



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y desempeño laboral en la Red de Salud de
Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Flores Rengifo, Lupe (orcid.org/0000-0001-6705-1097)

ASESOR:

Dr. Panduro Salas Aladino (orcid.org/0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicó esta tesis a mi familia en especial a mi esposo Rafael y a mi adorada hija Marycielo, por brindarme su apoyo y soporte cuando lo necesitaba y lograr culminar esta meta.

Lupe

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida y guiarme por el camino del bien y a todos los Docentes por sus enseñanzas sus consejos y compañeros que me apoyaron para cumplir con esta meta

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	31
3.1. Tipo y diseño de investigación	31
3.2. Variables y Operacionalización	31
3.3. Población, muestra, muestreo.....	32
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimientos	36
3.6. Método de análisis de datos	36
3.7. Aspectos éticos.....	36
IV.RESULTADOS	37
V.DISCUSIÓN.....	42
VI.CONCLUSIONES.....	47
VII.RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	57

Índice de tablas

Tabla 1.	Valoración de instrumentos.....	34
Tabla 2.	Análisis de confiabilidad de gestión administrativa	35
Tabla 3.	Análisis de confiabilidad de desempeño laboral.....	35
Tabla 4.	Nivel de gestión administrativa en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.....	37
Tabla 5.	Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.....	38
Tabla 6.	Prueba de normalidad.....	38
Tabla 7.	Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.....	39
Tabla 8.	Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.....	40

Índice de figura

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.....	41
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 62 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. La confiabilidad fue realizada mediante el Alfa de Cronbach, la primera variable fue de 0.924 y segunda variable fue de 0.908, asimismo los resultados determinaron que el nivel de gestión administrativa, fue regular en 47 %, malo en 32 % y bueno en 21 %; el desempeño laboral, fue medio en 56 %, bajo en 26 % y alto en 18 %. Concluyendo que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,926 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 85.75 % de la gestión administrativa influye en el desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño, gestión, trabajadores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and work performance of workers in the Alto Amazonas Health Network, Yurimaguas - 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample were 62 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. Reliability was performed using Cronbach's Alpha, the first variable was 0.924 and the second variable was 0.908, likewise the results determined that the level of administrative management was regular in 47%, bad in 32% and good in 21%; job performance was medium in 56%, low in 26% and high in 18%. Concluding that there is a relationship between administrative management and job performance of workers in the Alto Amazonas Health Network, Yurimaguas - 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.926 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); In addition, only 85.75% of administrative management influences job performance.

Keywords: Performance, management, workers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los centros de salud de los diferentes países sobre todo de países latinoamericanos como Ecuador, Colombia y Argentina, son pocos que logran brindar una mejor atención, ya que uno es por no contar con presupuesto de poder atender con las medicinas correspondientes, y lo otro es que no cuentan con profesionales capacitados dedicados a brindar una atención por igual a todo los pacientes, porque muchas veces el servicio que te brinda el estado no es un servicio completo, solo te cubre ciertos riesgos, necesidades y la otra parte tienen que buscar la manera de pagar, son cosas que ocurren en salud sector público, son faltas insuficientes que siempre se presenta, el porcentaje de lograr un buen nivel de atención de calidad es importante tener una idónea gestión permitirá optimizar los recursos disponibles y se logre mejorar los servicios (Pavón y Gogeochea, 2021).

A nivel de Latinoamérica, la OECD (2019) menciona que el desempeño laboral es el desarrollo de las competencias humanas que se generan en cualquier lugar, donde el mayor puntaje se lleva el puesto, quien tiene mayor conocimiento, experiencia, y habilidades, son lo que logran ser contratados, y al mismo tiempo es difícil de encontrar, por la misma exigencia del trabajo que te piden como previo requisito, en ese contexto, el desempeño laboral también es un aspecto individual, ya que cada colaborador debe preocuparse en ser competitivos y desarrollar conocimientos y habilidades que le den un plus y sean atractivos para las empresas que buscan contratar personal capacitado.

A nivel nacional, el ministerio de Salud, a través del Decreto Supremo N°047-2009-PCM y la Resolución Ministerial N°871-2009/MINSA dio inicio a un procedimiento de manejo de la gestión sector, salud pública, donde se procede a actuar para el logro de nuevo resultado que ayuden a un buen mejoramiento de control sanitario, en compromiso con los gobierno regionales y locales, para tomar cierto acuerdo para una coordinación del bienestar de todos. Actualmente la ejecución de estados mediante sus

representantes como autoridades se juntan para poder llegar a la decisión de acuerdos, que les permitan conducir a una nueva orientación de mecanismos, de poder cumplir que es importante desarrollar y que ya no es necesario utilizar, además se trata de ver la gestión de cumplimiento, mediante los roles y función que tiene cada uno, si se está cumpliendo de acuerdo a la normativa, para poder demostrar resultados eficientes y efectivos. (Mendoza, et al. 2018).

En referencia al ámbito local dentro de la Red de Salud de Alto Amazonas, se ha visto deficiencias en cuanto a la gestión administrativa, con problemas en la planeación de actividades, debido a que las actividades desarrolladas, algunas de estas no se encuentran en los planes de trabajo, poca organización administrativa y de personal para poder dar cumplimiento a los diferentes programas e indicadores en temas de salud, con un débil liderazgo por parte de los representantes, con deficientes controles, donde no se comunica de manera oportuna los hallazgos encontrados, trayendo como consecuencias que el personal no muestre un adecuado desempeño, evidenciado en el incumplimiento de sus tareas asignadas, ya que muchos de estos desconocen algunos procesos, y existen sobrecargas laborales. Ante la problemática existente la propuesta sería elaborar planes de capacitación para los trabajadores, promocionar al personal de la institución de acuerdo a su perfil, incentivar y promover reconocimientos por los logros.

En base a la realidad problemática es necesario formular el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022?

La presente investigación se realiza y justifica porque en su **conveniencia** se busca que sus resultados aporten en la gestión pública respecto a la influencia que existe entre las variables de estudio. En la **implicancia práctica** esta investigación resulta importante porque además sus resultados y recomendaciones ayudaron a mejorar la gestión administrativa y desempeño en el personal administrativo del sector salud, así como la calidad de servicio que se brinda, siendo que por muchos años es duramente criticada, por sus demoras en sus trámites y gestiones. Además, en su **valor teórico** es importante tomar en cuenta que es la primera vez que se realizó un estudio sobre gestión administrativa en la red de salud, por lo que ayudó como marco de referencia para el desarrollo de próximos estudios.

En relación a su **utilidad metodológica**, se utilizó para la recolección de datos, instrumentos que fueron adaptados y validados por expertos lo que hace que sea confiable. Además, los datos fueron procesados a través de un software que permitió reflejar la realidad de las variables que se estudian la investigación. Así mismo la investigación posee **relevancia social**, debido a que sus objetivos analizan dos variables que permitieron generar cambios en la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud.

En base a lo anterior, es necesario plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. Como **específicos**: OE1: Identificar el nivel de gestión administrativa en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. OE2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. OE3: Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022

Como **hipótesis general**: H_i: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. Como **específicas**: H₁: El nivel de gestión administrativa en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022, es buena. H₂: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022, es medio. H₃: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a **nivel internacional** se citó a Pacheco et al (2018), quien desarrolló una investigación de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue 25 instituciones rurales, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, no existe un enfoque administrativo que demuestre ser eficiente en las instituciones educativas rurales del distrito de Santa Marta. Existe muchos percances que no permiten la confianza y la garantía por parte de los padres de familia, porque no se ve su desarrollo, lo cual eso pone en alerta de no poder continuar enviando a sus hijos, además no poder lograr un gran rendimiento, porque el desorden administrativo, le ha llevado a tomar malas decisiones, lo cual es necesario poder reforzar de aplicar nuevos mecanismos que ayuden a lograr la confianza de su buena gestión por parte de los padres de familia, donde solo es cuestión de examinar cual es el percance que está fallando para poder llegar a este estado.

De igual forma se consideró a Mendoza (2019), su investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue 80 profesores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, la mayoría de los encuestados mediante el resultado de su evaluación arrojó que la gestión administrativa es deficiente antes tantas facultades y crisis de mal manejo, donde no están preparados para poder seguir administrando los recursos materiales y económicos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, por lo que se ha logrado rescatar que la mayoría de alumnos opinaron lo mismo de la deficiencia, porque son ellos el reflejo de tener una gestión administrativa factible, además se dio a notar que la solución que le dan al servicio educativo es regular, por lo que se está logrando disminuir el ingreso de nuevos postulantes, lo cual se estaría logrando bajar el nivel de rentabilidad como centro educativo, ante la población y sus estudiantes, donde en poco tiempo se reduciría por falta de una buena gestión.

Seguidamente se citó a Gonzales et al (2020). Abarcaron un tipo de información básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 30

clientes, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, se pudo señalar que los procesos administrativos que se dan dentro de la empresa. Carecen de precisiones técnicas y científicas, generando de esta manera la limitación respecto a poder contar con un buen manejo de gestión administrativa, donde toda la organización da a mostrar en los resultados que es desordenada, no existe intervención en la gestión de los recursos financieros y materiales que posee el hotel, lo cual está logrando que se queden sin clientes, además se logró contar con un pésimo servicio por parte del personal, ante una mala formación actitudinal.

Se citó a Riffo (2020). Desarrollaron un tipo de información básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 80 docentes, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron, de acuerdo con los hallazgos propios de la investigación, se hace referencia a que el personal directivo es aquel responsable de ejercer la gestión administrativa, donde labor que desempeña debe ser mejorada a través de la aplicación de ciertos mecanismos que generen la optimización de su desempeño dentro de las labores educativas. Es por ello, que sus directivos se encuentran en la obligación de diseñar y aplicar ciertas políticas que se encuentren orientadas hacia facilitar el proceso educativo, y generando que todas las partes integrantes de todo este proceso se encuentren debidamente atendidos. Para ello resulta necesario señalar que, si bien es cierto que existe un balance positivo respecto al trato brindado hacia los docentes, existe un porcentaje de los encuestados que se siente desatendido y esto puede generar un reflejo negativo en sus labores diarias.

Para finalizar el ámbito internacional se citaron a Salazar et al. (2018). Se desarrollaron un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 50 clientes, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, referente a la planificación estratégica que es aquella encargada de generar la ruta que necesita ser ejecutada para llegar al cumplimiento de los objetivos está debe encontrarse basada en las demás funciones administrativas de una manera ordenada y coordinada. De acuerdo a los resultados que se han obtenido

existe un porcentaje alto de establecimientos que no ejecutan la planificación. Sin embargo, resulta necesario señalar que, con respecto, al control es el punto que más usan las empresas, puesto que es donde más se énfasis se da en todo este proceso administrativo.

Para el ámbito **nivel nacional** se citó a Bao et al. (2021). Su investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 147 estudiantes de la Escuela de Pos Grado, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron, un previo estudio logra reforzar los percances que se evidencia durante las actividades de una gestión administrativa, lo cual se recalca en las opiniones de los estudiantes sobre el bajo nivel de calidad de servicio, que resultaron últimamente, donde están pensando en cambiarse de escuela, ante el continuo desorden de formalización, de no contar lograr controlar las precipitaciones que está afectando a todos lo que pertenecen allí, de no poder ofrecer un mejor servicio que motive a continuar.

De igual modo se incluyó a Mendivel et al. (2020). Su investigación fue de tipo básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue 5 universidades, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, el estudio de evaluación por parte de aplicar la técnica de encuesta se ha logrado tener como resultado regular de las variables establecidas por competencias en los colaboradores de la institución, obteniendo así un valor de correlación de 0,661, es un nivel poco competente de lograr que se relacionen de mejorar la gestión del talento humano, cuya operación resulte ser responsable por parte del desempeño que aplican los trabajadores, donde se alcanzó el valor de Correlación de Spearman igual a 0,616, donde resulta recalcar que mejor sea el manejo de gestión, mayor será empeño de hacer funcionar los procesos.

