<b>Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,861	15

**Fuente:** Base de datos servidores públicos.

El cuestionario de gestión administrativa es de 0,852, y para el desempeño de los servidores de 0,861; indicando confiabilidad relativamente alta de los instrumentos.

### 3.5. Procedimiento

En primer instante se identificó a los posibles colaboradores para el estudio y la institución a la que pertenecen, luego se remitió una solicitud para realizar el estudio, luego esperó la respuesta de la institución. Posteriormente, se identificó los participantes y con aplicación de consentimiento de participación, también se mencionó que los datos proporcionados eran únicamente para fines académicos.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó SPSS Ver 25, que también utilizó el estadístico R Pearson, para poder determinar asociaciones entre los elementos en estudio.

Según Valderrama (2016), ara determinar el coeficiente, considere una estimación de -1 a 1, cuando es positivo significa dependencia directa, cuando es negativo significa dependencia indirecta y cuando es 0 significa independencia.

### **3.7. Aspectos éticos**

Respecto a los principios éticos, se identifica; beneficencia, corresponde a todos los posibles beneficios de la intervención. No maleficencia, corresponde a conservar la integridad de los participantes. Justicia, corresponde que cada participante tiene la misma posibilidad de ser parte del estudio. Autonomía, donde preserva toda la independencia del estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista.

**Tabla 6**

*Nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, 2021.*

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	20 - 46	0	0%
Regular	47 - 73	3	8%
Alto	74 - 100	33	92%
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a servidores públicos.

#### **Interpretación:**

La gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, posee nivel “Alto” del 92% (33), siendo el de mayor representatividad, seguido del nivel “Regular” que alcanza un 8% (3). No reportando, porcentaje el nivel “Malo”.

### 4.2. Desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista.

**Tabla 7**

*Nivel de desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.*

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	15 - 35	1	3%
Regular	36 - 55	7	19%
Alto	56 - 75	28	78%
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a servidores públicos.

#### **Interpretación:**

El desempeño de los servidores públicos de la Red de Salud Bellavista, posee nivel “Alto” del 78% (28), siendo el de mayor representatividad, el nivel “Regular” que alcanza 19% (7). El nivel “Malo” con 3% (1).



## Análisis correlacional

Previo al procesamiento de la correlación se aplica la prueba normalidad de los datos.

**Tabla 8**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión administrativa	,901	36	0,09
Desempeño	,871	36	0,07

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Normalidad del estudio*

### Interpretación:

Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, donde se obtiene una significancia superior a 0.05; sustentado dicho valor refiere que se trata de una población normal.

## 4.3. Planificación y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.

**Tabla 9**

*Relación de la planificación con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.*

Estadísticas de la correlación	
Coeficiente de correlación	0.6105
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.3727
R <sup>2</sup> ajustado	0.3543
Error típico	1.9718
Observaciones	36

**Fuente:** Base de datos de SPSS ver 25.

### **Interpretación:**

Coeficiente de Pearson de 0,6105; precisando una alta relación positiva entre la planificación y el desempeño de los servidores públicos de la red de salud de Bellavista. Un coeficiente de determinación (0,3727) permite mencionar que 37,27% del desempeño de los servidores públicos se atribuye a la planificación desarrollado por la Red de Salud Bellavista.

#### **4.4. Organización y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista.**

**Tabla 10**

*Relación de la organización con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.*

<b>Estadísticas de la correlación</b>	
Coeficiente de correlación	0.6230
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.3881
R <sup>2</sup> ajustado	0.3701
Error típico	1.5713
Observaciones	36

**Fuente:** Base de datos de SPSS ver 25.

### **Interpretación:**

Coeficiente de Pearson de 0,6230; explicando una alta relación positiva de la organización y el desempeño de los servidores públicos de la red de salud Bellavista. Un coeficiente de determinación (0,3881) indicando que 38,81% del desempeño de los servidores públicos se atribuye a la organización desarrollada por la Red de Salud Bellavista.

#### **4.5. Dirección con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista**

**Tabla 11**

*Relación de la dirección con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.*

<b>Estadísticas de la correlación</b>	
Coeficiente de correlación	0.6893
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.4752
R <sup>2</sup> ajustado	0.4598
Error típico	1.5162
Observaciones	36

**Fuente:** Base de datos de SPSS ver 25.

**Interpretación:**

Coeficiente de Pearson de 0,6893; revelando una alta relación positiva entre la gestión y el desempeño de los servidores públicos de la red de salud Bellavista. Coeficiente de determinación (0.4752) expresando que 47.52% del desempeño de los servidores públicos es atribuible a la dirección de desarrollo de la Red de Salud Bellavista.

**4.6. Control y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista.**

**Tabla 12**

*Relación del control con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.*

<b>Estadísticas de la correlación</b>	
Coeficiente de correlación	0.7207
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.5194
R <sup>2</sup> ajustado	0.5053
Error típico	1.9123
Observaciones	36

**Fuente:** Base de datos de SPSS ver 25.

**Interpretación:**

Coeficiente de Pearson de 0.7207; expresando relación alta positiva del control con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista. Coeficiente de determinación (0,5194) donde el 51,94% del desempeño de los

servidores públicos se debe al control desarrollado por la Red de Salud Bellavista.

