



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y desempeño laboral en un hospital de
nivel III del Callao, 2022**

AUTOR:

Fernández Pardo, Walter William (orcid.org/0000-0001-8208-3097)

ASESOR:

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, quienes me han dado la fuerza para seguir adelante y me brindaron todo su apoyo, a los docentes que han transmitido sus conocimientos y dedicación a lo largo de mi carrera.

Walter William

Agradecimiento

Agradecer a Dios por permitirme alcanzar una meta más en mi carrera, y a quienes me brindaron su apoyo cuando lo he necesitado y con ellos, al Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando, mi tutor quien ha tenido paciencia y dedicación en todo este tiempo.

Walter William

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Nivel de clima laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III</i>	20
Tabla 2 <i>Dimensiones de clima laboral de los cooperadores de en un hospital de nivel III</i>	21
Tabla 3 <i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III</i>	22
Tabla 4 <i>Dimensiones de desempeño laboral de los cooperadores de en un hospital</i>	23
Tabla 5 <i>Cruce de resultados entre la gestión administrativa y desempeño laboral</i>	24
Tabla 6 <i>Nivel de relacion entre gestión de administrativa y desempeño laboral</i>	25
Tabla 7 <i>Nivel de relación entre planeación y desempeño laboral en un hospital</i>	26
Tabla 8 <i>Nivel entre organización y desempeño laboral en un hospital de nivel III</i>	27
Tabla 9 <i>Nivel entre dirección y desempeño laboral en un hospital de nivel III</i>	28
Tabla 10 <i>Nivel entre control y desempeño laboral en un hospital de nivel III</i>	29

Índice de figuras

Figura 1 <i>Distribución porcentual del nivel de clima laboral de los colaboradores</i>	20
Figura 2 <i>Distribución porcentual de las dimensiones de clima laboral</i>	21
Figura 3 <i>Distribución porcentual de desempeño laboral de los colaboradores</i>	22
Figura 4 <i>Distribución porcentual de las dimensiones de desempeño laboral</i>	23

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el nivel de relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental correlacional. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 322 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario constituido por 36 ítems, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,9 y 1.0 estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Se puede observar en la contratación de hipótesis que existe una relación positiva. Las variables se asocian de manera directa o positiva como se demuestra con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0,886, siendo la relación alta. Se encontró que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; por lo tanto, se deduce que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación significativa entre las variables relacionadas al estudio.

Palabras clave: Planificación, desempeño de la tarea, relaciones interpersonales

Abstract

The general objective of this research work is to determine the relationship between the level of relationship between administrative management and work performance of employees in a level III hospital in Callao, 2022. The approach of the thesis corresponds to a basic study, with non-experimental correlational design. A representative study group was used, made up of 322 workers to whom a questionnaire consisting of 36 items was applied, whose validity was established through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha, around 0.9 and 1.0 establishing a high level of reliability. It can be observed in the contracting of hypotheses that there is a positive relationship. The variables are directly or positively associated, as shown by the Spearman's Rho correlation coefficient = 0.886, with a high relationship. It was found that the level of significance is 0.000, with a number less than 0.05; therefore, it follows that the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted; There is a significant relationship between the variables related to the study.

Keywords: Planning, task performance, interpersonal relationships

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, muchas empresas en Ecuador, enfrentan duros cambios dentro del funcionamiento tradicional del mercado, además las gestiones administrativas tienen el deber de revolucionar y cambiar la organización de sus compañías con el propósito de adaptarse a los nuevos cambios digitales lo cual obliga a redefinir sus pautas laborales, asumiendo estrategias vanguardistas que mediante los instrumentos de tecnología obtengan posicionamiento empresarial, haciéndose más visible para los clientes, a través de la red social, páginas webs, plataformas de servicios, etc. (Baquero,2018).

A nivel mundial, la deficiencia de la gestión administrativa es consecuencia de: falta de logro en las metas, incumplimiento de actividades, falta de creatividad y ausencia de sentido de innovación, poca comunicación horizontal entre otros, observándose un desempeño laboral, de cada colaborador limitante. Según el estudio de Silvanio (2019) explica que en las organizaciones públicas existen muchas deficiencias con respecto a la gestión administrativa, observándose una estructura organizativa desactualizada, ausencia de manuales organizacionales, lo que con lleva a un deficiente desempeño de los trabajadores generando retraso en logro de metas, malestar entre trabajadores y por ende ambiente (Apaza,2018)

Asimismo, en Perú, en las instituciones públicas presentan muchas falencias en la parte administrativa como son., falta de un sistema eficiente, incorrecta estructura de organización y funciones; generando problemas de rendimiento laboral en los trabajadores (Pashanasi et al.,2021).

En las investigaciones que se han realizado sobre más de 250 empresas peruanas, esto indicó que el 46 % dan prioridad para medir los indicadores de desempeño al evaluar sus recursos humanos, muestra que están interesadas regularmente, aunque el 54 % no ha mostrado mucha importancia en el desempeño laboral en una organización (Mendivel et al.2020). Asimismo, se explica que, a nivel nacional, entre las entidades del Perú, por lo general invierten solo el 30% en capacitación de los empleados luego de realizar evaluaciones de desempeño para evitar costos, pero no comprenden que realmente son inversiones que ayudan a lograr mejores

resultados, también a los colaboradores a maximizar su proceso profesional, por lo tanto, contribuye al incremento de la entidad (Medina,2017).

En el marco de la gestión de administración, dentro del Hospital Nacional del Callao nivel 3 encontramos muchas deficiencias, tales como, ausencia de capacitación del personal, ausencia de motivación del mismo; asimismo uno de los problemas principales que hallamos ha sido la demora en los trámites de la documentación, esto se debe en gran parte a la burocracia existente, a la falta de conocimiento del marco normativo de la formalización de documentos a través del marco digital, lo que implica una toma de decisiones deficiente. En el Hospital Nacional del Callao nivel 3, existen muchos problemas entorno al desempeño de los trabajadores, el desconocimiento por parte del personal, el poco compromiso y el hecho de no contratar al personal idóneo ni capacitar a los trabajadores que laboran en el nosocomio en mención, hace que los procesos de contratación se estanquen.

Por ello, se formuló como problema general: ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022? y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de relación entre la planeación y desempeño laboral en un hospital? ¿Cuál es el nivel de relación entre organización y desempeño laboral en un hospital? ¿Cuál es el nivel de relación entre dirección y desempeño laboral en un hospital? ¿Cuál es el nivel de relación entre control y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022?

En cuanto a la justificación tuvo por conveniencia, mejorar la administración que desarrolló la organización con procesos administrativos eficaces y transparentes, así como una mejor atención al público. Relevancia Social: contamos con una correcta gestión que facilitó un servicio adecuado en un hospital de nivel III del Callao, 2022en estudio, también que se cuenta con el personal capacitado que se preocupa por los usuarios y por ello ha desarrollado prácticas de responsabilidad dentro de sus jurisdicciones. Valor Teórico, se llegó a aumentar conocimientos conforme a las variables de investigación ya que se empleó teorías y conceptos plasmados y además se brindó un aporte a la comunidad científica. Implicancias Prácticas, permitió realizar una mejora en la gestión, ya que se brindó alternativas

para ser una empresa de buena imagen para que los empleados, en los procesos establecidos y así poder contar con personal correcto y calificado que ayude a alcanzar los propósitos institucionales. Utilidad metodológica, en el estudio se intentó abordar el problema, también que las herramientas empleadas servirán como base para futuros estudios.

Como objetivo general fue Determinar el nivel de relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los cooperadores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022, y como objetivos específicos tenemos: 1. Determinar el nivel de relación entre planeación y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022. 2. Determinar el nivel de relación entre organización y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022. 3. Determinar el nivel de relación entre dirección y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022. 4. Determinar el nivel de relación entre control y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022.