Asimismo, se consideró a Quintana y Tarqui (2019). Su investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue 208 enfermeras, la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que, la mayoría de los colaboradores de la institución cuentan

con profesionales de gran desempeño en su profesión, además cuentan con la paciencia de poder otorgar una atención de calidad porque adoran su trabajo de cuidar a los pacientes, pero es necesario seguir trabajando mutuamente en la labor del personal, para que no se descontrolen, de la labor que están ejerciendo, lo cual es necesario reforzar y poder mantener siempre el cambio actitudinal en los pacientes. Las características que presentaron diferencias estadísticamente son el desempeño laboral, formación académica, rendimiento laboral, para ser efectuados de lograr ciertos avances de formalizar o coronar como un centro de servicio de salud, cómoda, que repercute en poder brindar una atención como se merecen, respetando principios y valores.

Seguidamente se citaron a Jara et al. (2018). Su investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 125 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que, bajo esta perspectiva, los líderes deben ser accesibles a todos y actuar de acuerdo con los principios de moralidad, igualdad y justicia social. Por lo tanto, en este contexto, cobra importancia la gestión del talento, como herramienta para mejorar las variables de gobierno, reconociendo que el desempeño del talento y la integridad de la organización.

Se consideraron a Lauracio y Lauracio (2020). Desarrollaron una investigación de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 45 personal de salud, la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron, de los datos analizados se puede determinar el desempeño laboral exacto a la par que el cumplimiento de su labor se da de manera pareja. Con respecto a la evaluación por escalas: respecto a la calidad de las técnicas de atención, son eficientes. La capacitación y educación, sin embargo, señala que cuentan con personal que se encuentra poco capacitado y actualizado, a su vez, estos mismos resultados se obtienen respecto a la productividad, en referencia a las aptitudes, éstas señalan que los profesionales de la salud muestran un cierto compromiso con su institución, brindando siempre una atención

oportuna y de calidad. Y como última conclusión se presenta que el síndrome de Burnout no se encuentra relacionados.

Para el **nivel local**, se citó a Saavedra y Delgado (2020). Su investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, la población y muestra fue de 11 artículos, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó que, La satisfacción laboral en la gestión administrativa es poder lograr hacerle sentir como parte satisfecha de ubicarse en un centro de trabajo adecuado, además poder rescatar su permanencia de brindar su servicio, aunque algunos también respaldan que no están de acuerdo por el clima laboral que les ofrecen, ya que no cooperan de poder invertir en capacitaciones, y a la vez de lograr organizarse, para poder llevar un orden de actividades, ya que la mayoría opina que la satisfacción laboral es importante y que exige la empresa como parte de su mayor propósito, llegando así que los resultados resultan regular, porque mantienen un equilibrio.

También, se incluyó a Saldaña et al. (2021). Se desarrolló un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue los colaboradores de la Dirección de Operaciones Agrarias del Distrito de Tarapoto, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, de acuerdo con los datos obtenidos se puede señalar que la relación que existe entre variables es significativa, según los resultados de las evaluaciones. Las dimensiones refuerzan el acontecimiento de caracterizarlos parte del proceso laboral que se relaciona con la responsabilidad y el desempeño que le entregan a su trabajo, por lo que es clave seguir su progreso. Además, el 58,6% de los colaboradores consideran evaluar para selección de nuevo personal es deficiente, porque no consiguen una persona experta en recursos humanos, de seleccionar un personal con las capacidades suficientes de demostrar el buen empeño del trabajo.

Finalmente se citó a Saavedra et al (2021). Su investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 34

colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, mantiene una relación significativa positiva entre variables. El RENIEC, no cuenta con un proceso de acuerdo a las normativas de recursos humanos para poder incorporar a un nuevo equipo de trabajo, la persona encargada no está en la capacidad de generar dicho encargo de selección, por lo que ya se lleva mucho tiempo así, lo cual produce el desorden de tener que invertir por más tiempo en capacitaciones para que el nuevo personal se pueda instalar en sus nuevas actividades, además padecen de procesar técnicas que les pueda ayudar con una buena selección, y así logren tener el personal adecuado, razón por la cual que el personal en su encuesta responden con un 38% está en desacuerdo en estos casos de falta de conocimiento, del personal, que no ayuda, el cual es percibido por el jefe inmediato que un 44% es deficiente es el problema en selección.

Como **primera variable, gestión administrativa**, Gonzáles et al. (2020), señala que es una herramienta que todo encargado de gestionar y administrar recursos materiales y financieros lo utiliza, como portador de procesos y técnicas que ayuda al crecimiento y desarrollo de la organización. De acuerdo a Gonzáles et al. (2020), representa el conjunto de actividades y políticas implementadas dentro una organización, para generar entre sus trabajadores un mayor desempeño laboral, a través de un adecuado cumplimiento de funciones y tareas encargadas, al mismo tiempo, que se busca incrementar el nivel de calidad del servicio.

Por otro lado, Mendoza (2017), considera que la gestión administrativa tiene que ver con el proceso de llevar un orden, que permita la orientación de la entidad, asimismo, posee para su proceso producto o llevar a cabo su funcionamiento, lo cual recae en tener una mejor presentación como parte de ser una empresa bien organizada. De esa manera con la información dieron más detalles se toma en cuenta el proceso presupuestario, en todos los casos, por la cual va llevar el camino de cumplir metas y objetivos, mediante lineamientos y normativas que se expresan por sí mismos, de la

manera de poder controlar y saber cómo manejar las fórmulas que adecuen a su crecimiento y desarrollo, para obtener un mejor funcionamiento de impulsar a un buen margen de mantener los intereses disponibles.

En cambio Guerrero (2012), afirmó que, gestión administrativa también conlleva a un proceso de formar un nuevo plan, donde todos estén de acuerdo que es lo que va cambiar o mejorar en una entidad ya existente, ante el análisis y estudio de sus antecedentes, para ver la forma que avances se han desarrollado y que es lo que se atrasado para no cumplirlas, porque tiene que ver parte del control y todo el manejo de los recursos existentes para poner a disposición de su funcionamiento, respetando las normativas y políticas, para poder realizar sus operaciones con una formalización que interpreta su imagen corporativa, logrando así llevar a cabo que una gestión pueda mejorar, al mismo tiempo el personal encargado de la dirección sepan dirigir de acuerdo a las funciones designadas, para poder llevar el orden corporativo, y mantenga una comunicación significativa, de lo que se da Indicar o lo que se recopila para otra nueva alternativa.

Seguidamente López y Mariño (2010), describieron que, Gestión administrativa es velar por mantener el orden de una organización o de un equipo designado, de estar pendiente de cada suceso, de controlar las actividades pendientes y ver la forma de cómo resolverlas para hacer posible su realización en compañía de todos los que forman un equipo, logrando mantener la cobertura de la comunicación significativa que lleva a cabo el proceso de obtener un orden, por el camino que se tiene que guiar, así mismo la administración es cuestión de ordenamiento y de alguien se posicione con la responsabilidad de mantener la validez y el interés de los recursos a su disposición. En este caso los autores Castañeda y Vásquez (2016), descartaron que la gestión administrativa corresponde a la responsabilidad de los directivos de poder llevar a cabo el manejo organizacional de manera ordenada y quien ayude a lograr los planes, ante

el planteamiento de nuevas estrategias y técnicas que les sirve como guías de obtener una mejor resolución.

Aunado a ello, Koontz & Weihrich (2013), desprendieron que, la gestión administrativa es poder promulgar un orden administrativo de acuerdo a las políticas que una empresa genera, para mantener una formalización de sus actividades que promulga, siendo así puede lograr demostrar una diferencia entre sus anteriores organizaciones, según la referencia de sus antecedentes, dirigiendo y cuidando el orden de los recursos humanos, materiales y financieros. Mientras tanto González et al. (2020), definieron que la gestión administrativa recae mucho la responsabilidad de los directivos para tomar el cargo de dirigir y controlar y estar pendiente de las operaciones que realiza su equipo de trabajo al mismo tiempo de vigilar cada proceso para verificar si están llevando un orden según las programaciones a desarrollar, logrando así una coordinación entre trabajador y jefes directivos de la empresa, pudiendo afirmar una comunicación significativa que entorna en la preocupación de formalizar y ordenar el funcionamiento de una empresa.

Por otro lado Castañeda y Vásquez (2016), afirmaron que, la gestión administrativa es llevar un proceso de mantener la disciplina, donde al contar con los recursos lograr mantener una conformidad de su funcionamiento para hacer posible el desarrollo de su actividades, donde se condicionan así mismo de que reglas obedecer y que no está dispuesta de desobedecer, logrando así mantener el orden administrativo, donde todos mediante sus funciones cumplan la disposición de cumplir con las metas y objetivos, siempre y cuando la dirección mantenga el orden de llevar a cabo un desarrollo eficiente y transparente. Así mismo dieron a detallar que la gestión administrativa para llevar a cabo su funcionamiento, va depender del tipo de gerencia responsable para dar un buen manejo, de hacerse cargo de los recursos económicos, quien va llevar a cabo la supervisión en todo momento, de dirigir, distribuir las actividades y velar por los problemas que se presentan ante un error administrativo, lo cual

condiciona que debe estar disponible de asegurar que puede mantener la fortaleza en una organización.

En su mismo contexto González et al. (2020), definen que la gestión administrativa es un conjunto de movimientos que es manejada por una organización, donde dirigida por una directiva, pasan a formar el desarrollo de sus actividades, teniendo en cuentas las condiciones políticas que una empresa impone, para mantener el orden administrativo en todo momento, lo cual se vea como una imagen institucional reflejada en sus buenos manejos, para ser consagrada. Por lo tanto, Koontz & Weihrich (2013) estableció que la gestión busca alternativas para llevar a cabo sus operaciones, donde se apoyan en los pilares administrativos, de planificar, organizar, direccionar y controlar, es como parte de un proceso de análisis y verificación, para ser aceptadas y empleadas en el transcurso de sus actividades, para llevar una formalidad de sus operaciones, que permita mejorar la situación de la organización.

De otra forma Koontz & Weihrich (2013) dieron a indicar que, la gestión administrativa es poder promulgar un desarrollo eficiente siempre y cuando se sustente las bases de mantener el orden organizacional, de tener la capacidad de tomar decisiones asertiva referentes a los problemas que afrontan una empresa, donde puedan llevar el manejo por un buen camino, en dirección al cumplimiento de las metas y objetivos, respetando las normativas y políticas establecidas por la misma entidad. Seguidamente los autores dieron a entender a lo antes mencionado el proceder a un conjunto de acciones que te permitan construir una programación de actividades que van ser utilizadas en el transcurso de tu producción administrativa, que te permita llevar un manejo que te potencialice como un nuevo nivel de cumplir tus propios objetivos, de acuerdo a las tareas que vas desarrollando, porque te permite direccionarte a ello, según el buen planteamiento ejercido desde un principio.

Según Castañeda y Vásquez (2016), según su pronunciamiento expresa que la gestión administrativa mayormente ha logrado que muchas gestiones sigan sobreviviendo mediante mecanismo y técnicas que introducen como refuerzo de proteger, cuidar, controlar todo el contenido de una empresa, sea las participaciones internas y externas. Para los autores, Castañeda y Vásquez (2016), la gestión administrativa es considerada una herramienta fundamental para que la organización se mantenga activa dentro del mercado competitivo, ya que contribuye a brindar producto de calidad a través de actividades estratégicas, que impulsan el trabajo en equipo y motiva a que los colaboradores a desarrollar mejores funciones.