#### **4.7. Gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista.**

Planteamiento de hipótesis:

Ho : La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.

H<sub>1</sub> : La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.

**Significancia:** Sustentada en el valor de 0,05; teniendo una fiabilidad del 95 %.

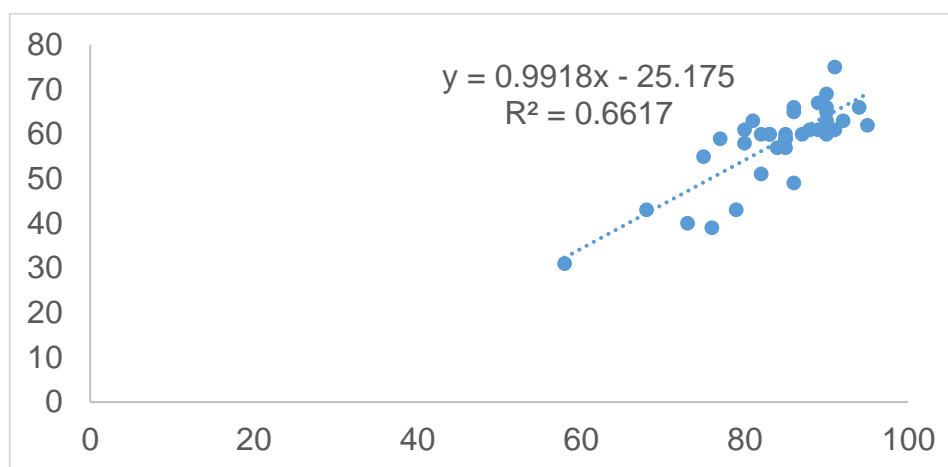
#### **Tabla 13**

*Relación de la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.*

<b>Estadísticas de la correlación</b>	
Coeficiente de correlación	0.8134
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.6617
R <sup>2</sup> ajustado	0.6517
Error típico	4.4349
Observaciones	36

**Fuente:** Base de datos de SPSS ver 25.

**Figura 1.** *Dispersión de la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021*



**Fuente:** Base de datos en SPSS ver 25.

**Interpretación:**

Coeficiente de Pearson de 0,8134; expresando una relación positiva muy alta entre la gestión administrativa y desempeño de los servidores públicos de la red de salud de Bellavista. Coeficiente de determinación (0.6617) refiriendo que 66.17% del desempeño de los servidores públicos se atribuye a la gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista.

**Tabla 14**

*Varianza de la gestión administrativa con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.*

	<b>Grados de libertad</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>Promedio de los cuadrados</b>	<b>F</b>	<b>Valor crítico de F</b>
Regresión	1	1308.2229	1308.2229	66.5116	0.000
Residuos	34	668.7492	19.6690		
Total	35	1976.9722			

**Fuente:** Base de datos de SPSS ver 25.

**Interpretación:**

El valor de Fisher (0.000), que es inferior al 5% (0.05); lo que indica la existencia de relación de las variables.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se aborda y se comparte todos los hallazgos del estudio, el mismo que se contrastara con otros estudios; en ese contexto, el estudio encontró un nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, con un nivel “Alto” del 92% y solo un 8% del nivel “Regular”. Este resultado, pone de manifiesto que la Red de Salud, tiene una gestión que articula y esta alienada al logro de sus necesidades institucionales, donde sus procesos aseguran el desempeño de sus colaboradores. En ese sentido, López (2021) encontró que la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de personal de salud, pero la mejora esta alineada con el tipo administración que promueve la calidad de vida laboral para ser determinante en el desempeño laboral.

El estudio muestra el desempeño de los servidores públicos con un nivel “Alto” con un 78%, un nivel “Regular” de un 19% y solo un 3% del nivel “Malo”. Este hallazgo permite inferir que el desempeño aun no alcanza valores óptimos en la Red de Salud, siendo necesario reevaluar los procesos de la gestión de recursos humanos para asegurar el cumplimiento de los indicadores que se reflejara en el desempeño de los servidores. En ese sentido, Cardoso (2020), hace hincapié en la asistencia de mujeres entre las personas con discapacidad en el sector público y salarios mínimos verificados entre grupos de empleados con discapacidad, de acuerdo a ello, los servidores públicos tienen que tener equidad en la incorporación en la parte laboral, en donde debe de existir el mismo número de cuotas para ambos sexos, con igualdad remunerativa, partiendo desde una iniciativa política inclusiva.

El estudio, encontró una relación alta positiva entre la planificación con el desempeño del servidor público con un coeficiente de Pearson de 0.6105. A pesar de encontrar una correlación alta, es necesario fortalecer la etapa de planificación, ya que contar con una planificación real, actualizada y participativa alcanzar mejores desempeños en la Red de Salud, con ello incrementar del 37,27% que el desempeño se debe a la planeación desarrollada por la Red de Salud Bellavista. La planificación, se relaciona con

el buen performance de la gestión, por lo que debe de ser de interés técnico político de la Red de Salud, para responder a las múltiples necesidades sanitarias. En tal sentido, Charry (2021), menciona que los servidores públicos en una entidad castrense donde muestran al hacer tu mejor esfuerzo, con la capacidad de enfrentar la adversidad, sintiéndote orgulloso de tu puesto de trabajo y participando y adaptado en tu trabajo. En ese sentido, el mayor involucramiento de los servidores asegura el logro de las actividades institucionales.