Equivalentemente, como hipótesis general. H1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022. H0. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en un hospital de nivel III del Callao, 2022. De la misma forma, tenemos las hipótesis específicas. Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022. Existe relación significativa entre organización y el desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022. Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022. Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Del mismo modo, en Ecuador en un estudio de tipo descriptiva, diseño no experimental, muestra y población de 34 representantes, tomando en cuenta la técnica de encuesta e instrumento cuestionarios, determinó que la forma de selección para la evaluación del desempeño depende de la organización, por lo que, no contribuiría a resultados idóneos en sus organizaciones, de tal manera que cumplan activamente sus misiones sociales. Es el Estado ecuatoriano el que debe regular las normas jurídicas de acuerdo a la realidad de la sociedad, los centros públicos y privados muestran una leal y equitativa retribución por salarios dignos, lo cual debe ser reconocido en la Constitución, y por ello, diversos estudios se esfuerzan por garantizar el bien, mejorar la concientización por parte de los empleados del puesto de trabajo, las facilidades que brinda, la capacitación, los incentivos laborales, etc, abren una mejor productividad laboral (Álvarez et al.,2017).

En un estudio descriptivo de diseño no experimental, el universo y espécimen quedó atendida por 67 empleados, a quienes se le empleó el instrumento del cuestionario. Los primeros factores que apoyaron la evaluación del desempeño fueron la puntualidad, la resolución de conflictos de imagen personal, protocolo y datos, enfatizados en diferentes partes de América Latina, y las herramientas gerenciales en la fase del manejo de recursos humanos, se concluyó que muestra el principio de un recurso que detalla universalmente su importancia y las relaciones entre ellas como son el desempeño laboral con la resolución de conflictos en un grado de relación positiva y significativa (Guartan et al.,2019).

Fernández (2021), en su artículo científico el propósito fue: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en un centro de educación de Arequipa en tiempos de Covid-19; el estudio fue correlacional, donde se determina la relación entre dos variables en investigación, con una población de 28 maestros, la prueba estadística de correlación de Pearson realizado a las variables fue: 0,834 con un nivel 0,000 de significancia, el cual fue menor que el valor esperado ($p < 0,05$), aceptando la hipótesis de estudio.

Asimismo, Asca et al. (2021) desarrollo un tipo de disertación básica, no experimental, la muestra y población compuesta por 4 personas, teniendo en cuenta una guía de entrevista para la recolección de datos, determinó que las fases de la gestión deben relacionarse, cumplir los plazos, las jerarquías, verificar las directivas o pautas y llevar a cabo el personal conveniente hacia el logro de los ecuanímes propuestas por la empresa con potencial y eficiencia. La autoridad que tiene el cliente en la organización debe realizar el proceso de adquisición de acuerdo con un plan anticipadamente aprobado, monitorear y corregir los defectos de manera adecuada.

Morales De La (2021). El propósito del trabajo de estudio fue: Establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los cooperadores de la entidad constructora Dvsantos en Guayaquil-Ecuador. Después de realizar la herramienta de estudio que fue el cuestionario a 150 empleados de la entidad Dvsantos en la ciudad de Guayaquil, y de procesar los datos en el programa estadístico spss, se obtiene que el coeficiente de Pearson fue de 0,985, con un nivel de significancia de 0,01; la prueba de confiabilidad en el Alfa de Cronbach fue 0,978; es otras palabras que la gestión administrativa tiene una correlación alta y fuerte frente al desempeño laboral de los empleados; por ello es aceptada la hipótesis general: La gestión administrativa está altamente relacionada con el desempeño laboral de los cooperadores de la entidad constructora Dvsantos en Guayaquil, 2021.

Lara (2017) en su investigación tuvo el propósito de determinar el efecto de la gestión administrativa sobre la actividad pesquera artesanal. Se concluye que la eficacia de las actividades de pesca artesanal se ve perjudicada por la gestión administrativa del propietario del buque. Por lo que prueba en los resultados de la prueba de hipótesis empleando el coeficiente de correlación de Spearman, que es un coeficiente de resultado muy fuerte a perfecto de 0,987. En otras palabras, la encuesta aplicada puede reflejar el 78% al 100% de desconocimiento de los resultados dados por el departamento administrativo del armador sobre la eficiencia de las actividades de pesca artesanal. Empleando el coeficiente de correlación de

Spearman, se observa que el efecto de la gestión estratégica del armador en la eficacia de las actividades de pesca manual en el estado de Manta-Manabí-Ecuador refleja una correlación positiva muy fuerte a perfecta, dado que el resultado de la correlación de Spearman es 0.971.

En otra investigación sobre: “La gestión de administración y su relación con el grado de satisfacción de los alumnos en la institución de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, 2015”, que el 79% de servidores desconocen las metas organizacionales, indicando que la estructura orgánica institucional necesita ser actualizada. Por ello, es esencial resaltar que investigaciones anteriores han contribuido significativamente a establecer la importancia de los instrumentos de gestión de administración en el fortalecimiento de las instituciones públicas (Castañeda & Vásquez,2016).

En un informe se elaboró para establecer la correlación asociarse al manejo de administración y el rendimiento del trabajo en los empleados del Municipio distrital. El tipo de estudio es descriptivo y no experimental, con un diseño de corte de transversal de correlación. Se utilizó como población 30 trabajadores, como muestra 25 trabajadores y muestreo no probabilístico. El método utilizado fue adhiera una encuesta, el instrumento un cuestionario validado por tres investigadores expertos y la confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach, por ende, ambos dispositivos son confiables. Los resultados que se obtuvieron mediante el $r=0.995$ muestran que existe una relación significativa incorporada a la gestión administrativa y el desempeño laboral. De igual forma, los resultados de la estadística inferencial nos permitieron aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula (García y Huamán,2018).

El presente estudio tuvo tal intención esclarecer correlación entre la gestión administrativa y desempeño de los empleados en Yurimaguas. En el presente estudio presento como resultado el grado de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en un $r= 0.973$ (correlación positiva muy alta) y el p valor fue de 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), lo cual es significativo, concluyendo que

si en una organización la gestión administrativa es alta de igual manera el desempeño laboral (Torres,2021).

Evidentemente, el investigador en su estudio muestra “Sistema de control interno y gestión de administración en Bagua “En el que demostró que en la variable investigada existe relación con la correlación de Pearson de 0,87, es una correlación positiva, alta y directa, muy significativa, acepta la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula, por lo que se proporciona posibles sugerencias para mejorar el problema (Díaz y Lozano,2018). Asimismo, en la investigación de: Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad De Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa. Concluyo que, existe una correlación entre variables con un factor de 0.408 y se dan posibles recomendaciones (Huamani y Álvarez, 2018

La actual investigación asume tal propósito esclarecer la relación entre la gestión de administración y el rendimiento laboral en Cañete 2018. En esta investigación se trabajó con un estudio de línea base, un diseño no experimental transversal de correlación. Una muestra de 80 docentes de la organización. El Cuestionario de Organización Administrativa y Desempeño Laboral tuvo resultados descriptivos los cuales mostraron que el 47% muestra un buen nivel de gestión, el 35% muestra un nivel normal, el 17,5% muestra un bajo nivel de gestión gerencial, el 42,5% muestra un nivel de productividad laboral y buen desempeño, el 36,3% muestra deficiencia con poca frecuencia y el 21,3% es bajo en gestión administrativa. En los resultados, la gestión gerencial posee una correspondencia positiva con el desempeño laboral ($Rho = 0.711$) y significativamente ($p = 0.001$), Cañete, 2018. La hipótesis propuesta ha sido probada (Rosado,2019).