Para Mendoza (2017), el buen manejo de la gestión administrativa muestra un gran potencial como corresponde y además como quieren que resulte, es poder aprovechar si le encuentras las técnicas y procesos adecuados, eso sucede al realizar un análisis enfocado, para poder empezar a planificar los pasos, porque crees que es capaz de encajar y producir de una forma que resulte adecuado en un futuro, una buena gestión es señalización de realizar un adecuado proceso de sus pilares administrativos, donde gestión es poder medir, controlar las actividades que están en tránsito, mientras la administración es conducir al camino de las actividades, mediante coordinaciones, para que todos se encuentren en el mismo nivel, por eso se adjuntan dos palabras que es gestión administrativa porque cada uno cumple una misión importante en el crecimiento de las empresas, lo cual van dependiendo de sus resultados, y si resulta convincente tratan de trabajar mucho más para seguir produciendo buen resultado como alternativa. Según Mendoza (2017), gestión administrativa es la fusión de técnicas que permiten un mejor desenvolvimiento de la organización, cumpliendo con los tipos de calidad que la coyuntura exige. La gestión administrativa, debe desarrollarse a través de acciones que permitan la satisfacción del aspecto interno y del entorno, buscando mejoras constantes dentro de la ejecución del ejercicio económico.

Además, Guerrero (2012), este se sustenta en la forma que se debe realizar la gestión administrativa como parte de un análisis de comprobar técnicas, mecanismos, estrategias, para poder medir cuales son las adecuadas a producir beneficios de desarrollo, lo cual conlleva una respuesta significativa en la organización, además para esta planificación también existe principios y valores que les sustentan como parte de una institución que incluye reglas para poder respetar el proceso que está programado, además también tiene que ver el control y evaluación de los recursos humanos, como parte de evaluar el nivel de trabajo que se empeña a desarrollar cada uno, además poder analizar el compromiso que le pone para poder conseguir la misión. Según Guerrero (2012), la gestión administrativa debe seguir procesos fundamentales para su óptimo desarrollo, entre los cuales se encuentran la planificación, es mediante este proceso que se plantean los objetivos a cumplir, seguido de la coordinación, es en este aspecto que todas deben estar comunicadas y tener la misma información, también debe estar enfocada a cumplir un mismo propósito y, por último, dentro de la gestión debe existir un determinado control, para garantizar que los procesos se estén ejecutando de manera adecuada.

Para López y Mariño (2010), involucra que la gestión administrativa actual, tiene mucho que ver el profesionalismo, donde figura la persona que tomar el liderazgo de poder manejar todos los recursos que dispone una empresa, donde pueda existir el compromiso de iniciar por planificar, y elegir cual es la alternativa adecuada de poner en la programación de actividades, donde la mayoría de a votación, y se cierre con el mayor voto, por lo que están de acuerdo que se va utilizar durante todo un proceso de actividades, además que con el tiempo ocurre un desbalance, se puede ir manejando y controlando de conseguir una nueva alternativa, para ir consolidando las piezas que puedan seguir trabajando de manera continua en la producción, con el propósito de no dejar de conseguir llegar a la meta propuesta, porque gestión es poder estar pendiente de cada área, de cómo se encuentra su nivel de rendimiento, y en que se puede mejorar, además también se basa de poder evaluar el nivel de rendimiento del personal colaborativo, lo cual también corresponde de invertir en capacitaciones, para que el personal

logre actualizar ante nuevos manejos de decisión, para poder reemplazar nuevos métodos de trabajo. Según, López y Mariño (2010), la gestión administrativa no solo involucra el aspecto cuantitativo, es decir en los resultados sobre rentabilidad económica, sino que va más allá, es decir, que evalúa las actitudes y el profesionalismo de los colaboradores, asimismo, las actividades deben realizarse considerando principios y valores organizacionales, buscando siempre un desarrollo sostenible, comprometiéndose en mejorar el aspecto interno y el entorno social.

Asimismo, Koontz & Weihrich (2013), este se sustenta que en el contexto de la gestión administrativa es cuestión de poder unir un equipo de trabajo comprometido, que ayude en los posibles riesgos dentro de la empresa, donde su opinión cuente como alternativa de solución, donde todos estén concentrados en hacer crecer la empresa, y llegar a las metas y objetivos como propuesta de logro, eso da entender que les están generando importancia al cargo de gestión, porque también se necesita que la buena selección de personal ayude a reforzar, y ver las deficiencias que no permite que la empresa continúe, además se habla que una gestión para tallar nuevas herramientas se habla de invertir en la capacidad de tu personal, donde se genere un clima laboral satisfactorio, lo cual un personal motivado, resulta trabajar de manera comprometida siendo eficiente en lo que se le ordena, porque apuesta que encontró un lugar donde valoran su esfuerzo y dedicación de su trabajo, lo cual implica una importancia de crecimiento en una empresa, de poder seguir avanzando con mayor facilidad al conocer su debilidades y fortalezas ante un análisis de verificación. Según los autores Koontz & Weihrich (2013), la gestión administrativa adecuada busca generar un clima laboral adecuado, donde los colaboradores puedan desarrollar sus conocimientos, demostrar sus habilidades y destrezas, obteniendo de este modo una fuerza laboral competente y altamente capacitada para cumplir funciones y tareas de manera eficiente y asertiva, además, todos estos aspectos ayudan que el colaborador se encuentre preparado para resolver cualquier contingencia que se pueda presentar en el campo laboral. Asimismo, es importante que

la organización siempre este pendiente de la retroalimentación para no bajar el rendimiento laboral y la calidad del servicio.

González et al. (2020), La gestión administrativa contempla cuatro **dimensiones** fundamentales: **Planificación:** etapa donde su función es encargarse de adjuntar las prioridades existentes, como ideas, propuestas, y todo lo relacionado con el rubro de la empresa, de acuerdo a que tipo de servicio va realizar, para poder interactuar en algo significativo, de ser un principio, para el logro del éxito en periodo de tiempo. Es decir, en esta etapa la organización fija objetivos y metas que desea cumplir a raíz del diagnóstico del comportamiento interno y el entorno competitivo. **Organización:** consiste en el segundo proceso, donde acá ya se define cuál de los planes va ser útil y necesario para iniciar el proceso de actividades, donde se ve los puntos de distribución de tareas asignadas a cada uno del personal que va ser contratado, mediante votación de la gran mayoría, ya se decide de ser la programación afirmativa. También, se considera parte de la organización la implementación de un organigrama, especificando las funciones que debe cumplir cada área y cada colaborador. **Dirección:** en esta etapa se determina que los colaboradores deben mantener una coordinación con el encargado de la gestión, para poder guiarles, orientarles que actividad se va dar inicio, por eso es importante lograr una buena selección de personal, para poder colaborar con el cumplimiento de las metas, como parte de obtener un equipo quien puedes confiar y trabajar de la mano. Es el rumbo que la empresa debe tomar, es decir, es enfocarse en cumplir un solo objetivo y que los colaboradores estén enfocados en lo mismo. **Control:** consiste en la última etapa del proceso, donde te permite poder controlar todas las actividades que se ha venido construyendo o dirigiendo, para tener como resultados que tan efectiva resulta lo planificado, en caso de poder encontrar falencias. Este proceso es importante porque permite un monitoreo adecuado y necesario durante la ejecución de las actividades, para garantizar que no existan inconvenientes y malos manejos por parte de los colaboradores.

En cuanto a la **segunda variable desempeño laboral**, Reynaga (2015) lo define como el nivel de eficiencia que logran los trabajadores en un centro de trabajo, mediante la firma de un contrato que recibe a cambio de una remuneración por sus capacidades. Según Reynaga (2015), el desempeño laboral es el desenvolvimiento del colaborador en el mundo laboral, es decir, esta herramienta permite medir el nivel de conocimientos, la capacidad que posee para resolver retos y problemáticas laborales, usando los recursos disponibles, asimismo, esta herramienta permite conocer las deficiencias que puedan existir para que la fuerza laboral no se desempeñe adecuadamente.

Asimismo, la OCDE (2019) agrega, que las competencias que se comprenden dentro del desempeño laboral es parte de un nuevo cambio de adaptación, lo cual puede ser porque te gusta ese tipo de trabajo o por satisfacer tu necesidad, así mismo porque es el único que obtuviste de tanta busca, existe diferentes motivos para poder competir y ser admirado. Para OCDE (2019), el colaborador debe tratar de mejorar su desenvolvimiento en el campo laboral, no solo para asegurar su puesto, sino para adquirir nuevos conocimientos y experiencias, es por ello que los individuos deben tratar de buscar trabajos que fortalezcan los conocimientos y permitan el desarrollo de las habilidades y destrezas, es decir que el puesto laboral te permita hacer carrera profesional.

A su vez se tiene a Corvo (2018), el desempeño laboral, es saber evaluar para ser seleccionado al querer contar con un trabajador, desempeñarse, es saber defenderte con las habilidades que posees, donde potencias tu inteligencia de ser una persona creíble que es capaz de soportar retos, y que destacas en esa línea de trabajo, para poder sustentarte así mismo, el desempeño laboral también es saber organizarte tanto en lo personal y con tu equipo de trabajo, donde es importante no confundir las cosas personales con el trabajo, porque puede ocurrir una llamada de atención. Para Corvo (2018), el desempeño laboral, se considera también como una ardua preparación y mucho trabajo para mejorar tu marca personal, es decir, así como las organizaciones implementan mejoras en la calidad de

sus servicios, lo mismo sucede en el tema de la instrucción académica, las personas deben esforzarse en mejorar sus capacidades y adquirir conocimientos, ya sea través de estudios especializados o siendo autodidactas, con la finalidad de crear un perfil idóneo para ocupar puestos que le sean atractivos.

Asimismo, Ramírez (2016) afirma que, las condiciones donde laboran los colaboradores, estipulan un gran rol, como parte de pertenecer a un centro de trabajo, donde les permite ampliar sus capacidades, el rol es poner desempeño, el interés, comparte de ser responsable y leal dentro de la organización. (p.89). Según Ramírez (2016), la cultura organizacional es determinante para un buen desempeño laboral, ya que, si el ambiente de trabajo es agradable, las motivaciones de mejorar aumentan, además, la empresa debe buscar maneras de potenciar los conocimientos y capacidades del colaborador, a través de estímulos, incentivos y capacitaciones, los cuales asegurarán el cumplimiento de las metas institucionales.

Según Reynaga (2015), afirmó que, el desempeño laboral está referido al empeño que muestras durante tu proceso de prueba o cuando ya formas parte de las metas de una empresa, donde buscan lo mejor de tus habilidades para demostrar y solucionar problemas, porque el desempeño es la parte laboral sobre lo que eres bueno y capaz de lograrlo, donde pones el interés por lo que fuiste contratado, para mantener el puesto de trabajo. Al mismo tiempo el autor Corvo (2018), define que el desempeño laboral es poner el interés en todo momento, porque asumes una responsabilidad como trabajador dentro de una empresa, por lo cual aprobaste para ser contratado, y eso se tiene que seguir demostrando en todo momento, para así la empresa pueda confiar en tus habilidades y conocimientos de brindarte al proceso de ayudar a obtener buenos resultados a la organización.

Según Ramírez (2016), el desempeño laboral, forma parte de un nuevo sistema operativo de que los empleadores de cada empresa deben supervisar, mediante análisis y evaluación, sobre comprobar el nivel de rendimiento de sus trabajadores, para poder realizar nuevas tareas que la empresa da a ejecutar, de persuadir si están listos y preparados para asumir una nueva responsabilidad, lo cual esto ayuda también a subir a un nuevo nivel de cargo, el interés se lo demuestra y en su momento llega a ser reconocido. Por lo mismo el autor Llagas (2017), describió que el desempeño laboral forma parte de un nuevo suceso de ver el interés para poder ascender a un trabajo, de demostrar lo que saben y al mismo tiempo en su transcurso de vida laboral reforzar sus conocimientos, de obtener una nueva experiencia, además el desempeño laboral fortalece el crecimiento de una empresa, para hacer posible de conseguir lograr sus metas y objetivos.