El estudio muestra también una relación alta positiva entre la organización con el desempeño del servidor público de acuerdo al coeficiente de Pearson de 0.6230. Dicho resultado, muestra que la organización como elemento fundamental que asegura la provisión de los insumos para el desarrollo de las actividades programas en la planificación; en tanto, es de vital importancia para la Red de Salud. En ese sentido, Barbosa (2019), demostró que, para los puestos de chofer, la subcontratación significa reducir los costos anuales, y el alto costo de verificación en la nómina de los oficiales es principalmente de valor agregado, según lo cual es relevante la organización de los servidores ya que son los responsables de diversas acciones de la agencia.

El estudio muestra una relación alta positiva entre la dirección con el desempeño del servidor público de acuerdo al coeficiente de Pearson de 0.6893. dicho resultado, hace de ver que la etapa de dirección, es crucial ya que permite encaminar a los servidores en cada asignación funciona otorgada, a la vez el líder identifica que tipo de direccionamiento debe de aplicar con los colaboradores, con el propósito de minimizar los riesgos y la incertidumbre en el cumplimiento de las actividades y tareas programadas. Asimismo, el coeficiente de determinación (0,4752) muestra que casi el 50% (47,52%) del desempeño de los servidores públicos se debe a la dirección que desarrolla la gerencia de la Red de Salud Bellavista. De acuerdo a lo mencionado es preciso fortalecer la organización institucional y lograr de manera adecuada las metas asignadas en el periodo para el desarrollo.

En ese sentido. El estudio de Lazo (2020), menciona la asociación de la actitud emprendedora y los factores de desempeño, como compromiso, proactividad, puntualidad y la responsabilidad, como pilares fundamentales para desarrollar de manera efectiva las tareas asignadas.

El estudio, muestra también que existe una correlación alta positiva entre el control con el desempeño del servidor público de acuerdo al coeficiente de Pearson de 0.7207. De lo mencionado, se afirma que el control institucional es un proceso muy sensible y complejo poder implementar, al estar instalado permite a la institución tener todo el panorama institucional, con ello identifica puntos críticos que muchas veces impiden alcanzar los objetivos institucionales, es justamente en esos puntos que se focaliza para impedir que vulnere a los procesos que desarrolla de manera rutinaria la institución. De la misma manera, el estudio muestra un coeficiente de determinación (0,5194), donde el 51,94% del desempeño de los servidores corresponde al control que tiene la dirección de la Red de Salud. Esta afirmación hace reflexionar, que con un buen control se puede estar avizorando el cumplimiento de los objetivos administrativos y sanitarios que lo planifican en el plan operativo institucional.

El estudio, encuentra una correlación muy alta positiva entre la gestión administrativa y desempeño del servidor público de acuerdo al coeficiente de Pearson de 0.8134. Sin lugar a duda, una correcta gestión permite alcanzar un buen desempeño de todos los colaboradores ya que toda la estructura funcional de la institución esta formulada para articular diversos procedimientos con el propósito de cubrir todas las demandas internas y externas que tiene la Red de Salud. De la misma manera, se muestra un coeficiente de determinación (0,6617) donde el 66,17% del desempeño del servidor público se debe a la gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista. En tal sentido, es prudente dar sostenibilidad a la gestión administración para obtener un desempeño acorde a lo requerido por la institución.

En tal sentido, Lluncor (2021) menciona que los empleados públicos o privados tienen un desempeño laboral adecuado, es necesario que la alta dirección de la organización retome programas periódicos de evaluación de los empleados,



programas de formación de competencias que ayuden a fortalecer sus conocimientos y prácticas de buen aprovechamiento de la fuerza laboral. La contribución de Lluncor es indudablemente viable ya que controla de manera significativa a los servidores para ejecutar las tareas programadas y estipuladas en los documentos de gestión.