La autoridad y la gestión de administración en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Vitarte. señalo que ambas variables de investigación están relacionadas de modo que fue excelente y positiva con 0,870 de coeficiente de Pearson, se reporta como muy significativa por ende se acepta la hipótesis alternativa y se descarta la nula. Ninatanta (2018) en su investigación “Gestión por competencias y el rendimiento de los cooperadores de Cable Video Perú SAC Los Olivos, Lima”. El

objetivo fue calcular el nivel de relación entre las variables gestión por competencias y rendimiento laboral. La metodología que se utilizó fue tipo descriptiva – correlacional, con diseño no experimental, con una población constituida de 72 cooperadores. Se realizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de apoyo. Resultados: el 52% pocas veces amplía sus conocimientos para aumentar su capacidad intelectual, el 50% casi siempre aplica habilidades conceptuales, 51,4% desean casi siempre relacionarse de forma social, el 42% casi siempre tienen la intención de mejorar sus trabajos, el 52% casi siempre tiene un desempeño laboral adecuado, asimismo se obtuvo un Rho de 0.453. Además, las competencias del saber y desempeño tienen una relación positiva de 0.423; asimismo, 0.336 para las dimensiones competencias del saber hacer y desempeño; y 0.271 para las dimensiones competencias del querer hacer y desempeño. Por lo que concluyo: que entre ambas variables poseen una relación positiva media, asimismo se determinó que los colaboradores no poseen una adecuada y correcta gestión por competencias y por ende su desempeño es medio (Vargas,2017).

Este hecho significa que existe un gran compromiso en la alineación y instrucción de los trabajadores en general, y para lograrlo es importante actualizar y formular herramientas de acuerdo a las normas vigentes, pues no se permite institucionalmente que cuente hacia una gestión administrativa conforme a los retos que se planificaron por la organización. Por lo tanto, puede referirse a que la gestión de administración es responsable de la planificación de la organización y por ello utiliza unos recursos disponibles para lograr los objetivos programados. (Mendoza, et.al.2018). Equivalentemente, la administración es vista como un pilar importante y esencial para comprender con precisión el potencial de cada entidad en el mundo moderno y su comportamiento general en el ámbito. Hoy en día los estados modernos tienen como pilar fundamental dentro de su desarrollo la gestión administrativa, haciendo de ésta un modelo de trabajo eficiente y eficaz con el propósito lograr las metas y resultados planteados. El desempeño laboral es un área que se ha estudiado durante mucho tiempo, en especial en el área de la organización. La principal razón por la que las organizaciones están tan interesadas en estudiar este término es que pueda comprender y explicar los diversos

elementos que afectan el incremento y la eficacia de las entidades. Por ello, es esencial que las entidades conozcan el desempeño laboral. (Choi et al., 2018).

En torno a las teorías se inicia comentando que la administración tiene varias teorías y conceptos que cambian a lo largo de los años, dependiendo del autor que busca cuestionar el saber y la realidad de diferentes épocas. Muchas teorías basadas en eventos pasados y situaciones obsoletas realmente necesitan problemas actuales relacionados con las necesidades del entorno. Por eso, la innovación de base tecnológica se utiliza hoy en día como una herramienta fundamental. Una vez implementado, crea tácticas para optimizar la información entre los miembros y mejorar la velocidad y el almacenamiento de la búsqueda (Hernández et al.,2017).

Su teoría de la Administración Científica el autor fue clave para la organización, porque plantea un proceso sistemático de mejores condiciones laborales para realizar una mejora en la efectividad de los empleados. El deber de la Dirección en aspectos relacionados a: seleccionar al hombre más apto para cada tarea, estudiar cada elemento del trabajo, desarrollar la cooperación entre la dirección y los colaboradores, priorizando el trabajo en equipo, un salario acorde a las tareas realizadas y el pago de incentivos para incrementar la eficiencia. Como se puede observar enfatizó sus estudios sobre mejoras en la eficiencia de la producción y no en la gestión de la alta dirección. Pero, al aplicar este método en la industria lo que se espera es obtener el bienestar de ambas partes. Sin embargo, los resultados esperados dependerán de diversos factores (Taylor, citado por Boero, 2020).

Teoría Clásica de la Administración se señala que al igual que la administración científica, esta teoría se fundamenta en aumentar la eficiencia de la empresa. Hace énfasis en que los trabajadores deben estar en el lugar correcto para poder dar el máximo rendimiento y productividad. Se centra en un enfoque simple y universal, del todo organizacional y de su esquema organizativa para lograr la eficacia. Entre los principios generales aplicados por la administración con base científica tenemos la unidad de dirección, la unidad de mando, la autoridad, la disciplina, la división del trabajo, la subordinación del interés especial al interés general, una remuneración

justa de empleados y empleador, la centralización, el rango de jerarquía, la equidad justa con sus empleados, los materiales y las personas deben guardar un orden, la estabilidad del personal, la iniciativa y una de las más destacables la unión de los trabajadores (Fayol, citado por Murillo et al. 2007). También hace referencia a que el administrador es la persona quien debe contribuir al cambio mental del trabajador. Su resultado final está ligado a la implementación hacia operaciones transformadoras. Es el jefe el cual admite que la entidad sea eficiente, ya que siempre guía a las entidades hacia el éxito en escenarios transformadores y complejos. Indudablemente se sustenta que la gestión administrativa tiene en cuenta el talento humano constituido con una cosmología gerencial que se da por creencias y valores, por lo tanto, se cumplirá un papel acorde a la organización (p.146), por ello, la organización entiende que una filosofía de cambio constante y una adecuada gestión aseguran el éxito de la entidad (Majad,2016).

La administración lo es único, esto representa crear y salvaguardar un ambiente donde los sujetos puedan trabajar juntos para alcanzar ecuánimes concretos de manera efectiva. La gestión te da lo que sabes para saber cuánto conocimiento tienes para crear un producto (Robbins & Coulter,2009). El gerente es alguien que se dedica a la aplicación y eficacia del conocimiento. La gestión administrativa fomenta un aspecto muy esencial en el fortalecimiento y crecimiento de las instituciones del Estado. También es un mecanismo coordinado y controlado para que las actividades se realicen con eficacia y eficiencia, siendo indispensable la idoneidad institucional y la capacidad de los trabajadores para lograr los resultados previstos (Robbins y Judge,2014).

En la teoría estructuralista, el entender de qué manera contribuye de forma efectiva y eficiente a las metas de la organización. Esto es relevante cuando están involucrados tres factores clave: poder, comando y liderazgo. El control es la etapa del proceso que tiene como objetivo asegurar diversas operaciones y coincide en la etapa de planificación, este es un proceso que implica optimización hacia deducciones efectivos. Teoría de la administración científica. Como función de la gestión administrativa, la organización de Chiavenato (2009) tiene como objetivo realizar los planes que ya han sido creados para lograr resultados, obtener

ganancias si en caso es un negocio y conseguir la complacencia mutua. En este nivel, la organización propone el trabajo y designa a los segmentos para realizarlo. Esta es una función del proceso de administración. Por esta razón, el control es explicar el propósito predictivo, indicando que debe adaptarse a un objetivo determinado (Chiavenato,2009).

Teoría del proceso de administración, según este autor, la gestión administrativa es la capacidad de utilizar las herramientas y recursos empleados para realizar las diversas actividades especificadas en los documentos de gestión de una organización. La gestión administrativa se entiende sobre la posibilidad de uso de aspectos con límites financieros y especializados específicos de acuerdo con la tipología, pero en relación con el prototipo de la gestión. Es necesario activar una estrategia innovadora basado en la ideología de los beneficiarios, sobre la base de la gestión administrativa que establece un juicio dinámico, metódico y adecuado, donde, el episodio de dirigir involucra ejecutar operaciones de planeación, organización, control y dirección de las obligaciones o técnicas que, manera invariable se hallan incorporadas en el sondeo de obtener producción y prosperidad de los asistentes y alcanzar dichas metas (Farro,2012., Mendez,2008).