Seguidamente Mancha (2018), descartó que, el desempeño laboral siempre va ser parte de una fortaleza en una empresa, para lo cual va depender de la entidad el personal que acoge y contrata para el desarrollo de sus operaciones, y confiar en su habilidades, de que den resultados; por lo tanto el desempeño asume una responsabilidad como trabajador, de demostrar el interés y la importancia que le pones a tu cargo que te encomienda la empresa, como parte de su presentación de tus habilidades que sabes realizar. Mientras los autores Robbins y Judge (2013), recalcan en su propio contexto de que el desempeño laboral, es parte de cumplir con la responsabilidad que le ejerce la empresa que le contrata, donde debe demostrar el interés mediante sus buenos resultados, logrando generar un clima laboral, de mantener una comunicación que lleve al proceso de coordinación, donde cada sepa manejar su cargo y hacerse responsable de sus actos, donde va depender de esa responsabilidad para ayudar al crecimiento en una empresa, por eso es que antes de contratar a un trabajador se lleva el proceso de análisis y evaluación para medir el nivel de rendimiento que es capaz de mostrar durante el transcurso de actividades.

En cambio Chiang (2016), afirmó que el desempeño laboral es ver el rendimiento de un trabajador, hasta donde demuestra y desarrolla sus conocimientos y habilidades, para demostrar la garantía de asignarle una nueva responsabilidad, que la empresa cree que es conveniente, logrando así poder manejar coordinaciones, y además asegura a sus ejecutores que se puede cumplir las metas y objetivos, porque según sus análisis de evaluación cuenta con un equipo preparado para asumir retos y responsabilidades dirigidas al crecimiento.

El autor Mancha (2018), indica, en el desempeño laboral es parte de ubicarte en nuevo nivel de potencia humanística, de colocarte parte de un nuevo organizador, que sabe dirigir y controlar grandes actividades, lo cual llegue a ser admirado por sus superiores por el desempeño e interés que le pone, porque eso vas más allá de las capacidades que posees (p.76). Para el autor Mancha (2018), la empatía es un aspecto importante dentro del desempeño laboral, el colaborador más allá de adquirir conocimientos y desarrollar capacidades también debe demostrar su aspecto humanístico, que actúe de acuerdo a su capacidad, de manera aquellos aspectos, dan un valor agregado al servicio que se brinda y crea un ambiente agradable, tanto en el entorno de la fuerza laboral, como en la interacción con los clientes.

En tanto, Llagas (2017) afirma que, también existe empresas que sufren al poder seleccionar el personal perfecto, lo cual alude que son difícil de encontrar, por lo que cuentan con un personal variable, donde no duran mucho tiempo, y eso hace que logre una gestión administrativa desorden como empezar de nuevo, por eso es importante seleccionar a un personal para ser dedicado un trabajo fijo, donde logre captar las actividades que se están desarrollando, y de esa manera evitar errores que destruyan lo planificado, para así poder seguir coordinaciones que ayude a restaurar una empresa Según Llagas (2017), es importante que las empresas demanden perfiles específicos para ocupar puestos, ya que de ese modo se puede disminuir el índice de rotación continua del personal, los

colaboradores que aspiren a ocupar puestos deben ser evaluados minuciosamente para saber si cumplen con los requisitos que el perfil exige, ya que el hecho que un colaborador trabaje por un tiempo breve dentro una organización, el impacto es negativo, ya que retrasa la producción y disminuye el nivel de la calidad del servicio.

El objetivo principal sobre el desempeño laboral según Robbins y Judge (2013), es identificar las diversas necesidades que la organización posee como previo requisito, antes de ser seleccionado, y que, si eres capaz de ser el indicado que puedes desarrollar las actividades exigidas, porque acoge a formar parte de una nueva etapa que la empresa va confiar en su talento de garantizar que se va lograr llegar al éxito, porque un buen desempeño genera productividad. Para Robbins y Judge (2013), el aspirante a ocupar un puesto dentro de una organización debe ser consciente y ser honesto en cuanto a su perfil se refiere, ya que, si su hoja de vida contiene información falsa, con la única finalidad de encajar en un puesto, puede generar retrasos en la producción y para el colaborador puede significar que su prestigio se vea afectado y quede como mentiroso.

Según Chiang (2016), el desempeño laboral, se encuentra relacionado a los conocimientos y habilidades que las personas poseen, para poder encontrar un trabajo, y poder lucrarse, como parte de su profesionalismo, donde las habilidades son únicas que posee el ser humano, para poder mostrar rendimiento en sus obligaciones por lo que son encargadas, además también requiere contar con capacitaciones, para poder mantenerse informado y actualizado de sus actividades que desarrolla, y emplear nuevas técnicas. Para el autor Chiang (2016), el desempeño laboral es la interacción y fusión de conocimientos, experiencias, cualidades y destrezas de un colaborador, demostrando estos aspectos al momento de ejecutar funciones y tareas designadas, es decir, el profesionalismo se mide en el campo laboral, a través de los resultados de la productividad, estas evaluaciones se dan de dos maneras, tanto como

equipo e individual, con la finalidad de identificar deficiencias en ambos aspectos.

Actualmente, las organizaciones, poco sacan provecho de las capacidades que son capaces de desarrollar sus colaboradores, por falta de confianza o inversión en seguir capacitándolos, para el mejor rendimiento de actividades en su empresa, lo cual hace que el trabajador se desanime de no poder estar contento en trabajo que no lo valoran, lo cual hace que todo se desorganice, y renuncie y vaya en busca de un nuevo lugar, así mismo ocurre que algunas empresas abusan de las habilidades por una remuneración insignificante (Boisot y Canals, 2014). Según los autores, Boisot y Canals (2014), existen organizaciones que su único objetivo es generar ganancias económicas a costa de los que sea, dejando de lado las necesidades del colaborador, es por ello que dichas empresas no tienen una permanencia a través del tiempo y fracasan al cabo de cierto periodo, al contrario de esto sucede con las empresas que trabajan en pro de cumplir objetivos institucionales y mejorar el rendimiento laboral, brindando herramientas e invirtiendo en potenciar el desempeño de la fuerza laboral, son estas organizaciones quienes mantienen su nivel dentro del mercado.

Muchos de los autores parten de la evaluación del desempeño laboral y se han concentrado en aplicar técnicas que se puedan practicar o experimentar, donde se visualice la capacidad de inteligencia posee cada trabajador, y que fue desarrollado para realizar ciertos servicios, donde las empresas buscar personal competente, para forzar el crecimiento de su empresa (Bravo y Muñoz, 2021). Según los autores, Bravo y Muñoz (2021), las organizaciones deben invertir en implementar medidas que permitan potenciar el desenvolvimiento laboral de sus colaboradores, para lograr que el nivel de calidad se incremente. Es decir, las organizaciones deben enfocarse también en fortalecer los conocimientos y desarrollar capacidades, que permitan que los colaboradores realicen sus labores de forma eficiente y eficaz.

Es por ello que todas las dimensiones que se consagran son medibles y capaz de ser utilizables, para conseguir mayor productividad, y lograr potencializar el nivel de economía de la organización que lo contrata, donde mediante la calificación que realiza cada empresa podar optar de elegir qué tipo de persona cuenta para confiar en lograr en conseguir las metas y objetivos propuestos (Viswesvaran y Ones, 2017). Según los autores Viswesvaran y Ones (2017), el desempeño laboral representa una herramienta que permite generar una medición respecto al rendimiento de los colaboradores a través de medidas que permiten medir cualidades y nivel de productividad, además, permite identificar factores que causan ineficiencia durante el ejercicio, a partir de esta información la organización adquiere la oportunidad de implementar medidas correctivas y de mejora en la ejecución de los procesos.

De acuerdo a Pedraza et al. (2017). Hace referencia, la gestión de recursos humanos, es la persona responsable de reclutar el personal adecuado, de acuerdo a las características y habilidades que busca una empresa, donde la empresa autoriza mediante un documento que previos requisitos debe de contar para aceptar un nuevo personal, lo cual se proyecta en poner a prueba durante un periodo para realizar el contrato (p.78). Para los autores, Pedraza et al. (2017), para que la selección del personal que laborará en la organización, el proceso de reclutamiento debe realizarse de manera adecuada, esta debe estar liderada por personal capacitado y que tenga experiencia al momento de seleccionar el personal, ya que de ello depende el nivel del desempeño laboral.

En tanto, para Quintero et al. (2017), es necesario motivar al personal, y poder contar con un clima laboral satisfactorio, donde se organice de poder reconocer el esfuerzo y la posibilidad de seguir sosteniendo el trabajo a mayor impulso. Según, Quintero et al. (2017), el adecuado clima laboral permite un alto desempeño laboral, ya que este, causa que el colaborador

se motive para dar el cien por ciento de sus capacidades, asimismo, esto permite que se involucre con los objetivos y metas institucionales.

Asimismo, Castellanos & Castellanos (2016) sostienen que, la motivación de los colaboradores, debe ser continuo en el personal, para poder mantener de forma permanente el gran nivel de éxito en sus actividades, donde ellos puedan sentir que son valorados por su esfuerzo, y dedicación que le ponen a su trabajo, ya que se ha logrado obtener buenos resultados gracias a la ayuda de ello. Para los autores, Castellanos & Castellanos (2016), las empresas deben enfocarse en optimizar el desempeño laboral, a través de acciones que permitan reforzar los conocimientos y destrezas, además, de actualizar al colaborador, ya que el mercado laboral es cambiante y toda organización debe estar a la vanguardia.

Para Toalá & Álvarez (2017), el buen nivel de desempeño laboral, es un punto vital que genera competencia dentro del mercado, donde ellos cuidarán del personal, por el gran potencial de habilidad que posee, por esa razón al contar con un personal de alta potencia, es predecible saber valorar y darle las herramientas necesarias para que pueda realizar su trabajo, porque él sabe lo que hace, solo es dar pequeñas instrucciones y el resto se ocupa del personal porque garantiza que es el elegido de poder realizar tu proyección (p. 48). Según los autores, Toalá & Álvarez (2017), la permanencia y la notoriedad de las organizaciones dentro del mercado económico altamente competitivo, aparte de la óptima gestión administrativa, también depende en gran parte al desempeño laboral de los colaboradores, ya que este aspecto influye en la productividad.

De acuerdo a la Municipalidad de Miraflores (2013), la calidad de los colaboradores para su mayor desempeño, es poder seguir invirtiendo en capacitaciones, para poder potenciar sus habilidades, debido que puede resultar un mayor interés de desempeño. Para la Municipalidad de Miraflores (2013), la organización debe invertir en mejorar el rendimiento

laboral, mediante capacitaciones que permitan fortalecer los conocimientos, también, a través de la adquisición de herramientas tecnológicas que simplifiquen los procesos y el adiestramiento del personal para su uso adecuado, estas acciones son fundamentales para garantizar el éxito institucional y el logro de la permanencia a través del tiempo dentro del mercado empresarial.

Asimismo, el autor Campos (2017) sostiene que, una buena organización invierte en su personal, porque sabe lo que quiere, y cree en lo que es capaz de poder llegar con la ayuda de su personal, además le garantiza buenos resultados, y es probable que puedan seguir creciendo y alcanzar el éxito como mayor propósito, donde se da notar una organización si desarrolla ese tipo de inversión y cuidado de su personal, permanentemente, lo cual le compromete de ser eficiente y mantener un trabajo coordinado, en todas las actividades que se establezcan para un mayor desarrollo de recursos económicos. Para el autor, Campos (2017), es importante que las empresas asignen salarios justos, que compensen con el esfuerzo y la dedicación que le pone el colaborador, asimismo, la organización debe brindar estabilidad laboral, ya que estos aspectos hacen que los colaboradores estén motivados para dar el cien por ciento en la realización de sus funciones y tareas asignadas.