De la misma manera Guzmán (2020), se encontró una relación negativa baja entre la variable sistema CAS y la inestabilidad laboral de los servidores públicos de la unidad ejecutiva 404 Hospital II-2 Tarapoto. Dicho hallazgo menciona que no necesariamente las condiciones laborales infieren en la parte laboral, entonces lo que depende de otros factores como el compromiso con la institución.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Coeficiente de Pearson de 0,8134; explicando una relación positiva muy alta entre la gestión administrativa y desempeño del funcionario. Coeficiente de determinación (0.6617), donde se atribuye el 66.17% del desempeño del servidor público es por la administración de la Red de Salud Bellavista.
- 6.2. La gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista es "Alto" con un 92%, que es el más representativo, seguido de "Regular" con un 8%, donde los procesos están muy bien definidos donde logra un buen desenvolvimiento de los trabajadores.
- 6.3. El desempeño de los servidores públicos de la Red de Salud Bellavista, el nivel "Alto" es 78%, el más representativo, y el nivel "Regular" es 19%. El nivel "Malo" se muestra como 3%, donde el compromiso y la humanización de los servidores juega un rol determinante en la atención.
- 6.4. Existe una alta correlación positiva entre la planificación y el desempeño de los servidores públicos, con un coeficiente de Pearson de 0,6105. Asimismo, el coeficiente de determinación (0.3727), donde el 37.27% del desempeño de los servidores públicos se debió a la planificación desarrollada por la Red de Salud Bellavista.
- 6.5. Coeficiente de Pearson de 0,6230, explicando una alta relación positiva entre la organización y desempeño de los servidores públicos. Coeficiente de determinación (0.3881) permite mencionar que el 38.81% del desempeño de los servidores públicos se atribuye a la organización desarrollada por la Red de Salud Bellavista.
- 6.6. Coeficiente de Pearson de 0,6893; explicando una alta relación positiva entre la dirección y desempeño del servidor público. Coeficiente de determinación (0.4752) menciona que el 47.52% del desempeño de los servidores públicos se debe a la dirección de la Red de Salud Bellavista.
- 6.7. Existe correlación alta positiva entre el control y el desempeño de los servidores públicos, con un coeficiente de Pearson de 0,7207. Coeficiente de determinación (0.5194) permite afirmar que el 51.94% del desempeño de los servidores públicos se debe al control ejercido por la Red de Salud Bellavista.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al director de la Red de Salud Bellavista, evaluar las estrategias implementadas para ser analizadas y mejoradas para dar sostenibilidad a la gestión administrativa que se viene llevando a cabo, e mismo que repercute en el desempeño del servidor público.
- 7.2. A los funcionarios de la Red de Salud Bellavista, continuar con los procesos instalados en la gestión administrativa desarrollada por la institución, el mismo que garantiza un adecuado desenvolvimiento. Asimismo, es necesario realizar un diagnóstico real para realizar ajustes necesarios para garantizar impacto en la institución.
- 7.3. A los servidores públicos de la Red de Salud Bellavista, sensibilizar e insertar acciones que mejoren el desempeño en las tareas asignadas que repercutirán en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 7.4. Al director de la Red de Salud Bellavista, promover una planificación compartida y participativa con los funcionarios que permita que todos sean parte de las acciones a desarrollarse por la institución.
- 7.5. Al director y funcionarios de la Red de Salud Bellavista, generar las condiciones que permitan realizar una organización que conlleve a un gran desempeño de todos los servidores públicos de la Red de Salud.
- 7.6. Al director y funcionarios de la Red de Salud Bellavista, fomentar estrategias para un mejor direccionamiento de las diferentes actividades para garantizar un adecuado desempeño de los servidores públicos.
- 7.7. Al director y funcionarios de la Red de Salud Bellavista, instaurar como parte de la política institucional el control institucional, con ello asegurar el cumplimiento de todos los procesos planificados institucionales.

## REFERENCIAS

- Aldana, C. (2014). *La motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo*. Nueva Granada: Bachelor's thesis.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por Competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Alvarado, Y., Prieto, A., & Betancourt, D. (2009). *Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario*. Mexico DF: Revista Electrónica.
- Anaya, M., Delgado, M., & Garrigó, L. (2018). Estrategia competitiva para el grupo empresarial de la industria alimentaria de Cuba. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 2(1), 82-97. doi: <https://orcid.org/0000-0002-6149-2278>
- Arango, P. (2012). Gestión clínica no deshumanizada. *Acta Médica Colombiana*, 37(1), 38-40. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=163124295008>
- Arriagada, R. (2002). *Diseño de un Sistema de Medición de Desempeño para Evaluar la Gestión Municipal: Una Propuesta Metodológica*. Santiago de Chile: Editorial Naciones Unidas.
- Ayala, J. (2006). *La Responsabilidad de los Servidores Públicos*. Bogota D.C.: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.
- Barbosa, L., & Zany, P. (2019). Comparação de custos com motoristas em universidade federal: servidores públicos vs terceirizados. *REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA*, 53(4), 780-790. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-761220180343>
- Bateman, T., & Snell, S. (2001). *Administración: Una ventaja competitiva*. México DF: McGraw Hill.
- Bendezu, G., Mari, L., Taype, A., Mejia, C., & Inga, F. (2020). Percepción de médicos que realizan el Servicio Rural y Urbano-Marginal de salud en Perú sobre el primer nivel de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(4), 636-644. doi:<http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.374.5294>
- Bernal, M. (2012). *La Planificación: Conceptos Básicos, Principios, Componentes, Características y Desarrollo del Proceso*. Santa María: Universidad Santa María. Venezuela.
- Bernardo, C., Encinas, C., & Menacho, M. (2015). *Metodología de la Investigación Científica* (Primera ed.). Lima: Universidad Autónoma del Perú.