Dimensiones de la gestión administrativa. Chiavenato (2014) señaló que la gestión de administración tiene cuatro aspectos: planeación: Es una guía que instruye, dado que ofrece que esta misma se diagnostique y, por ello, tome la mejor decisión funcionaria para que así obtener una ejecución sostenible y provechoso en el tiempo. Del mismo modo Quiroz y Vega (2020) indican que la planeación determina los factores y criterios generales, las cuales van a guiar a todo lo que conlleva la organización. Una planeación efectiva es la que establece las bases que guiaran la acción en el futuro.

Organización. Barreno (2019) lo señala como una serie de normas, cargos, conductas que tiene que aceptar todos los individuos que se están dentro de la empresa

Dirección Es el responsable el proceso administrativo que sigue las relaciones humanas en una organización. Orientar a una persona incluye tratar de comprender su comportamiento individual y grupal (Chiavenato,2014).

Control. Es responsable de demostrar el nivel de eficacia y eficiencia de los logros. Todo este proceso debe aplicarse con frecuencia, y corrigiendo oportunamente las debilidades de la gestión (Chiavenato,2014).

De la misma forma, en torno al desempeño laboral significa la relación entre la realización de la labor realizada y los resultados (Chiavenato, 2011). Además, hay que tener en cuenta a la gestión de administración está relacionada con el rendimiento laboral, ya que los resultados que se obtuvieron son de interés para la entidad. Esta actitud depende no sólo de la persona que realiza la tarea o función correspondiente a un determinado puesto, sino también de factores distintos a su personalidad. (Redrobán, 2015).

El desempeño laboral es muy sensible al contexto. En otras palabras, depende de varios factores, por lo que cambia de persona a persona y de situación a situación. Chiavenato (2018) establece que el desempeño de un empleado: es toma de decisiones, profesionalismo, aceptación de modificaciones, iniciativas, relaciones interpersonales, responsabilidades, trabajo en grupo, actitudes y desempeño laboral., son cualidades de cada persona que posee para el desarrollo y desempeño propio en cada actividad y asimismo son competencias que diferencian a una persona de otra. Todo colaborador debe tener básicamente un acumulado de competencias para desempeñarse en la entidad También, se considera una forma de evaluar a los trabajadores, desarrollar habilidades, mejorar la productividad y distribuir recompensas (Robins, 2010).

Davis y Newstrom (2001) indica que es un compromiso donde habitualmente se es reflejado en los colaboradores, con muchos años de trabajo en una empresa, asimismo el desempeño laboral son los que han alcanzado el éxito individual en la organización y los que trabajan en un conjunto de cooperadores dedicado con ello. El desempeño laboral es el modo en que los empleados se esfuerzan en trabajar

de manera eficiente para alcanzar los propósitos de la entidad. (Olivera et al.,2020). De igual forma, el rendimiento laboral se precisa como la habilidad que posee una persona para crear, producir, fabricar, realizar y completar una tarea con menor esfuerzo, mayor calidad y menor tiempo (Beltrán y Téllez, 2018). De igual forma, a lo largo del tiempo, se evaluó el potencial de cada empleado al momento de realizar actividades y tareas en la entidad (Macas, 2020).

Las características principales del desempeño laboral son tareas porque la capacidad es realizada por aquellos que participan en el trabajo y contribuyen a las ventajas de la entidad, o por aquellos que ejecutan los aspectos técnicos o servicios de materiales. Se mide de acuerdo con el propósito, el plan y el liderazgo y como índice: conocimiento, habilidades y destrezas. Además, el rendimiento del contexto definido como una acción centrada en la ejecución de tareas incluye paciencia, voluntad y cooperar como indicadores. Del mismo modo, el desempeño individual que realiza el volumen del objetivo establecido de cada empleado, y los indicadores que cumplen con las normas, con los procesos y aprueban propósitos institucionales (Achoma, 2020).

Indudablemente, Milkovich & Boudreau (1994) sostienen que el rendimiento laboral está vinculado con los aspectos de cada persona, los cuales consisten en: las habilidades, conocimientos y características adquiridas por los individuos que contribuyen a la competitividad de las entidades.

Según Campbell et al, (1990), sostienen que el rendimiento laboral es el comportamiento y conducta sobresaliente de los empleados que contribuyen al crecimiento de su negocio mediante el resultado de los ecuánimes diseños por la empresa. Del mismo modo, Pedraza et al. (2010) indica que se debe tener en cuenta que el éxito profesional depende de un contiguo de peculiaridades que se manifiestan en el comportamiento.

Por esta razón, Milkovich & Boudreau (1994) sugieren en cuanto al desempeño es visto como un conjunto de características individuales tales como calidad, habilidad, destrezas y necesidades para interactuar en el lugar de trabajo o en la organización.

Esto se debe a que estas acciones pueden afectar el resultado y la volatilidad no resuelta que está ocurriendo en las instituciones de hoy. El desempeño laboral es esencial ya que aumenta el rendimiento. En otras palabras, tiene una relación correcta con la retroalimentación. Respeta las reglas de compensación. Esto puede identificar a las personas que merezcan un aumento en su salario. La evaluación significa selección de puesto, reubicación y despido. La capacitación y el desarrollo, en otras palabras, capacitación para empleados para un trabajo efectivo. Planificación profesional y mejora. Esto indica que toma la decisión de optimizar su profesión. Efecto positivo negativo de los recursos humanos; el error en el diseño de la posición es la comprensión de la acción ejecutable. Situación externa difícil (Paz, 2019) que permite la orientación de recursos humanos para cuestiones personales o familiares.

Dimensiones de la variable desempeño laboral. Dimensiones del rendimiento laboral. Desempeño de la tarea. El desempeño de un trabajo es el cumplimiento de tareas y una responsabilidad basada en las habilidades y conocimientos contenidos en el trabajo descrito para cada puesto, y contribuye directa o indirectamente a la entidad. En tal sentido, Bolander sustenta que “el rendimiento laboral es la efectividad con la que los empleados realiza sus labores en una entidad”, en otras palabras, los esfuerzos que realizan los empleados para realizar sus funciones. Responsabilidad y atención. Al mostrarse en su rol en la empresa en beneficio propio” (2003: 23). El ambiente de trabajo: Las condiciones brindadas a los empleados en un ambiente amigable caracterizado por el buen estado, la colocación de factores acordes a la productividad de las jornadas laborales y al desarrollo de la empresa para que exista armonía entre los trabajadores y el lugar de trabajo. En otras palabras, el personal tiene los requisitos mínimos.

El salario: mientras el trabajador sea recompensado por su trabajo y con su esfuerzo satisfaga las necesidades de individuos y grupos, sabe que recibirá lo justo por sus logros realizados en la entidad. Relaciones interpersonales: Es un elemento básico en la entidad, ya que mientras una persona tiene una relación con otra persona, puede actuar de una manera más armoniosa y equilibrada. En otras palabras, el trabajador se sienta trabajando en armonía y muestra respeto,

cooperación y corresponsabilidad entre los diversos miembros de la plantilla, él mismo es más cuidadoso y satisfecho con su trabajo. Como una manera de adaptar al equipo.

Jornada laboral: hace referencia al número de horas que se trabajan en la empresa y al tipo de función desempeñada. Es así que los empresarios buscan personal durante la jornada laboral para diversas actividades que se deben realizar durante esta jornada en busca de una mayor eficacia y eficiencia de los trabajadores en estas situaciones, puede señalar que estamos tomando medidas para satisfacerlo, de una manera que coincida con el horario normal de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, y posee, al igual que el propósito consagrar una contribución científico aportando a futuras investigaciones, teniendo como criterio, concebir un fundamento teórico y técnico encaminándose, al procedimiento y búsqueda de la intrepidez de la efectiva problemática (CONCYTEC,2018).