En este sentido, para Rojas (2018), es necesario que las organizaciones desarrollen sus actividades ya programadas, para poder seguir un orden de control, es como decir cuando vendes mercadería, manejas un control de inventario de entradas y salidas, lo mismo ocurre con las empresas, si se mantiene un plan de trabajo ya decidido y pronosticado, se debe de seguir un orden mediante coordinaciones, para poder lograr visualizar en que parte de la actividad te encuentras, y en qué porcentaje ya se encuentra su avance, así mismo se controla el desempeño laboral de tu personal, evaluando eventualmente, para poder medir su potencial de trabajo, y a medida de eso ver que es lo que necesitan para poder organizar técnicas

que ayuden en su campo laboral, para ejercer su continuo trabajo . Según el autor, Rojas (2018), es importante que las empresas implementen planes maestros que encaminen al buen desarrollo de las actividades, y que los mismos sean comunicados a todas las áreas, para que todos se encaminen en cumplir las metas. El uso de esta herramienta es muy importante porque permite conocer el avance y el camino que falta recorrer, además, que permite medir el desempeño laboral.

Para Chiavenato (2012) el desempeño tiene que constar en constante evaluación para no perder la cordura, en qué nivel se encuentra con el desempeño laboral de las actividades, y en qué ritmo lo están ejerciendo, así mismo a las empresas o instituciones, les obliga poder cuidar el esfuerzo del trabajo que realiza sus colaboradores, de brindarles las mejores herramientas, de contar con la motivación, de ser sus guías para poder continuar lo planificado, y todo esto se basa en obtener un clima laboral satisfactorio. Según Chiavenato (2012), el desempeño laboral debe medirse frecuentemente a través de herramientas que permitan evaluar el nivel, para que, de este modo, se puedan identificar las falencias que pueden provocar que el desenvolvimiento no se lleve a cabo de manera idónea, además, estas acciones permiten adoptar medidas que corrijan los errores y mejoren las deficiencias.

También se puede detallar que un buen manejo de desempeño, es porque cuenta con profesionales o trabajadores con principios y valores para ser responsables en lo que se les ordena, además es muy importante rescatar la disciplina, eso les obliga a actuar de manera eficiente, ordenada, puntual, lo que eso generar una buena imagen como persona y como empresa (Thompson y Bolino, 2018). Según los autores, Thompson y Bolino (2018), dentro un ambiente laboral adecuado, debe primar el respeto entre colaboradores, asimismo, estos deben personas que posean valores y principios, ya que eso garantiza que el rendimiento laboral sea óptimo.

Mientras este autor detalla que la disciplina y la responsabilidad son dos valores importantes que debe ser valorado en un trabajador, muy aparte de contar con las capacidades y habilidades de desenvolverse en su método de trabajo, esos valores hacen que pueda dominar de manejar un orden mediante el desarrollo de sus habilidades (Simorangkir et al., 2019). Para los autores, Simorangkir et al. (2019), es importante que los colaboradores aparte de poseer conocimiento y habilidades, deben ser personas disciplinadas y con principios, para asegurar que el desenvolvimiento laboral sea óptimo y se logre el éxito institucional.

En cambio para Hunter el desempeño laboral es de acuerdo a la responsabilidad y dedicación que le tiene a su trabajo, donde algunos trabajan no sólo por necesidad sino por obligación a su necesidad, donde no se sienten a gusto de lo que hacen, porque no encuentra su especialidad, ya que el hombre desarrolla un sinnúmero de habilidades, que hace que pueda tener valor una persona, por su capacidad intelectual que se llegó a desarrollar, lo cual llamamos un don que toda persona tiene, y es único (Hunter, 2017). Para el autor, Hunter (2017), el colaborador debe amar lo que hace, ya que eso permite un desenvolvimiento adecuado en el campo laboral, es por ello, que es necesario aspirar a ocupar puestos en los que se sientan capacitados y a gusto, ya que, si por el contrario solo se consigue un trabajo para conseguir dinero, el desarrollo de las capacidades y la productividad no tienen resultados óptimos.

El trabajo en equipo permite el desarrollo de habilidades porque estás rodeados de personas capacitadas, personas competentes que ejercen día a día por mostrar un resultado eficiente, lo cual hace, que te encuentres en un vínculo de personas que intercambien propuestas y aprenda la habilidad que tiene cada uno, donde uno aprende del otro, así sucesivamente, se formando en un nuevo tema como persona de saber nuevas cosas, aparte de la habilidad que ya ejerces; porque el hombre cuenta con una memoria para poder acumular nuevos aprendizajes

(Sanyal y Hisam, 2018). Según los autores, Sanval y Hisam (2018), el colaborador debe tener la capacidad de trabajar en equipo, para crear una sinergia dentro del equipo, para mejorar el desenvolvimiento dentro del campo laboral, este aspecto es un pilar fundamental para lograr un alto desempeño laboral. Asimismo. El trabajo en equipo genera una cultura organizacional adecuada.

Además, rodearte de personas que desarrollen un potencial de capacidades, hace que tú resultes siendo lo mismo, del interés de aprender, y transformarte como una persona de profesionalismo competente, porque estás en un vínculo de saberes, de aumentar tu aprendizaje (Manzoor et al., 2019). Para los autores, Manzoor et al. (2019), es indispensable que las organizaciones contraten personal altamente calificado, con la finalidad de formar un equipo que se estén motivando continuamente a mejorar y a adquirir nuevos conocimientos y desarrollar capacidades que les permitan adaptarse el mundo globalizado.

En tal sentido Reynaga (2015), nos indica las siguientes **dimensiones** factibles para la evaluación del desempeño laboral: **Dimensión 1: La productividad laboral**, consiste en la eficiencia de los colaboradores para poder ejercer sus actividades, mediante la potencia y el empeño que les concede a sus capacidades, ejerce productividad en una empresa. En cambio, Vick y Cunningham (2018), sostiene que la disciplina, responsabilidad, son factores que una persona demuestre su capacidad y actué de una forma competente e inigualable. Para los autores, Vick y Cunningham (2018), los valores y principios que posee una persona es un factor importante para formar una formación eficiente y que denote competitividad. Finalmente Gülsen (2017), afirma que la preparación profesional en el personal es muy importante, porque incrementa productividad, no solo como persona, sino a la empresa que ejerces tus labores, lo cual tener una buena preparación ejerce que tienes que contar la participación de capacitaciones, para no dejar el hábito de actualizarte

ante nuevas teorías y prácticas, para de esa manera seguir mejorando tus habilidades y seguir manejando el nivel de competencia, donde tus conocimientos se amplifiquen. Para Gülsen, (2017), el individuo debe preocuparse en prepararse y capacitarse continuamente, ya que esto contribuya a que tenga mejores oportunidades laborales y tenga la libertad de escoger el trabajo que mejor le convenga.

Reynaga (2015), indica que la **dimensión 2: La eficacia**, consiste en la capacidad de los colaboradores, de desarrollar mediante una orden estipulada, y ocupar el espacio que la empresa lo amerita, además poder utilizar las herramientas necesarias que la empresa lo entrega, para obtener un resultado favorable. Es tener la capacidad de realizar funciones con los recursos disponibles, aunque estos puedan ser limitados, para ello está la habilidad de resolver contratiempos. Asimismo, la **dimensión 3: La eficiencia**, consiste en la capacidad de los colaboradores para la entrega de resultados sobresalientes, donde el colaborador no necesita de más recursos, lo realiza un trabajo encargado de acuerdo a sus capacidades de poder resolver, sin contar con mucho, incluso lo realiza en menos tiempo de lo estipulado por la empresa, es más factible, de poder realizar las cosas, lo cual resulta ser eficiente de alguna y otra manera es más valorable. Es decir que el colaborador use sus habilidades y destrezas para ejecutar sus funciones optimizado.

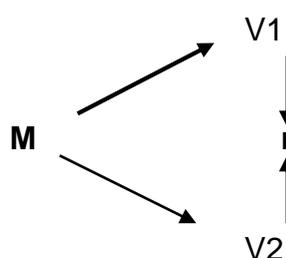
III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: El tipo aplicado para el estudio fue básico, de acorde con Valderrama (2013), es aquel conocido también como fundamental puesto que se encuentra enfocada al logro de aportes fundamentales a través de la generación de nuevos conocimientos científicos.

Diseño de la investigación: Fue en este punto a través del que se designó el esquema o modelo que fue usado dentro de la investigación y que conglomeró los diversos pasos y actividades que se ejecutaron en dentro de la misma. (Niño, 2011)

La investigación fue de diseño no experimental, debido a que no se realizó manipulación alguna de variable y de alcance correlacional, puesto que el objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre variables. (Hernandez, et al, 2014)



Donde:

M = Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral

La matriz de operacionalización de variables se encontró en los anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población: Corresponde al conjunto de elementos que convergen en un lugar específico y que poseyeron indicadores y características comunes que posibilitaron ser investigados. (Cabezas et al., 2018). La población estuvo conformada por 62 colaboradores.

Criterios de inclusión: Se incluyeron solo al personal bajo la modalidad de nombrado y CAS.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a los colaboradores que están por locación de servicios.

Muestra: La muestra se definió como una parte de la población, la cual fue representativa de ella, por lo tanto, poseyeron todas aquellas características y elementos para obtener resultados que permitieron ser generalizadas a todos los elementos (Mejía, 2015). La muestra del estudio estuvo constituida por la población en general, es decir por los 62 trabajadores.

Muestreo: Fue el procedimiento que se utilizó para determinar la cantidad de unidades de la población que formaron parte de la muestra (Luis, 2014). Muestreo no probabilístico de tipo censal.

Unidad de análisis: Fue un colaborador de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022

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

Técnica

Se utilizó en este estudio como técnica a la encuesta, según Reyes et al. (2018), quienes la definieron como una técnica que permitió recoger datos y constó de una serie de preguntas, con el objetivo de obtener información de una muestra. Como instrumento se utilizó el cuestionario en este estudio, que, según la definición de Hernández y Mendoza (2018), fue un conjunto de preguntas sobre una o varias

variables a medir que deben ser congruentes con el problema y la declaración de hipótesis además se basó en preguntas cerradas o abiertas.

Instrumento

López & Fachelli (2015), el instrumento es el método donde el autor recolecta y registra información.

Los instrumentos para medir la variable de Gestión administrativa fueron los cuestionarios, que tuvieron como finalidad recolectar información acerca de la variable de estudio, con 20 ítems, con escala ordinal. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (20 – 47), regular (48 – 74) y bueno (75 – 100).**

Los instrumentos para medir la variable de desempeño laboral fueron los cuestionarios, que tuvo como finalidad recolectar información acerca de la variable de estudio, la misma que se encontró estructurado con 20 ítems con escala ordinal. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (20 – 47), medio (48 – 74) y alto (75 – 100).**

Validez

El cuestionario estuvo sujeto a evaluación a través del juicio de expertos, estos fueron identificados en base al conocimiento que tengan respecto a la temática de la investigación. Fueron 3 los profesionales quienes evaluaron los instrumentos de la investigación.

Tabla 1.

Valoración de instrumentos

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión administrativa	1	Metodólogo	4.8	Si es aplicable
	2	Especialista	4.5	Es aplicable
	3	Especialista	4.8	Si es aplicable
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.8	Es aplicable
	2	Especialista	4.7	Si es coherencia
	3	Especialista	4.7	Si es coherente

Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla 1, se consignó los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observó un promedio de validez de la primera variable igual a 4.7, el cual hizo referencia el 94%, a la segunda variable tuvo un promedio igual a 4.73, el cual hizo referencia el 95% de concordancia en el criterio de los expertos.

Confiabilidad

En referencia la confiabilidad, esta fue determinada de acordé al coeficiente Alfa de Cronbach. Es por ello que a fin de determinar que el instrumento es confiable, el valor obtenido tuvo que ser mayor a 0.70.

Tabla 2.

Análisis de confiabilidad de Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	62	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	62	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

Tabla 3.