- Brazzolotto, S. (2012). *Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones*. Cuyo: Universidad Nacional de Cuyo.
- Caceres, L., & Sabanaya, F. (2019). *Gestión del desempeño y la calidad de vida laboral del personal de los nueve establecimientos de salud que tiene bajo su jurisdicción la Micro Red de Salud de Characato - Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. doi:<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9866/TScazalc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Certo, S. (2001). *Administración Moderna*. Bogota: Editorial Interamericana.
- Charry, J., & Solórzano, J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 8(1), 26-36. doi:<https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Concytec. (2018). *Tipos de investigación*. Lima.
- Cortes, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.
- De Oliveira, I., Maris, A., Martins, M., Bernardino, E., Fernandez, M., & Voth, I. (2021). Acciones innovadoras desarrolladas por enfermeras en la Atención Primaria de Salud. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(1), 1-9. doi:<https://www.scielo.br/ij/reben/a/nWWYM4BFXmwMqRcbZVv7QBF/?format=pdf&lang=pt>
- Dextre, J., & Del Pozo, R. (2012). ¿Control de gestión o gestión de control? *Contabilidad y Negocios*, 7(14), 69-80. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281624914005>
- Enrique, M. (2005). *Introducción a la gestión (Management)*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Faria, F. (2000). *Desarrollo organizacional: enfoque integral*. Lima: Editorial Limusa.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Giraldo, C. (2004). *Creación de un modelo de evaluación de desempeño bajo la teoría de las competencias*. Medellín: Ciencias Sociales y Humanas. doi:[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/258/1/GiraldoClaudia\\_2004\\_CreacionModeloEvaluacion.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/258/1/GiraldoClaudia_2004_CreacionModeloEvaluacion.pdf)
- González, G., Olivares, O., & González, O. (2014). *Planeación e Integración de los Recursos Humanos, 2a*. Mexico DF: Grupo Editorial Patria.

- Guerrero, O. (2004). *Gerencia pública: una aproximación plural*. México DF: Universidad Nacional.
- Guzmán, F. (2020). *Régimen CAS y la inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44281/Guzm%c3%a1n\\_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44281/Guzm%c3%a1n_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández Sampieri, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.
- Juran, J. (2007). *Architect of Quality: The Autobiography of Dr. Joseph M. Juran (1 edición)*. New York City: McGraw-Hill.
- Koontz, H. (1994). *Administración, Una perspectiva global*. México DF: McGraw Hill.
- Koontz, H. (1998). *Administración una Perspectiva Global, México, 11ª. Edición*. México DF: McGraw-Hill.
- Lau, J. (2007). *Ambiente laboral: estrategias para el trabajo efectivo en bibliotecas*. Buenos Aires: Alfagrama Ediciones.
- Lazo, J., & Melo, X. (2020). Actitud emprendedora de médicos especialistas en un hospital de Huancavelica, Perú. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(3), 1-7. doi:<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n3.04>
- Linares, S. (1978). *Tratado de la Ciencia del Derecho Constitucional. Tomo 3*. Buenos Aires: Editorial PLUS ULTRA.
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Marienhoff, M. (1993). *Tratado de Derecho Administrativo Tomo II*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Martinez, H. (2010). *Manual de metodología de investigación. la investigación como proceso en la universidad*. Valledupar - Colombia: UDES.

- Medina, A., Nogueira, D., Hernandez, A., & Comas, R. (2019). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27(2), 328-342. doi:<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ingeniare/v27n2/0718-3305-ingeniare-27-02-00328.pdf>
- Mostajo, M. (2019). ¿Son conceptos indeterminados, arbitrarios o barbarismos jurídicos en la constitución política del estado, las condiciones generales de acceso al servicio público? *Revista Jurídica Derecho*, 8(11), 1-21. doi:[http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v8n11/v8n11\\_a03.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v8n11/v8n11_a03.pdf)
- Mozombite, L. (2019). *Vulneración del principio de protección integral de las víctimas en el delito de trata de personas de acuerdo a las carpetas fiscales tramitadas en la Fiscalía Especializada en Criminalidad Organizada de San Martín 2015 - 2016*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30585>
- Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima - Perú.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. doi:[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 16(3), 493-505. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez, P., & García, L. (2014). La construcción de un cuadro de mando integral de tecnologías de la información en una empresa. *Visión de Futuro*, 18(2), 154-171. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357933895006.pdf>
- RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Edición del Tricentenario. doi:<https://dle.rae.es/>
- Ramírez, G. (2015). *Introducción a la Administración*. Lima: Ediciones Limusa.
- Reckziegel, V., Da Silva, D., & Contador, J. (2015). Previsibilidade da competitividade empresarial: um estudo com indicadores de desempenho organizacional. *Contexto*, 15(31), 4-23. doi:<https://core.ac.uk/download/pdf/303955595.pdf>
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC.

- Rodríguez, J. (2006). *Administración I*. México DF: International Thomson Editores.
- Rodríguez, L. (2012). El verdadero concepto de servidor público. *Memorando de Derecho*, 3(3), 171-180. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4133620>
- Ruiz, M. (2000). *Sistema de planeación para instituciones educativas*. México DF: Trillas.
- Sánchez, J. (2017). *Gestión administrativa y calidad de servicios de la oficina principal del Banco de la Nación y su influencia en la fidelización de los usuarios en el periodo 2015*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. doi:<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1007/SANCHEZ%20MANZANARES%2C%20JUAN%20MANUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*(32), 54-82. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>
- Sarmiento, Y., & Delgado, M. (2021). Dimensiones y variables de competitividad para un mejor desempeño empresarial. *Cofin Habana*, 15(2), 1-14. doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v15n2/2073-6061-cofin-15-02-e06.pdf>
- Sarmiento, Y., Delgado, M., & Abreu, M. (2019). Observatorios: clasificación y concepción en el contexto iberoamericano. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 30(2), 1-28. doi:<http://www.rcics.sld.cu/index.php/acimed/article/view/1335/830>
- Servidores públicos con discapacidad vinculados a la administración pública indirecta en el noreste de Brasil. (2020). *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(2), 1-22. doi:<https://www.scielo.br/j/tes/a/kb7jTbrzzFVVXnxzPrPDxgz/?lang=pt>
- Smith, E., & Mackie, D. (1997). *Psicología Social*. Madrid: Editorial Panamericana.
- Soria, V. (2002). *Relaciones humanas, segunda edición*. México DF: Limusa.
- Stephen, P. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10ª. Edición*. México DF: Editorial Pearson.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilber, D. (1994). *Administración, sexta edición*. México DF: Pearson Educación.