Diseño de investigación

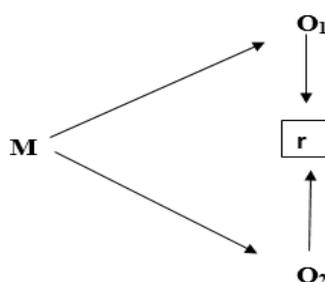
A tal efecto, el diseño de la investigación es no experimental, en el cual se estampilla que no se concibe ninguna situación, porque se observan y analizan cuestiones ya prevalecientes (Hernández, 2014). Al respecto del estudio se trabajó en un nivel correlacional simple, donde se basa a la representación de sus variables, conjuntamente en la relación de las variables en estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Se define del siguiente modo:

En donde:

M: Muestra

O1: Variable gestión administrativa

O2: Variable desempeño laboral



3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

La gestión administrativa es el conglomerado de ocupaciones y diligencias sistematizadas que apoyan a esgrimir de modo óptimo los peculios que ostenta una organización, logrando los objetivos de la organización (Pacheco et al.,2018).

El desempeño laboral

El desempeño laboral es el modo en que los trabajadores se esfuerzan en trabajar de manera eficiente para alcanzar los propósitos de la entidad. (Olivera et al.,2020).

Definición Operacional

La variable gestión administrativa será desagregada en cuatro (04) dimensiones para la investigación. Equivalentemente, la operacionalización se realizó en función de dichas dimensiones: Planeación, organización, dirección y control, todas estas se tomaron en cuenta en la aplicación del cuestionario adecuado.

La variable desempeño laboral se operacionalizó en función de dichas dimensiones: Desempeño de la tarea, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales y jornada laboral, todas estas se tomaron en cuenta en la aplicación del cuestionario adecuado.

Indicadores. Se trabajó con 4 dimensiones de la variable gestión administrativa y 12 indicadores., y la variable desempeño laboral con 11 indicadores

La escala de medición fue ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Asimismo, Indica que son las personas con iguales representaciones en relación al contexto problemático donde se realizó el estudio (Ñaupas et al.,2014). Siendo una población de 1954 trabajadores que pertenecen al hospital del Callao.

Población de estudio fue de 1954 trabajadores

Para trabajar con un determinado número de muestra se aplicará la formula finita, y se obtuvo una muestra de 322 empleados.

Por lo tanto, la muestra fue de 322 trabajadores de un hospital de nivel III del Callao, 2022, a quienes se aplicó el cuestionario.

Muestreo. Según Sánchez et. al. (2018) se trabajó con un muestreo probabilístico ya que se enfoca en examinar y evaluar grupos establecidos de una población estadística, esgrimiendo la selección aleatoria

Criterio de inclusión:

Los criterios de inclusión se dividen en: Por cuestiones operativas: Se seleccionaron a empleados de un hospital de nivel III del Callao, 2022 que

colaboraron de forma voluntaria en la realización del instrumento., por cuestiones de contenidos del estudio: empleados menores de 60 años

Criterio de exclusión:

Los criterios de exclusión se dividen en cuestiones operativas: Se excluyó a empleados que estén atravesando alguna dificultad disciplinaria o que estén mal de salud y por cuestiones de contenidos del estudio: empleados mayores de 60 años y menores de 24

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a la técnica ,se empleó la encuesta, la cual se definió como una técnica muy deficiente para la recolección de información en los estudios, la cual sobresale por su gran versatilidad y objetividad para recabar información desde una muestra (Hernández et al., 2014).El instrumento fue el cuestionario según (Rodríguez & Pérez,2017)., es un recurso utilizado por los investigadores donde se registran fundamentos e información en base las variables investigadas, el instrumento fue elaborado a partir de la descomposición de las variables y los elementos teóricos, de lo cual las escalas fueron: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Considerando que los instrumentos debieron ser contextualizados a la realidad del Hospital ambos pasaron por un proceso de validación de contenido, eso se logró gracias al Juicio de los Expertos, donde se consultó a personas entendidas sobre la temática. La Igualmente, la fiabilidad se realizó en una prueba piloto, de tal forma, el conjunto se establece según la población o muestra que se trabajó, corroborando la realización de la encuesta y la consistencia de las respuestas, sobre el particular las contestaciones atañen ser semejantes. (Sánchez et al.,2018).

3.5. Procedimientos

A través de esta aplicación se solicitó autorización a la autoridad de la organización y a los responsables de sectores para realizar el cuestionario a los funcionarios y servidores pertenecientes a la población encuestada. Por lo tanto, se ha descrito a detalle cómo se relacionan las fuentes, las ubicaciones, las herramientas con el fin

de la operacionalización de variables y lo que inevitablemente se requiere para los alcances del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

La información que se obtuvo en el estudio fue trasladada al software estadístico SPSS versión 22 para ser correctamente aplicada, todo para configurar la base de datos y aplicar el procedimiento correspondiente. Para correlacionar las variables se empleará la prueba de la rho de Spearman., las deducciones se presentan en una tabla en formato APA correspondiente a cada objetivo de estudio. Las representaciones cuantitativas, las inferencias estadísticas y las interpretaciones psicológicas forman la base de las etapas de discusión de hallazgos, conclusiones y sugerencias técnicas. El Procesamiento de Datos Según Bernal (2016) “Es el proceso de recolección y estructuración de datos individuales con el propósito de expresar problemas, objetivos e hipótesis de estudio (p. 298).

3.7. Aspectos éticos

El estudio se ha ejecutado con cuantioso compromiso, trabajada a conciencia, esto para proporcionar confianza de su originalidad, asimismo señalándose los párrafos que han sido referenciados por el intelectual que fueron utilizados para el tratamiento de este informe, generando la responsabilidad del comprendido.

IV. RESULTADOS

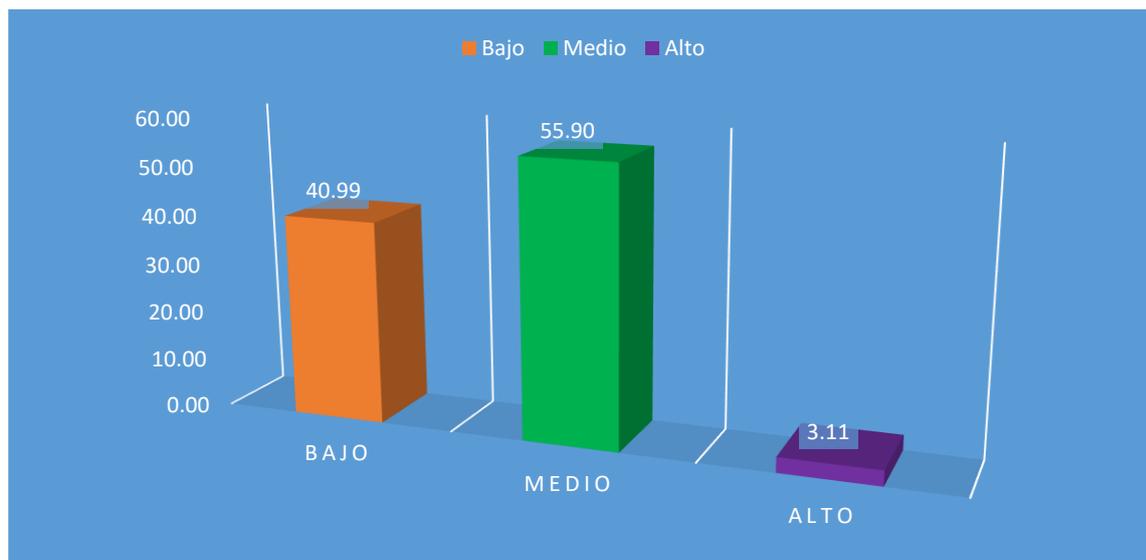
4.1. Resultado descriptivo

Tabla 1 *Nivel de clima laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022*

Niveles	Fcia	%
Bajo	132	40.99
Medio	180	55.90
Alto	10	3.11
Total	322	100.00

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

Figura 1 *Distribución porcentual del nivel de clima laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022*