Análisis de confiabilidad de Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	62	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	62	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

3.5. Procedimientos

Se realizó la elaboración de 2 instrumentos, es decir, uno por variable las mismas que fueron usadas para la recopilación de la información que fue de vital importancia para esta investigación, estos instrumentos se encontraron sujetos a validación por los expertos, a su vez se determinó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, posteriormente, todo este proceso se presentó una solicitud ante la institución a fin de obtener la autorización respectiva para la ejecución de la investigación, procediendo posterior a ello a la aplicación de estas encuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Para este punto se empleó la estadística descriptiva para realizar el análisis de las medidas de tendencia central y dispersión: frecuencia, porcentaje, media aritmética, desviación estándar, etc.; y para responder a los objetivos y comprobar la hipótesis se utilizó el Rho de spearman para establecer la relación que existe entre las variables. Este coeficiente tomó valores entre -1 y 1.

3.7. Aspectos éticos.

El trabajo se encontró fundamentado en los principios de la ética internacional, partiendo del principio de justicia y consideración de la ética y sus propios derechos en todo momento, y la integridad científica, que hace referencia a que la información obtenida solamente estuvo usada con fines académicos, principio de autonomía, todo ello debido a la independencia que posee el investigador para el desarrollo de su investigación, el principio de beneficencia, hace referencia a hacer el bien, y finalmente el principio de no maleficencia, habló sobre el primum non nocere que refiere a no producir daño y prevenirlo. Asimismo, se cumplió los lineamientos de investigación establecidos por la universidad; finalmente, se cumplieron los lineamientos de las normas APA de acuerdo a su séptima edición, con lo cual se respetó los derechos de cada uno de los autores.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión administrativa en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas- 2022.

Tabla 4.

Nivel de gestión administrativa en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	20 – 47	20	32 %
Regular	48 – 74	29	47 %
Bueno	75 - 100	13	21 %
Total		62	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas.

Interpretación:

En cuanto al nivel de gestión administrativa, es regular en 47 %, malo en 32 % y bueno en 21 %, debido a que el personal no participa en la formulación del plan operativo institucional para el logro de metas, la institución no cuenta en forma física o virtual con los lineamientos institucionales para el desarrollo de las metas del presupuesto por resultados.

4.2. Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

Tabla 5.

Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	20 – 47	16	26 %
Medio	48 – 74	35	56 %
Alto	75 - 100	11	18 %
Total		62	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas.

Interpretación:

En cuanto al nivel de desempeño laboral, es medio en 56 %, bajo en 26 % y alto en 18 %, debido a que el personal no se siente identificado con la institución, usted no cumple sus actividades asignadas con *efectividad dentro de la red de salud de Alto Amazonas.*

4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

Tabla 6.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,139	62	,008
Desempeño laboral	,122	62	,000

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov - Smirnov, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que se utiliza el Rho de Spearman para la correlación.

Tabla 7.

Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

Gestión administrativa	Desempeño laboral	
	correlación	Sig.
Planificación	0.909**	0.000
Organización	0.956**	0.000
Dirección	0.961**	0.000
Control	0.935**	0.000

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.909, 0.956, 0.961 y 0.935 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01)-

4.4. Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

Tabla 8.

Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,926**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

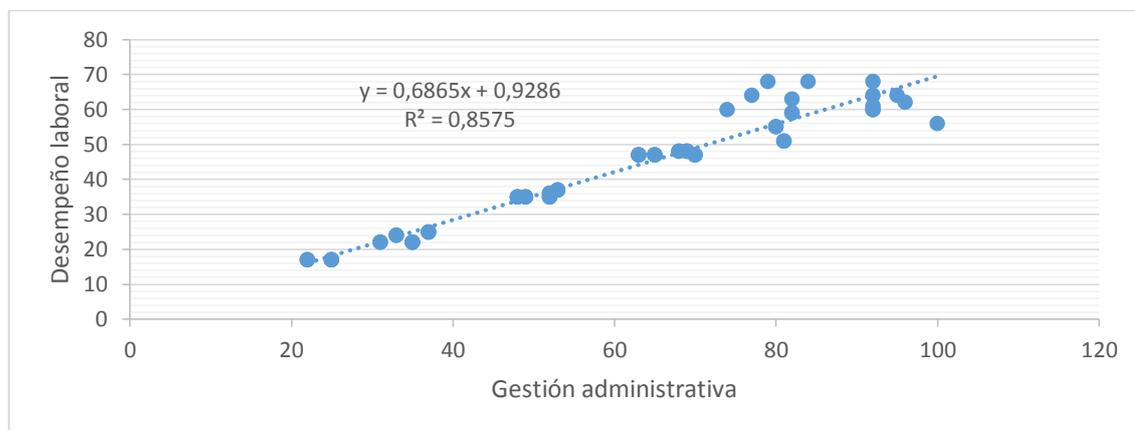
Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 926 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01).

Figura 1.

Gráfico de dispersión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 85.75 % de la gestión administrativa influye en el desempeño laboral, es decir el desempeño laboral también depende de otras variables en un 14.25 %.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados, teniendo que, el nivel de gestión administrativa, es regular en 47 %, malo en 32 % y bueno en 21 %, debido a que el personal no participa en la formulación del plan operativo institucional para el logro de metas, la institución no cuenta en forma física o virtual con los lineamientos institucionales para el desarrollo de las metas del presupuesto por resultados (PPR), dentro de la institución su jefe inmediato orienta y dirige en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos, en la institución existe una adecuada comunicación entre los compañeros de trabajo. Dicho resultado coincide con Pacheco et al. (2018), hace mención que, no existe un enfoque administrativo que demuestre ser eficiente en las instituciones educativas rurales del distrito de Santa Marta. Existe muchos percances que no permiten la confianza y la garantía por parte de los padres de familia, porque no se ve su desarrollo, lo cual eso pone en alerta de no poder enviando a sus hijos para poder brindar un servicio de calidad, además no poder lograr un gran rendimiento, porque el desorden administrativo, le ha llevado a tomar malas decisiones, lo cual es necesario poder reforzar de aplicar nuevos mecanismos que ayuden a lograr la confianza de su buena gestión por parte de los padres de familia, donde solo es cuestión de examinar cual es el percance que está fallando para poder llegar a este estado.

Además, Mendoza (2019), refiere que, la mayoría de los encuestados mediante el resultado de su evaluación arrojó que la gestión administrativa es deficiente antes tantas facultades y crisis de mal manejo, donde no están preparados para poder seguir administrando los recursos materiales y económicos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, por lo que se ha logrado rescatar que la mayoría de alumnos opinaron lo mismo de la deficiencia, porque son ellos el reflejo de tener una gestión administrativa factible, además se dio a notar que la solución que le dan al servicio educativo es regular, por lo que se está logrando disminuir el ingreso de nuevos postulantes, lo cual se estaría logrando bajar el nivel de rentabilidad

como centro educativo, ante la población y sus estudiantes, donde en poco tiempo se reduciría por falta de una buena gestión.

También Gonzales et al (2020), manifiesta que, de acuerdo a la información que se ha obtenido de la investigación, se pudo señalar que los procesos administrativos que se dan dentro de la empresa carecen de precisiones técnicas y científicas, generando de esta manera la limitación respecto a poder contar con un buen manejo de gestión administrativa, donde toda la organización da a mostrar en los resultados que es desordenada, no existe un control eficiente de la gestión de los recursos financieros y materiales que posee el hotel, lo cual está logrando que se queden sin clientes, además se logró contar con un pésimo servicio por parte del personal, ante una mala formación actitudinal, en ese mismo contexto, Salazar et al. (2018), hace mención que, en referencia a la planificación estratégica que es aquella encargada de generar la ruta que necesita ser ejecutada para llegar al cumplimiento de los objetivos está debe encontrarse basada en las demás funciones administrativas de una manera ordenada y coordinada.

De acuerdo a los resultados que se han obtenido existe un porcentaje alto de establecimientos que no ejecutan la planificación. Sin embargo, resulta necesario señalar que, en respecto, al control es el punto que más usan las empresas, puesto que es donde más se énfasis se da en todo este proceso administrativo, en cuanto, Bao et al. (2021), refiere que, un previo estudio logra reforzar los percances que se evidencia durante las actividades de una gestión administrativa, lo cual se recalca en las opiniones de los estudiantes sobre el bajo nivel de calidad de servicio, que resultaron últimamente, donde están pensando en cambiarse de escuela, ante el continuo desorden de formalización, de no contar lograr controlar las precipitaciones que está afectando a todos lo que pertenecen allí, de no poder ofrecer un mejor servicio que motive a continuar.

Además, el nivel de desempeño laboral, es medio en 56 %, bajo en 26 % y alto en 18 %, debido a que el personal no se siente identificado con la institución, usted no cumple sus actividades asignadas con efectividad dentro de la red de salud de Alto Amazonas, así mismo la institución le proporciona los recursos necesarios como son las herramientas e

instrumentos para que se desempeñen en el puesto correspondiente. Dicho resultado coincide con Riffo (2020), hace mención que, de acuerdo con los hallazgos propios de la investigación, se hace referencia a que el personal directivo es aquel responsable de ejercer la gestión administrativa, donde labor que desempeña debe ser mejorada a través de la aplicación de ciertos mecanismos que generen la optimización de su desempeño dentro de las labores educativas.

Es por ello, que sus directivos se encuentran en la obligación de diseñar y aplicar ciertas políticas que se encuentren orientadas hacia facilitar el proceso educativo, y generando que todas las partes integrantes de todo este proceso se encuentren debidamente atendidos. Para ello resulta necesario señalar que, si bien es cierto que existe un balance positivo respecto al trato brindado hacia los docentes, existe un porcentaje de los encuestados que se siente desatendido y esto puede generar un reflejo negativo en sus labores diarias, en ese mismo contexto, Quintana y Tarqui (2019), refiere que, la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS cuentan con profesionales de gran desempeño en su profesión, además cuentan con la paciencia de poder brindar un servicio de calidad porque adoran su trabajo de cuidar a los pacientes, pero es necesario seguir trabajando mutuamente en la labor del personal, para que no se descontrole, de la labor que están ejerciendo, lo cual es necesario reforzar y poder mantener siempre el cambio actitudinal en los pacientes.

Las características que presentaron diferencias estadísticamente son el desempeño laboral, formación académica, rendimiento laboral, para ser efectuados de lograr ciertos avances de formalizar o coronar como un centro de servicio de salud, cómoda, que repercute en poder brindar una atención como se merecen, respetando principios y valores, bajo la misma línea, Jara et al. (2018), indica que, bajo esta perspectiva, los líderes deben ser accesibles a todos y actuar de acuerdo con los principios de moralidad, igualdad y justicia social. Por lo tanto, en este contexto, cobra importancia la gestión del talento, como herramienta para mejorar las variables de gobierno, reconociendo que el desempeño del talento tiene un impacto directo en la eficiencia y la integridad de la organización.

Además, Lauracio y Lauracio (2020), manifiestan que, de los datos analizados se puede determinar el desempeño laboral exacto a la par que el cumplimiento de su labor se da de manera pareja. Con respecto a la evaluación por escalas: respecto a la calidad de las técnicas de atención, son eficientes. La capacitación y educación, sin embargo, señala que cuentan con personal que se encuentra poco capacitado y actualizado, a su vez, estos mismos resultados se obtienen respecto a la productividad, en referencia a las aptitudes, éstas señalan que los profesionales de la salud muestran un cierto compromiso con su institución, brindando siempre una atención oportuna y de calidad.

Así mismo, existe relación significativa entre las dimensiones en la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022. Dicho resultado coinciden con Mendivel et al (2020), hace mención que, el estudio de evaluación por parte de aplicar la técnica de encuesta se ha logrado tener como resultado regular entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias en los colaboradores de la institución, obteniendo así un valor de correlación de 0,661, es un nivel poco competente de lograr que se relacionen de mejorar la gestión del talento humano, cuya operación resulte ser responsable por parte del desempeño que aplican los trabajadores, donde se alcanzó el valor de Correlación de Spearman igual a 0,616, donde resulta recalcar que mejor sea el manejo de gestión, mayor será empeño de hacer funcionar los procesos.