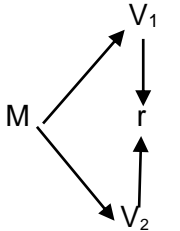
- Tejada, K. (2021). *Liderazgo de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68851/Tejada\\_TKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68851/Tejada_TKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torrealba, S., Flores, J., & Flores, S. (2009). Percepción de los indicadores de gestión de la empresa Eloccidente. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 15(2), 121-140. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36412216008>
- Valbuena, L., Ruiz, M., & Páez, A. (2021). Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: la percepción de líderes y evaluadores. *Aquichan*, 21(2), 1-15. doi:<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v21n2/2027-5374-aqui-21-02-e2125.pdf>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6 ta ed.). Lima: San Marcos.

# Anexos

## Matriz de consistencia

**Título:** Gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la planificación con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la organización con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la dirección con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación del control con el desempeño del servidor público en la Red de Salud</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación de la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, 2021. Identificar el nivel de desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la planificación con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la organización con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la dirección con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación del control con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, año 2021. Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, año 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, es regular. H2: El nivel de desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, es regular. H3: Existe relación significativa entre la planificación con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. H4: Existe relación significativa entre elación de la organización con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. H5: Existe relación significativa entre la dirección con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021. H6: Existe relación significativa entre el</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>

Bellavista, 2021?		control con el desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.													
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>													
<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: D. Correlacional</p> <p>Tipo no experimental, diseño correlacional.</p>  <p>V1: Gestión administrativa V2: Desempeño</p>	<p><b>Población</b> Conformada por 36 servidores públicos de la Red de Salud Bellavista</p> <p><b>Muestra</b> Conformada por 36 servidores públicos de la Red de Salud Bellavista</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1169 328 1359 365">Variables</th> <th data-bbox="1359 328 1700 365">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1169 365 1359 507" rowspan="3">Gestión Administrativa</td> <td data-bbox="1359 365 1700 402">Planificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1359 402 1700 438">Organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1359 438 1700 475">Dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1169 507 1359 612" rowspan="3">Desempeño</td> <td data-bbox="1359 475 1700 512">Control</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1359 512 1700 549">Oportunidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1359 549 1700 585">Tratamiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1169 585 1359 612"></td> <td data-bbox="1359 585 1700 612">Desarrollo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión Administrativa	Planificación	Organización	Dirección	Desempeño	Control	Oportunidad	Tratamiento		Desarrollo
Variables	Dimensiones														
Gestión Administrativa	Planificación														
	Organización														
	Dirección														
Desempeño	Control														
	Oportunidad														
	Tratamiento														
	Desarrollo														

**Matriz de operacionalización de variables**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Arango (2012), la gestión son las acciones coordinadas orientadas al logro de los objetivos institucionales (eficacia) con el menor uso de recursos posible (eficiencia).	Acciones organizadas de manera ordenada para alcanzar los requerimientos de la institución	Planificación	Establece metas y acciones	Ordinal
				Manejo de riesgos	
				Promueve acciones de futuro	
				Establece objetivos y planes	
				Establece esquemas de futuro	
			Organización	Responsabilidades al equipo de trabajo	
				Promueve estrategias para cumplir metas y objetivos	
				Ordena y relaciona las tareas	
				Coordina actividades con equipo de trabajo	
				Crea y mantiene relaciones firmes de trabajo	
			Dirección	Desarrolla acciones de liderazgo	
				Dirigir las operaciones de cooperación de esfuerzo	
				Genera estrategias de motivación y supervisión	
				Promueve la calidad para el logro de objetivos	
				Establece comunicación oportuna	
Control	Evalúa desempeño y cumplimiento de actividades				
	Aplica medidas correctivas para cumplir objetivos y metas				
	Toma acciones correctivas para lograr				

				los objetivos	
				Genera información para toma de decisiones	
				Promueve la decisión en el equipo	
Desempeño del servidor público	Sánchez (2012) considera que el desempeño constituye el proceso por el cual la autoridad nominadora estima el rendimiento global del empleado en su actividad laboral asignada para decidir las acciones que debe tomar	Desarrollo de actividades de acuerdo a un plan de manera oportuna	Oportunidades de crecimiento del recurso humano	Participación igualitaria de todos los miembros	Ordinal
				Adecuación al puesto	
				Plan de entrenamiento	
				Mecanismo de evaluación	
				Incentivo salarial por buen desempeño	
			Tratamiento de los recursos humanos	Relaciones humanas entre superiores y subordinados	
				Auto perfeccionamiento del empleado	
				Recolecta información para retroalimentación	
				Estimula productividad	
			Desarrollo de potencialidades de los recursos humanos	Adopta medidas orientadas a mejorar un buen comportamiento	
				Plan de desarrollo profesional	
				Oportunidad de conocimiento por desempeño	
				Retroalimentación de información al evaluado y plan de mejora	
Traslado y remoción por mérito					
	Genera contribución de cada empleado				