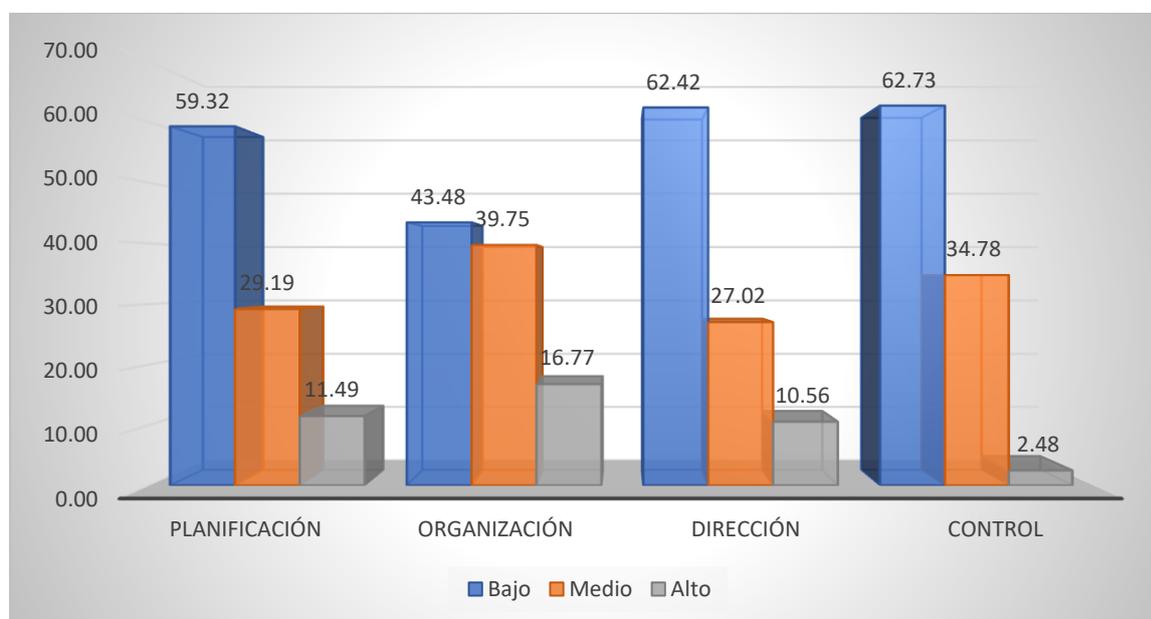
Según los datos encontrados en la población de este estudio, en el nivel de clima laboral de los colaboradores en un hospital de nivel III del Callao; la mayoría de ellos respondieron se encuentran en un nivel medio de un ambiente laboral poco satisfactorio siendo el 55.09%; seguido de un nivel bajo con el 40.99% y finalmente el 3.11% presentaron un nivel alto.

Tabla 2 Dimensiones de clima laboral de los cooperadores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	Fcia	%	Fcia.	%	Fcia	%	Fcia	%
Bajo	191	59.32	140	43.48	201	62.42	202	62.73
Medio	94	29.19	128	39.75	87	27.02	112	34.78
Alto	37	11.49	54	16.77	34	10.56	8	2.48
Total	322	100.00	322	100.00	322	100.00	322	100.00

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

Figura 2 Distribución porcentual de las dimensiones de clima laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022



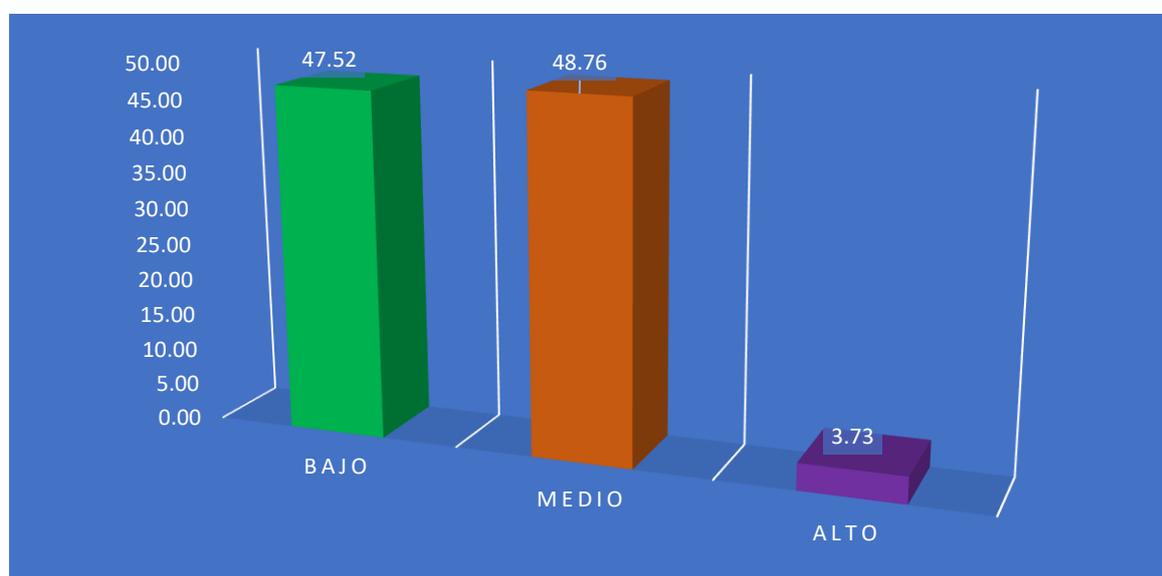
Según los datos encontrados en la población de este estudio, las dimensiones del clima laboral de los colaboradores en un hospital de nivel III del Callao; en la dimensión planificación la mayor parte está en un nivel bajo con el 59.32%; en la dimensión organización se encuentran la mayoría en un nivel bajo con el 43.48%, en la dimensión dirección la mayor parte está en un 62.42% con un bajo nivel y por último la dimensión control se encuentra en un nivel bajo con el 62.73%.

Tabla 3 Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022.

Niveles	Fcia	%
Bajo	153	47.52
Medio	157	48.76
Alto	12	3.73
Total	322	100.00

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

Figura 3 Distribución porcentual de desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022



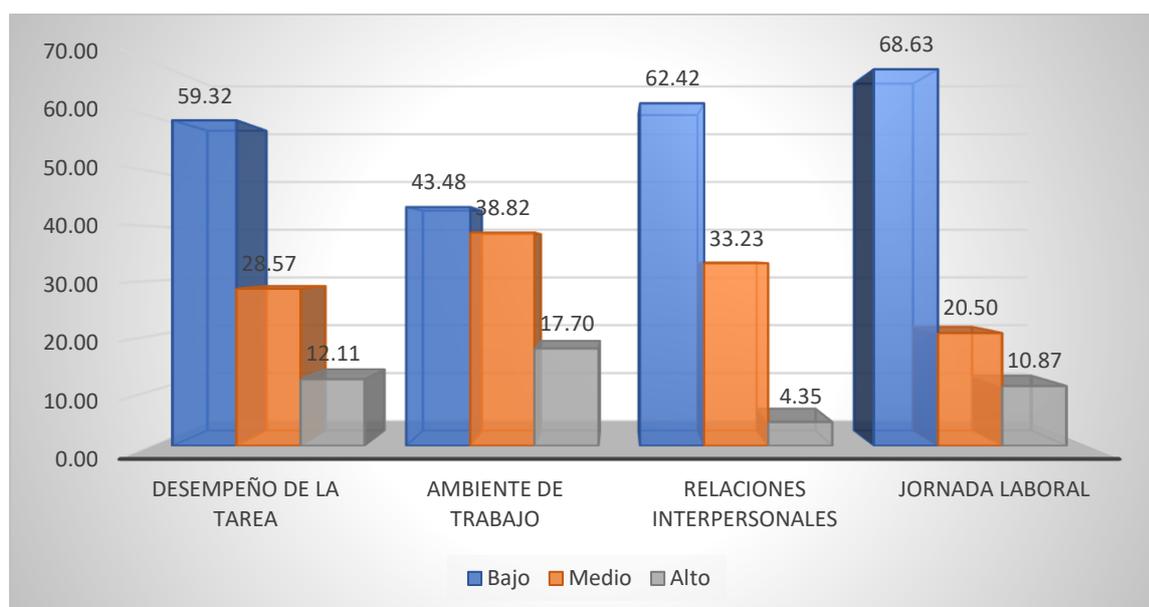
Según los datos encontrados en la población de este estudio, en el nivel de desempeño laboral de los cooperadores en un hospital de nivel III del Callao; la mayoría de ellos respondieron se encuentran en un nivel medio siendo poco satisfactorio con el 48.76%; seguido de un nivel bajo con el 47.52% y por ultimo el 3.73% presentaron un nivel alto.