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,926 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 85.75 % de la gestión administrativa influye en el desempeño laboral, en cuanto, Saldaña et al (2021), refiere que, de acuerdo con los datos obtenidos se puede señalar que la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los

colaboradores es significativa, según los resultados de las evaluaciones. Las dimensiones refuerzan el acontecimiento de caracterizarlos parte del proceso laboral que se relaciona con la responsabilidad y el desempeño que le entregan a su trabajo, por lo que es clave seguir su progreso. Además, el 58,6% de los colaboradores consideran evaluar para selección de nuevo personal es deficiente, porque no consiguen una persona experta en recursos humanos, de seleccionar un personal con las capacidades suficientes de demostrar el buen empeño del trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,926 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 85.75 % de la gestión administrativa influye en el desempeño laboral.
- 6.2.** El nivel de gestión administrativa, es regular en 47 %, malo en 32 % y bueno en 21 %, debido a que el personal no participa en la formulación del plan operativo institucional para el logro de metas, no se planifica de manera oportuna las actividades institucionales, falta de un adecuado liderazgo para el direccionamiento de las actividades.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral, es medio en 56 %, bajo en 26 % y alto en 18 %, debido a que el personal no se siente identificado con la institución, no se cumple las metas, existe sobre cargas laborales y falta de supervisión oportuna.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones en la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.909, 0.956, 0.961 y 0.935 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director ejecutivo de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas realizar planes de capacitación a los colaboradores para fortalecer sus aptitudes y capacidades en virtud de lograr un mejor desempeño a nivel individual y grupal en las tareas delegadas. De igual manera, verificar que las funciones que realiza el cliente interno estén direccionadas al alcance de los objetivos fijados y mantener un liderazgo adecuado de manera que las actividades y comportamientos estén orientados hacia un mismo fin.
- 7.2.** Al jefe de recursos humano, desarrollar planes motivacionales e incentivos a los colaboradores que mantienen un mejor desempeño o que hayan aportado propuestas innovadoras para solucionar las contingencias internas en pos de generar sentimientos de valoración en el personal, producir un mayor compromiso y elevar el grado de involucramiento en las actividades diarias.
- 7.3.** Al jefe de planeamiento evaluar el desempeño individual del recurso humano ya sea trimestral, semestral o anualmente con el propósito de cuantificar su labor, establecer estrategias de mejora, compensar, proponer líneas de ascenso y retener a los colaboradores más sobresalientes.
- 7.4.** Al director administrativo propiciar un ambiente de trabajo armonioso donde los colaboradores tengan la libertad de comunicar sus ideas y participar en la toma de decisiones pues de esta forma se genera mayor sinergia entre el equipo de trabajo, se alcanza en menor tiempo las metas y se obtiene resultados por encima de la media esperada.

REFERENCIAS

- Bao, C., Marcelo, M., Gutierrez, M., Bardales, R., Corcino, F., y Huamanyauri, W. (2020). *Administrative management and quality of service perceived by users of a postgraduate school, Huánuco-Perú*. (artículo científico). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/787/677>
- Bautista, J. y Delgado, J. (2020) *Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal*. Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar. Vol. 4 Núm. 2. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
- Boisot, M., & Canals, A. (2014). Data, information and knowledge: have we got it right?. (artículo científico) *Journal of evolutionary economics*, 14(1), 43-67. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00191-003-0181-9>
- Bravo, M. C., & Muñoz, R. J. (2021). Knowledge Management to raise levels of job performance in SMEs. E-IDEA (artículo científico) *Journal of Business Sciences*, 3(10), 1-17. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id83>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodología de la investigación científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)
- Campos, L. (2017). *La nueva fórmula del trabajo*. Buenos Aires: Random House Mondadori.
- Castañeda, Y. y Vásquez, J. (2016). *La Gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la universidad nacional pedro Ruiz Gallo-2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Señor de Sipán. Perú. [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESESFINAL.pdf;jsessionid=6FCB6AD29230675477C1490DF520671F?sequence= 1](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESESFINAL.pdf;jsessionid=6FCB6AD29230675477C1490DF520671F?sequence=1)
- Castellanos, J. & Castellanos, C. (2016). *La gestión del desempeño en las organizaciones. Concepciones teóricas*. España: Ariel

- Chiang, M. (2016). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano city hall. Article scientific Universidad de Bio Bio, Chile.
https://www.researchgate.net/publication/291558226_Analisis_de_la_satisfaccion_y_el_desempeno_laboral_en_los_funcionarios_de_la_Municipalidad_de_Talcahuano
- Chiavenato, I. (2012). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial McGraw Hill. 500 Págs.
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Corvo, H. S. (2018). Desempeño laboral: características y ejemplos.
<https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Gonzales, S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdezoto, G. (2020). *Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city.* (artículo científico). Universidad Regional Autónoma de Los Andes Ecuador. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en.
- Guerrero, Q. (2012). "Propuesta de Diseño de un Sistema Administrativo en la gestión pública. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1361/1/T-UCE-0003-193.pdf>
- Gülser, C. (2017). The Roles of Life Satisfaction, Teaching Efficacy, and Self-Esteem in Predicting Teachers' Job Satisfaction. (artículo científico) Universal Journal of Educational Research 5(3): 338-346, 2017
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1134464.pdf>
- Hernández R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Universidad de Celaya. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

- Hunter, J. E. (2017). A causal analysis of cognitive ability, job knowledge, job performance, and supervisor ratings. (artículo científico). In *Performance measurement and theory* (pp. 257-266). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315211947-3/causal-analysis-cognitive-ability-job-knowledge-job-performancesupervisor-ratings-john-hunter>
- Jannah, M., Barlian, N. A., & Sulistyan, R. B. (2020). Work discipline and communication against job performance. (artículo científico) In *Proceedings Progress Conference* (Vol. 3, No. 1, pp. 213-218). <http://www.proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/311>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). *Human talent management as a factor for improving public management and job performance*. (artículo científico). Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Perú. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Administración*. México: McGraw-Hill.
- Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020). *Burnout syndrome and job performance in health personnel*. (artículo científico). Universidad Nacional del Altiplano de Puno – Perú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- Lino, R. (2014). *Diseño de un Modelo de Gestión Administrativa*. La Libertad.
- Llagas, M. (2017). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza-2015*. Lima: Universidad César Vallejo.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons. España. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

- López, P., & Mariño, A. (2010). Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: de la administración de empresas a la gestión de organizaciones*. Colombia: Fundación Universidad Central De Colombia.
- Luis, P. (2014). Población Muestra Y Muestreo. (artículo científico) Punto Cero, 6. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Mancha, C. (2018). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Hematología del Instituto Nacional de Salud del Niño Lima 2017. Lima: Universidad César Vallejo.
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. (Artículo científico). *Sustainability*, 11(2), 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Mejía, E. (2015). Técnicas e instrumentos de investigación. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Mendivel, R., Lavado, C., y Sanchez, A. (2020). *Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo*. (artículo científico). Universidad Nacional de Cañete Perú. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mendoza, A. (2019). *Administrative management in academic faculties of the Gabriel René Moreno autonomous university*. (artículo científico). Santa Cruz Bolivia. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372019000100008&script=sci_arttext
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018) El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. (artículo científico).

Dominio de las Ciencias, ISSN-e 2477-8818, Vol. 4, N°. 4, 2018, págs. 206-240. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. (artículo científico). Revista científica Dominio de las Ciencias, 6(4), 947-964. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>

Miraflores (2013). Evaluación del desempeño laboral del personal. Directiva N° 012-2013-GM/MM. https://www.miraflores.gob.pe/Gestorw3b/files/pdf/5219-10729-directiva_12_2013_gm_mm.pdf

Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION

Organisation for Economic Cooperation and Development. (2019). Employment Outlook 2019: The Future of Work. París: Educación Superior de Celaya A.C. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-deempleo-de-la-ocde-2019_bb5fff5a-es

Organisation for Economic Cooperation and Development. (2019). Estrategia de Competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor. España: Fundación Santillana. <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>

Pacheco, R., Robles, C., y Ospino, A. (2018). *Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia*. (artículo científico). Universidad del Magdalena Colombia. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500259&script=sci_arttext

Pavón, L. y Gogiascoechea, M. (2011) La importancia de la administración en salud. Instituto de Ciencias de la Salud. Universidad Veracruzana. Xalapa. https://www.uv.mx/rm/num_anteriores/revmedica_vol4_num1/articulos/admon-salud.htm

- Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2017) Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. (Artículo científico). Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3600963.pdf>
- Quintana, D., y Tarqui, C. (2019). *The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao - Peru.* (artículo científico). Peru. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>.
- Quintero, N., Africano, N., Faria, E. (2017). Organizational climate and labor performance of the company “vigilantes associate” Oriental Coast of the Lake. (Artículo científico). Negotium <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Ramírez, M. (2016). Condiciones laborales de profesorado universitario viviendo cambios en el contexto laboral. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ramírez, C. (2016). Fundamentos de Administración de Empresas. ECOE Ediciones.
- Reynaga, Y. (2015). Motivación y desempeño laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto De Andahuaylas, 2015. (tesis de posgrado) Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riffo, R. (2019). *Administrative and quality management in schools in the Chorrillos.* (artículo científico). Universidad Miguel de Cervantes – Chile. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/563662173010.pdf>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, R. (2018). gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de jesús – LIMA,

- ENERO 2018 (universidad norbert wiener).
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO - Rojas Reyes%2C Ruth Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saavedra, F., Saldaña, C., y Delgado, J. (2021). *Proceso de incorporar de personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil tarapoto*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/709/985>
- Saavedra, J., Delgado, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Salazar, D., Díaz, P., Benalcázar, L., Acuña, J. (2018). *Administrative management in food and drink establishments in the La Ronda sector of the historical center of Quito (Ecuador)*. (artículo científico). Universidad Tecnológica Equinoccial – Ecuador.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-235X2018000100002&script=sci_arttext&lng=e
- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandria, C., y Delgado, J. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto -región San Martín*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar 41 University. (Artículo científico). IOSR Journal of Business and Management, 20(3), 15-22. <http://dx.doi.org/10.9790/487X-2003011522>
- Simorangkir, S. T., Karnati, N., & Abdullah, T. (2019). The Effect of Supportive Leadership, Learning Culture, and Responsibility on Job Performance of Teacher in Junior High Schools of South Tangerang. (artículo científico) International Journal for Educational and Vocational Studies, 1(2), 120-129. <https://ojs.unimal.ac.id/ijevs/article/view/1505>
- Thompson, P. S., & Bolino, M. C. (2018). Negative beliefs about accepting

coworker help: Implications for employee attitudes, job performance, and reputation. (artículo científico) *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 842–866. <https://doi.org/10.1037/apl0000300>

Toala, S. & Álvarez, D. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de calidad en las organizaciones*. Alicante: Área de Innovación y desarrollo. <https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA49&dq=factores+que+intervienen+en+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiTn76unt3dAhVJ0IMKHRIkApkQ6AEIjAA#v=onepage&q&f=true>

Valderrama, S. *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. 2 da ed. Lima: Editorial San Marco, 2013. 495. http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica_45757

Vick, A. D., & Cunningham, G. (2018). Bias against Latina and African American women job applicants: A field experiment. (artículo científico) *Sport, Business and Management: An International Journal*, 8(4), 410-430. <https://doi.org/10.1108/SBM-11-2017-0073>

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2017). Job performance: Assessment issues in personnel selection. (artículo científico) *The Blackwell handbook of personnel selection*, 354-375. <https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch16>

Wolomasi, A., Asaloie, S., & Werang, B. (2019). Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers (artículo científico) *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1238272.pdf>

ANEXOS

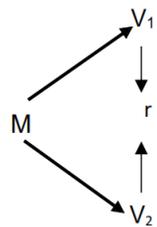
Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Gonzales et al. (2020) señala que la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las clásicas de la gestión en el proceso administrativo.	La variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario de acuerdo con sus dimensiones e indicadores.	Planificación	Plan Operativo Institucional 2021 Programación de metas PPR Formulación de presupuesto anual Conocimiento del ROF y MOF Elaboración de planes	Ordinal
			Organización	Estructura funcional de todos los servicios Recursos materiales asignados Conocimiento de funciones Fortalecimiento de capacidades	
			Dirección	Liderazgo Comunicación monitoreo Trabajo en equipo Motivación constante en el personal	
			Control	Plan de seguimiento Monitoreo de estrategias sanitarias y PP Evaluación de resultados y metas de los Programas Presupuestales Asistencia Técnica a cada área administrativa Información periódica de la ejecución presupuestal	
Desempeño laboral	Reynaga (2015) lo define como el nivel de ejecución alcanzado	La variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario de	Productividad	Identificación con la institución Cumplimiento de funciones Calidad del servicio Compromiso con la institución	Ordinal

	<p>por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Así mismo Chiavenato (2009) afirma que un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor.</p>	<p>acuerdo con sus dimensiones e indicadores.</p>	<p>Eficiencia</p>	<p>Desempeño en la función Creatividad Cumplimiento de tareas Supervisión retroalimentación</p>	
			<p>Eficacia</p>	<p>Uso adecuado de los recursos Responsabilidad Adaptabilidad en el puesto Atención adecuada al público Satisfacción del público usuario</p>	

La investigación de diseño no experimental, de corte transversal.