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Gestión administrativa

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de gestión administrativa de la Red de Salud Bellavista, 2021.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Pocas veces	2
Muchas veces	3
Frecuentemente	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>						
01	Establece metas y acciones para alcanzar objetivos					
02	Anticipa riesgos para lograr cumplir objetivos					
03	Promueve acciones para actuar en el futuro					
04	Establece objetivos y detalla planes necesarios					
05	Establece esquemas para el futuro					
<b>Organización</b>						
06	Dispone el trabajo y asigna responsabilidades al equipo de trabajo					
07	Promueve estrategias para alcanzar de manera eficiente					

	las metas y objetivos planeados					
08	Ordena y relaciona las tareas a realizarse					
09	Coordina actividades con los integrantes de los equipos					
10	Crea y mantiene relaciones firmes entre los integrantes del equipo					
<b>Dirección</b>						
11	Desarrolla acciones para dirigir con liderazgo					
12	Dirigir las operaciones, mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados					
13	Genera estrategias de motivación y supervisión para obtener productividad					
14	Promueve la calidad para el logro de los objetivos					
15	Establece comunicación oportuna para que la organización funcione					
<b>Control</b>						
16	Evalúa de manera permanente el desempeño de las actividades					
17	Aplicación medidas correctivas para la consecución de los objetivos y metas					
18	Toma acciones correctiva para lograr los objetivos					
19	Genera información para la toma de decisiones					
20	Promueve la decisión en el equipo que desarrolla actividades					

**Fuente:** Tejada (2021), *Liderazgo de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021*



## Cuestionario: Desempeño del servidor público

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer nivel de desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021.

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Muy pocas veces	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Oportunidades de crecimiento del recurso humano</b>						
01	Participación en forma igualitaria para todos los miembros de la organización,					
02	Adecuación del individuo al puesto					
03	Ajuste en el plan de entrenamiento					
04	Mecanismo de evaluación para generar promociones					
05	Incentivo salarial por buen desempeño					
<b>Tratamiento de los recursos humanos</b>						
06	Mejora las relaciones humanas entre superiores y subordinados					

07	Auto perfeccionamiento del empleado					
08	Recolecta información del empleado para retroalimentación					
09	Estimula la mayor productividad					
10	Adopta medidas orientadas a mejora el patrón de comportamiento					
<b>Desarrollo de potencialidades de los recursos humanos</b>						
11	Plan de desarrollo profesional del empleado					
12	Oportunidad de conocimiento por desempeño logrado					
13	Retroalimentación de información al evaluado y plan de mejora					
14	Traslado y remoción por mérito					
15	Genera contribución de cada empleado					

**Fuente:** Cardoso (2020), *Servidores públicos con discapacidad vinculados a la administración pública indirecta en el noreste de Brasil*

# Validación de instrumento



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
Especialidad : Magister en Docencia Universitaria  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión administrativa.  
Autor del instrumento : Daniela Rengifo Maldonado

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión Administrativa.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión Administrativa.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión Administrativa.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>44</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 04 de junio de 2022.

  
Mg. Ivo Encomenderos Bancallán  
ECONOMISTA  
Reg. 0134 - CELAM

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**IV. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño del servidor público .  
 Autor del instrumento : Daniela Rengifo Maldonado

**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño del servidor público.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño del servidor público</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño del servidor público.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.**

**Instrumento coherente y aplicable**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.3

Tarapoto 04 de junio de 2022.



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán  
 ECÓNOMISTA  
 Reg. 0134 - CELAM

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas, Aladino.  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión administrativa.  
 Autor del instrumento : Daniela Rengifo Maldonado

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión administrativa.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión administrativa.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión administrativa.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Tarapoto 04 de junio de 2022.



Aladino Panduro Salas  
 D.N.º 2301128959



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Aladino Panduro Salas.  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño del servidor público.  
 Autor del instrumento : Daniela Rengifo Maldonado

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño del servidor público.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño del servidor público.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño del servidor público.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

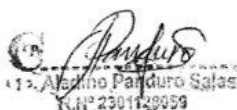
### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Tarapoto 04 de junio de 2022.



Aladino Panduro Salas  
 R.N.º 2301129059

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión administrativa  
 Autor del instrumento : Daniela Rengifo Maldonado

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión administrativa.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión Administrativa.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión Administrativa.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 04 de junio de 2022.



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ  
 DOCENTE  
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Montilla Perez, Lindsay  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño del Servidor público  
 Autor del instrumento : Daniela Rengifo Maldonado

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño del servidor público.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño del servidor público</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño del servidor público.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.**

**Instrumento coherente y aplicable**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.3

Tarapoto 04 de junio de 2022.