Tabla 4 Dimensiones de desempeño laboral de los cooperadores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022

Niveles	Desempeño de la tarea		Ambiente de trabajo		Relaciones interpersonales		Jornada laboral	
	Fcia	%	Fcia	%	Fcia	%	Fcia	%
Bajo	191	59.32	140	43.48	201	62.42	221	68.63
Medio	92	28.57	125	38.82	107	33.23	66	20.50
Alto	39	12.11	57	17.70	14	4.35	35	10.87
Total	322	100.00	322	100.00	322	100.00	322	100.00

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

Figura 4 Distribución porcentual de las dimensiones de desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022



Según los datos encontrados en la población de este estudio, las dimensiones de desempeño laboral de los colaboradores en un hospital de nivel III del Callao; en la dimensión desempeño de tarea la mayoría se encuentra en un nivel bajo con el 59.32%; en la dimensión ambiente de trabajo se encuentran la mayoría en un nivel bajo con el 43.48%, en la dimensión relaciones interpersonales la mayoría se encuentra en un 62.42% con un bajo nivel y para terminar la dimensión jornada laboral se encuentra en un nivel bajo con el 68.63%.

Objetivo general.

Tabla 5 *Cruce de resultados entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los cooperadores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022*

		Desempeño laboral				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión administrativa	Bajo	fi	132	0	0	132
		%	41,0%	0,0%	0,0%	41,0%
	Medio	fi	0	177	3	180
		%	0,0%	55,0%	0,9%	55,9%
	Alto	fi	0	0	10	10
		%	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total		fi	132	177	13	322
		%	41,0%	55,0%	4,0%	100,0%

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

Según los datos encontrados en la población de este estudio, la mayoría se encuentran en un nivel medio de clima laboral que perciben un 55% equivalente a 177 colaboradores repercutiendo en el desempeño laboral, así mismo el 41% de colaboradores están en un nivel bajo y para terminar el 3,1% perciben un nivel alto.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

H1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los cooperadores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022. H0. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los cooperadores en un hospital de nivel III del Callao, 2022

Tabla 6 Nivel de relación entre gestión de administrativa y desempeño laboral de los cooperadores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022

			Gestión administrativa	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,982**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	322	322
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,982**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	322	322

Posteriormente, se especifica que, la correlación Rho de Spearman es de 0,982 y conforme a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por ello la gestión administrativa y desempeño laboral de los cooperadores están relacionadas, se halló que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; por ello, se deduce que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; las variables de la investigación están relacionadas significativamente.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022.

Tabla 7 Nivel de relación entre planeación y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022

			Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	322	322
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	322	322

Se precisa que, la correlación Rho de Spearman es de 0,831 y conforme a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por ello la planeación y desempeño laboral de los cooperadores están relacionadas. Conforme a la información obtenida, se halló que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; por ende, se deduce que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; la dimensión y la variable de estudio están relacionadas significativamente.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre institución y el desempeño laboral de los cooperadores de en un hospital de nivel III del Callao

Tabla 8 Nivel entre organización y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022.

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	322	322
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	322	322

Se precisa que, la correlación Rho de Spearman es de 0,840 conforme a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por ello la institución y desempeño laboral de los cooperadores están relacionadas. Conforme a la información obtenida, se halló que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; por ende, se deduce que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; la variable y dimensión del estudio están relacionadas significativamente.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral de los cooperadores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022.

Tabla 9 *Nivel entre dirección y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022.*

			Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	322	322
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	322	322

Se precisa que, la correlación Rho de Spearman es de 0,816 conforme a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto la dirección y desempeño laboral de los cooperadores están relacionadas. Conforme a la información obtenida, se halló que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; de manera que, se deduce que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; la variable y dimensión del estudio están relacionadas significativamente.

Hipótesis específica 4

H₁: Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral de los cooperadores de en un hospital de nivel III del Callao, 2022

Tabla 10 Nivel entre control y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022.

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	322	322
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	322	322

Se precisa que, la correlación Rho de Spearman es de 0,814 conforme a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por ello la dirección y desempeño laboral de los cooperadores están relacionadas. Conforme a la información obtenida, se encontró que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; de manera que, se deduce que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; la variable y dimensión del estudio están relacionadas significativamente.

V. DISCUSIÓN

En esta sección se recopilan datos para analizar un problema potencial y obtener sus resultados, y luego de analizar estos resultados se compararán con estudios previos similares a investigaciones que puedan aportar información, todas las cuales son respondidas conforme al objetivo planteado, tal como el objetivo general gestión administrativa se vincula de manera alta y positiva con el desempeño laboral usando la correlación Rho de Spearman es de 0,982; se encontró que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; de manera que, se deduce que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; hay una relación significativa entre la variable de investigación estos resultados que se encontraron es similar con el estudio Álvarez et al. (2017) explica en su investigación un tipo descriptivo, diseño no experimental, muestra y población de 34 representantes, tomando en cuenta la técnica de encuesta e instrumento cuestionarios, determinó que, en universidades públicas, la forma y estilo de elección de los tomadores de decisiones están en sus actividades, por lo que no contribuiría a su liderazgo en sus instituciones, de tal modo que alcancen activamente sus misiones sociales. Es el Estado ecuatoriano el que debe regular las normas jurídicas de acuerdo a la realidad de la sociedad, los centros públicos y privados muestran una leal y equitativa retribución por salarios dignos, lo cual debe ser reconocido en la Constitución, y por ello diversos estudios se esfuerzan por garantizar el bien, mejorar la concientización por parte de los empleados del puesto de trabajo, las facilidades que brinda, la capacitación, los incentivos laborales, etc., abren una mejor productividad laboral.

En un estudio descriptivo también aporta Guartan et al (2019), trabajo un estudio no experimental, el universo y muestra compuesta por 67 empleados, a quienes se le realizó el instrumento del cuestionario. Los primeros factores que apoyaron la evaluación del desempeño fueron la puntualidad, la resolución de conflictos de imagen personal, protocolo y datos, enfatizados en diferentes partes de América Latina, y las herramientas gerenciales en el desarrollo del manejo de recursos humanos, se concluyó que muestra el principio de un recurso que detalla universalmente su importancia y las relaciones entre ellas.

Demostrando así la problemática que presenta la gestión de administración, dentro del Hospital Nacional del Callao nivel 3 siendo múltiples deficiencias, tales como la falta de capacitación del personal, falta de motivación del mismo; asimismo uno de los problemas principales que hallamos ha sido la demora en los trámites de la documentación, esto se debe en gran parte a la burocracia existente, a la falta de conocimiento del marco normativo de la formalización de documentos a través del marco digital, lo que conlleva a una mala toma de decisiones, existen muchos problemas entorno a la contratación pública, el desconocimiento por parte del personal, el poco compromiso y el hecho de no contratar al personal idóneo ni capacitar a los trabajadores que laboran en el nosocomio en mención, hace que los procesos de contratación se estanquen.