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión Administrativa

V2 = Desempeño Laboral

r = Relación entre ambas variables de estudio.

Población: La población objeto de estudio, estará constituido por 62 trabajadores de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022

Muestra: La muestra estará conformada por un total de 62 trabajadores de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022

Variable	Dimensiones
Gestión Administrativa	Planificación
	Organización
	Dirección
	Control
Desempeño Laboral	Productividad
	Eficiencia
	Eficacia

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión administrativa

Datos generales:

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

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la gestión administrativa. Lea 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. Además, 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 percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

	DIMENSIÓN: PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1	Usted participa en la formulación del plan operativo institucional para el logro de metas.					
2	La institución cuenta en forma física o virtual con los lineamientos institucionales para el desarrollo de las metas del presupuesto por resultados (PPR).					
3	Usted realiza la formulación de presupuesto por resultado (PPR) de manera anual.					
4	Tiene Ud. conocimiento sobre el ROF, MOF de la red de salud de alto amazonas.					
5	Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en las estrategias de salud en la Red de Salud de Alto Amazonas.					
	DIMENSION. ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5

6	Dentro de la red de salud Alto Amazonas el ejercicio de sus funciones se respeta de acuerdo a la estructura jerárquica funcional de la institución.					
7	La institución usa adecuadamente los recursos asignados.					
8	Considera que los materiales asignados, son suficientes para desarrollar sus actividades y habilidades.					
9	Tiene usted conocimiento de las funciones que desempeña en el cargo que se le ha designado.					
10	La institución capacita a su personal, para el cumplimiento de sus funciones.					
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
11	Su jefe inmediato le orienta y dirige en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.					
12	En la institución existe una adecuada comunicación entre los compañeros (as) de trabajo.					
13	Existe alguien que supervise, coordine o monitoreo su trabajo.					
14	En su institución los trabajadores trabajan en equipo para el cumplimiento de sus metas.					
15	Ud. se siente motivado para realizar sus labores.					
	DIMENSIÓN: CONTROL	1	2	3	4	5
16	La institución verifica y realiza seguimiento de los planes establecidos de cada trabajador.					
17	Se elaboran planes de supervisión y se ejecutan en el cumplimiento de sus indicadores.					
18	La institución evalúa mensualmente el avance de sus metas.					
19	Se realiza asistencia técnica a cada área administrativa.					
20	Se informa de manera mensual y/o trimestral la ejecución presupuestal de la institución.					

Fuente: Adaptado de Mendivel et al. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

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

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del desempeño laboral. Lea 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. Además, 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 percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
1	Usted. se siente identificado con la red de salud en la que labora.					
2	Usted. cumple sus actividades asignadas con efectividad dentro de la red de salud de Alto Amazonas.					
3	La red de salud en la que labora ofrece un servicio de calidad a la población.					
4	Usted. se siente comprometido con la institución en la que labora.					
DIMENSIÓN. EFICIENCIA		1	2	3	4	5
5	Usted. fija objetivos alcanzables para desempeñar con eficiencia sus funciones.					
6	La institución propicia en de los trabajadores la creatividad en la realización de sus funciones.					

7	Demuestra dedicación y esfuerzo para cumplir con sus funciones.					
8	La institución realiza supervisiones para mejorar la eficiencia en las actividades laborales.					
9	La institución brinda retroalimentación continua para el desarrollo de las actividades laborales.					
10	Las autoridades desempeñan funciones con la participación del personal del establecimiento de salud.					
11	Dentro de la red de salud existe un seguimiento o evaluación del desempeño de los trabajadores.					
12	La institución le proporciona los recursos necesarios, (herramientas e instrumentos) para tener un buen desempeño en el puesto.					
13	Existe participación y creatividad en forma conjunta entre el personal y la institución.					
	DIMENSIÓN: EFICACIA	1	2	3	4	5
14	La institución provee los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos.					
15	Cumple las metas establecidas con responsabilidad que la red de salud le brinda.					
16	Soy capaz de adaptarme a los cambios que se presentan dentro de la institución.					
17	En la institución se brinda una atención adecuada al público.					
18	La institución brinda una solución rápida y oportuna a las demandas de la población, satisfaciendo las necesidades de las mismas.					
19	La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores. (por ejemplo. Entrega oportuna de Equipo de protección personal).					
20	Todo el personal tiene las mismas responsabilidades de formación y capacitación que ofrece la red de salud.					

Fuente: Adaptado de Saldaña et al. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto.

Validez de Instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. JUAN RAFAEL JUAREZ DÍAZ
 Institución donde labora : Universidad Nacional San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Docente metodólogo
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Maestrante. Lupe Flores Rengifo

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: Gestión Administrativa.					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: Gestión Administrativa.					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: Gestión Administrativa.					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
PUNTAJE TOTAL		48				

(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

Presenta coherencia metodológica, se sugiere su aplicación.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T
 Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
 Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
 Decano Adjunto a la FDCSSH-UNSH
 Sello personal y firma

Tarapoto 29 de mayo de 2022

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

Apellidos y nombres del experto: Dr. JUAN RAFAEL JUAREZ DÍAZ
 Institución donde labora : Universidad Nacional San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Docente metodólogo
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Maestrante. Lupe Flores Rengifo

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: Desempeño Laboral .					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: Desempeño Laboral .					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: Desempeño Laboral .					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
PUNTAJE TOTAL					48	

(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.

Presenta coherencia metodológica, se sugiere su aplicación.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T
 Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
 Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
 Maestrante. Lupe Flores Rengifo

Sello personal y firma

Tarapoto 29 de Mayo de 2022

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

Apellidos y nombres del experto : Mg Jarvis Dario Macahuachi Tananta.
 Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJÍA – CONTADORES ASOCIADOS
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Maestrante. Lupe Flores Rengifo

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: Gestión Administrativa.				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: Gestión Administrativa.				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: Gestión Administrativa.					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
PUNTAJE TOTAL					45	

(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

Los criterios e indicadores son aplicables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto 31 de Mayo de 2022


 Lupe Flores Rengifo
 Maestrante

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg Jarvis Dario Macahuachi Tananta.
 Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJÍA – CONTADORES ASOCIADOS
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Maestrante. Lupe Flores Rengifo

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: Desempeño Laboral.					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: Desempeño Laboral.				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: Desempeño Laboral.					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
PUNTAJE TOTAL						47

(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.

Los criterios e indicadores son aplicables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto 31 de Mayo de 2022



Lupe Flores Rengifo
 DNI: 74000000
 RUC: 20100000000

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg EDWIN RENGIFO GUERRA
 Institución donde labora : CEBA –II.EE FRANCISCO IZQUIERDO RIOS
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Maestrante. Lupe Flores Rengifo

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: Gestión Administrativa.					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: Gestión Administrativa.					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: Gestión Administrativa.				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
PUNTAJE TOTAL						48

(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

Los criterios e indicadores son aplicables.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Edwin Rengifo Guerra
Mg. Edwin Rengifo Guerra
DNI: 43980819

Sello personal y firma

Tarapoto 28 de Mayo de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍ

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg EDWIN RENGIFO GUERRA
 Institución donde labora : CEBA –II.EE FRANCISCO IZQUIERDO RIOS
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Maestrante. Lupe Flores Rengifo

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: Desempeño Laboral .					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: Desempeño Laboral .					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: Desempeño Laboral .					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	
PUNTAJE TOTAL						47

(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.

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto 28 de Mayo de 2022

Mg. Edwin Rengifo Guerra
 Sello personal y firma
 OMI/ 43980819

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL "

CONSTANCIA

LA DIRECCIÓN DE LA RED DE SALUD ALTO AMAZONAS

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante **LUPE FLORES RENGIFO** de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, está autorizado a realizar la investigación titulada: **Gestión administrativa y desempeño laboral en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022**, en el presente año, tal como consta en el título de la investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines es que crea conveniente

Yurimaguas, 24 de mayo de 2022.


GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LORETO
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD DE ALTO AMAZONAS

MIS. ENF. ZULLY BÉLLY ZAVALETA VELA
DIRECTORA EJECUTIVA

ZBVZ/ATM/sgp.
c.c
archivo

Base de datos

V 1: Gestión administrativa

Nº Participantes	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	TOTAL	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	92
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	5	5	5	74
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	95
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	84
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	96
7	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	92
8	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	77
9	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	79
10	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	92
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	53
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	48
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	70
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	37
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	49
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	63
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	25
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	35
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	69
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	52
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	65

23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	22	
24	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	31
25	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	68	
26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	33	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	52	
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	81	
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	92	
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	82	
32	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	53	
33	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	48	
34	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	70	
35	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	37	
36	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	49	
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	63	
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	25	
39	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	1	1	2	1	2	2	2	1	35	
40	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	69	
41	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	52	
42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	65	
43	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	22	
44	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	31	
45	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	68	
46	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	33	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
48	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	52	
49	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	81	

50	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	92
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	82
52	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	53
53	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	48
54	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	70
55	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	37
56	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	49
57	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	63
58	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	25
59	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	1	1	2	1	2	2	2	1	35
60	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	69
61	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	52
62	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	65

V2: Desempeño Laboral

Nº Participantes	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	pr18	pr19	pr20	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	96
2	4	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	5	4	4	3	2	3	5	77
3	3	2	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	86
4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	89
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	96
6	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	88
7	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	89
8	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	90
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	96
10	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	85
11	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	4	88
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	53
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	51
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	68
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	36
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	50
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	67
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	31
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	68
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	50
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	67
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	31

25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	68
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	34
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	52
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	71
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	1	5	5	4	5	4	84
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	53
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	51
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	68
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	36
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	50
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	67
38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	31
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	68
41	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	50
42	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	67
43	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
44	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	31
45	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	68
46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	34
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
48	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	52
49	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	71
50	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	1	5	5	4	5	4	84
51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84

52	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	53
53	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	51
54	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	68
55	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	36
56	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	50
57	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	67
58	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
59	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	31
60	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	68
61	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	50
62	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	67



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PANDURO SALAS ALADINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022", cuyo autor es FLORES RENGIFO LUPE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PANDURO SALAS ALADINO DNI: 01128059 ORCID 0000-0003-2467-2939	Firmado digitalmente por: PSALASA10 el 11-08- 2022 00:18:31

Código documento Trilce: TRI - 0373515