ING. LINDSAY MONTILLA PEREZ  
 DOCENTE  
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA



## Constancia de investigación



### AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

### AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

Con la presente firma, se da la autorización a la Tesista Daniela Rengifo Maldonado, para la aplicación de su instrumento de Investigación (cuestionario) conforme a la tesis titulada "Gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021" en la Red de Salud Bellavista en el cual me desempeño como director; siendo conveniente la realización de este documento para la validación y publicación de datos, lo cual servirá para futuros proyectos de estudio e Investigación.

**Atentamente**

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN  
Dirección Regional de Salud  
UNGCETA - Red de Salud Bellavista  
Mg. Obsta. MAX SHAPIAMA DIAZ  
DIRECTOR EJECUTIVO (E)

Mg. Obsta. Max Shapiama Díaz  
D.N.I.: 01139617

## Base de datos

### Variable: Gestión administrativa

N°	Dimensión 1						Dimensión 2						Dimensión 3						Dimensión 4						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	ST	P6	P7	P8	P9	P10	ST	P11	P12	P13	P14	P15	ST	P16	P17	P18	P19	P20	ST	
1	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	95
2	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	75
3	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	73
4	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17	76
5	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17	77
6	2	4	4	4	3	17	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	4	4	4	4	21	86
7	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21	90
8	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	79
9	2	3	3	3	3	14	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	58
10	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	68
11	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	91
12	5	5	3	5	3	21	5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	5	20	3	4	5	3	5	20	84
13	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	5	23	3	5	5	4	4	21	5	5	4	5	5	24	90
14	5	3	4	3	4	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	5	3	4	20	82
15	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23	5	3	5	5	4	22	3	4	4	5	4	20	85
16	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	18	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	80
17	5	5	4	4	5	23	5	5	4	3	4	21	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	22	89
18	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	5	24	92
19	4	4	4	4	5	21	4	5	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	5	5	5	5	5	25	88
20	4	3	4	4	3	18	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	83
21	3	4	4	4	4	19	5	5	4	2	5	21	4	3	4	4	5	20	3	4	5	5	5	22	82
22	3	4	3	3	4	17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	3	22	80
23	4	3	3	3	4	17	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	5	21	83
24	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	4	21	90
25	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	90
26	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	89
27	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22	4	3	5	5	5	22	4	5	4	4	5	22	85
28	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	4	23	85
29	2	4	4	4	4	18	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	5	23	85
30	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	5	23	91
31	4	3	3	3	4	17	3	4	5	5	5	22	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	81
32	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	4	22	90
33	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	87
34	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	5	23	86
35	3	3	3	4	3	16	5	5	5	5	5	25	4	4	3	5	5	21	4	5	5	5	5	24	86
36	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	94

## Variable Desempeño del servidor público

N°	Dimensión 1						Dimensión 2						Dimensión 3						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	ST	P6	P7	P8	P9	P10	ST	P11	P12	P13	P14	P15	ST	
1	3	5	5	3	1	17	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	4	22	62
2	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	55
3	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	40
4	3	3	3	3	2	14	3	3	1	3	3	13	3	3	3	2	1	12	39
5	5	5	4	4	3	21	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	59
6	5	4	2	2	1	14	5	5	5	2	4	21	1	1	5	2	5	14	49
7	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22	69
8	4	2	3	3	1	13	4	3	3	4	3	17	3	3	3	2	2	13	43
9	2	3	3	2	1	11	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	9	31
10	2	4	3	3	2	14	3	4	3	2	3	15	3	3	3	2	3	14	43
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
12	4	3	3	3	2	15	5	5	4	4	5	23	3	4	4	4	4	19	57
13	5	4	5	5	3	22	5	5	4	5	3	22	4	5	3	5	5	22	66
14	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	60
15	5	4	5	4	2	20	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19	57
16	4	4	5	4	2	19	4	4	2	4	4	18	5	5	5	4	5	24	61
17	5	4	4	4	3	20	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	5	22	61
18	5	4	5	5	2	21	5	5	4	4	4	22	3	4	4	5	4	20	63
19	4	4	5	4	1	18	5	5	4	4	4	22	3	4	4	5	5	21	61
20	5	3	5	4	1	18	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	60
21	5	3	4	3	2	17	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	4	18	51
22	5	4	5	3	2	19	4	3	4	4	5	20	5	5	2	3	4	19	58
23	4	4	5	4	1	18	4	5	4	4	4	21	4	5	3	5	4	21	60
24	5	4	4	5	2	20	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22	63
25	5	4	4	4	2	19	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	5	23	65
26	4	4	4	5	3	20	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24	67
27	4	4	5	4	1	18	4	5	4	4	4	21	3	4	4	5	4	20	59
28	4	4	5	4	2	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	5	21	60
29	4	3	5	4	2	18	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	59
30	3	5	5	5	2	20	5	4	4	4	5	22	5	2	4	5	3	19	61
31	3	4	5	5	3	20	4	4	5	5	5	23	5	3	3	5	4	20	63
32	4	4	4	5	3	20	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19	60
33	4	4	5	4	2	19	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	60
34	5	5	5	4	2	21	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22	66
35	4	4	5	5	3	21	4	5	3	5	5	22	5	4	4	5	4	22	65
36	4	5	5	4	2	20	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22	66