Como objetivo específico uno, la planeación se relaciona de forma alta y positiva con el rendimiento laboral usando la correlación Rho de Spearman es de 0,831; se encontró que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; ello, se deduce que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; hay un vínculo significativo entre la dimensión y la variable de estudio estos resultados encontrados son similares con el estudio. Rosado (2019) El propósito de esta investigación fue esclarecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en Cañete 2018, centro educativo pública. En esta investigación se trabajó con un estudio básico, diseño no experimental transversal de correlación. Una muestra de 80 docentes de la organización. Se realizó un cuestionario sobre gestión de administración y desempeño laboral, el cual resultó efectivo y confiable para los magistrales. Los resultados descriptivos muestran que el 47% muestra un manejo adecuado, el 35% muestra niveles normales, el 17,5% muestra niveles bajos de gestión administrativa y el 42,5% muestra buenos niveles de productividad laboral y 36,3% un nivel medio y el 21,3% un nivel bajo de desempeño laboral. En los resultados, la gestión administrativa tiene una correspondencia positiva con el desempeño laboral mostrando el ($Rho = 0.711$) y de manera significativa ($p = 0.001$), Cañete, 2018. La hipótesis propuesta ha sido probada y esta relación es alta.

Asimismo, Asca et al. (2021) desarrollo un tipo de disertación básica, no experimental, la muestra y población compuesta por 4 personas, teniendo en cuenta una guía de entrevista para la recolección de datos, determinó que las fases de la gestión deben relacionarse, cumplir los plazos, las jerarquías, verificar las directivas o pautas y llevar a cabo el personal conveniente para alcanzar los propósitos propuestos por la organización con potencial y eficacia. La autoridad que tiene el cliente en la organización debe realizar el proceso de adquisición de acuerdo con un plan anticipadamente aprobado, monitorear y corregir los defectos de manera adecuada.

Como objetivo específico dos, la organización se vincula de manera alta y positiva con el rendimiento laboral usando la correlación Rho de Spearman es de 0,840; se encontró que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; de manera que, se deduce que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; la dimensión y la variable de estudio están relacionadas significativamente, estos resultados encontrados son similares con la investigación Torres (2021). El actual trabajo tuvo como propósito esclarecer la correlación entre la gestión de administración y desempeño de los empleados en Yurimaguas. En el presente estudio se fundamentó en un tipo básica, no experimental, correlacional, cuya población y muestra lo conformaron 113 cooperadores. La técnica de recopilación de datos fue una encuesta y de instrumento un cuestionario. Como resultado se encontró un 47% que representa el nivel regular en concordancia con la gestión de administración y el desempeño laboral fue de 40% y regular. También, se encontró un coeficiente de Spearman de 0.973 (correlación positiva muy alta) y el p valor fue de 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), lo cual es significativo y la información gestión administrativa en Yurimaguas Alto Amazonas y el desempeño de los empleados están relacionadas.

Evidentemente, Díaz y Lozano (2018) en su estudio muestra “Sistema de control interno y gestión administrativa en Bagua “. En el que demostró que en la variable investigada existe relación con la correlación de Pearson de 0,87, es una correlación positiva, alta y directa, muy significativa, acepta la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula, por lo que se proporciona posibles sugerencias para

realizar una mejora en el problema. Huamani y Álvarez (2018) *Gestión De Recursos Humanos Y Gestión Administrativa En La Unidad De Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa*. Por lo que las variables están relacionadas con un factor de 0.408 y se dan posibles recomendaciones.

De acuerdo con el tercer objetivo específico, la gestión se correlacionó estrecha y positivamente con el desempeño laboral utilizando la correlación Rho de Spearman de 0.816; Se encontró que el nivel de significación era 0,000 como un número menor que 0,05; Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; las dimensiones del estudio y las variables están relacionadas de manera estadística y significativamente, y se encontró que estos hallazgos son similares a la investigación de Vargas (2017) la autoridad de los rectores y directores administrativos en la unidad de administración de educación de la localidad. Plaza 06 - Vitarte. Especifico que las variables de investigación están relacionadas, por ello es excelente y positiva con un coeficiente de Pearson de 0.870 y se menciona que es de gran significancia por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Aporta Castañeda & Vásquez (2016) concluye en su estudio titulado: “La gestión de administración y su relación con el grado de satisfacción de los alumnos en la institución de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, 2015”, que el 79% de servidores desconocen las metas organizacionales, indicando que la estructura orgánica institucional necesita ser actualizada. Por ello, es esencial resaltar que investigaciones anteriores han contribuido significativamente a establecer la importancia de los instrumentos de gestión de administración en el fortalecimiento de las instituciones públicas. A lo largo del tiempo, en Cuba se ha comprobado que, dentro del ámbito del mandato gubernamental, la gestión administrativa ya sea en una organización o institución es clave, fundamental e importante ya que esgrime fundamentalmente en el cumplimiento y fortalecimiento de las labores a realizar con los propósitos trazados y cooperar con el crecimiento y estabilidad de la misma. Esto se concreta mediante la aplicación de diversos procesos tomados en cuenta en dicha organización (Solís & Hidalgo, 2019).

A este tenor, en Argentina Marcó et al. (2016) fundamenta su estudio en razones fundamentadas en la evaluación de los colaboradores para el buen ejercicio de la institución, cumpliendo a cabalidad sus funciones como estas nos muestran la importancia de la gestión administrativa ya que está en la constante búsqueda de ciertos recursos para que la empresa y en este caso la institución en mención alcance sus resultados y logre mejorar todos los fallos posibles a través de los procesos mencionados líneas arriba. En México, López et al. (2021) señala que, para ser exitosas, las organizaciones deben tomar en cuenta los procesos que atraviesan en estas instituciones y gestionar bien sus talentos humanos. Una de las cosas más relevantes en este sentido es la estimación del trabajo en el proceso de sus labores. Asimismo, Peña et al. (2016). En la organización, el desempeño es un factor determinante para cumplir los objetivos y propósitos planeados. Es muy importante mantener un vínculo entre las habilidades de los empleados y los puestos necesarios para realizar, por el cual es necesario que cumplan con el requisito que en realidad permiten elegir al personal con las características correspondientes al propósito de la institución. En particular, Lara (2019), la gestión administrativa en las entidades públicas es el factor determinante para la organización y esto se debe de acuerdo con las funciones que deben satisfacerse dentro de la institución porque el personal que ocupa varios puestos en diferentes niveles se ha desarrollado para proporcionar productos que avalen la complacencia de las parvedades de la ciudadanía

Como objetivo específico cuatro, el control se vincula de manera alta y positiva con el desempeño laboral usando la correlación Rho de Spearman es de 0,814; se encontró que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0,05; de manera que , se deduce que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; la dimensión y la variable de estudio están relacionadas significativamente, estos resultados encontrados son similares con la investigación García y Huamán (2018) Este informe se elaboró para establecer la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los empleados del Municipio distrital de Rondos-Lauricocha. El tipo de estudio es descriptivo y no experimental, con un diseño de corte de transversal de correlación. Se utilizó como población 30 trabajadores, como muestra 25 trabajadores y muestreo no probabilístico. El

método utilizado fue una encuesta, el instrumento un cuestionario validado por tres investigadores expertos y la confiabilidad se estableció a través del Alfa de Cronbach, por ende, ambos dispositivos son confiables. Los resultados que se obtuvieron mediante el coeficiente de correlación de Spearman muestran que existe una relación significativa entre la gestión de administración y el desempeño laboral. De igual forma, los hallazgos de la estadística inferencial nos permitieron aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, según las pruebas de significación realizadas, $p < 0,000$ es menor que el $p < 0,05$ que es aprobado por las ciencias sociales.

Equivalentemente, Mendoza (2013) explica que la administración es vista como un pilar importante y esencial para comprender con precisión el potencial de cada entidad en el mundo moderno y su comportamiento general en el ámbito. Hoy en día los estados modernos tienen como pilar fundamental dentro de su desarrollo la gestión administrativa, haciendo de ésta un modelo de trabajo eficiente y eficaz con el propósito lograr las metas y resultados planteados. El desempeño laboral es un área que se ha estudiado durante mucho tiempo, en especial en el área de la organización. La principal razón por la que las organizaciones están tan interesadas en estudiar este término se pueda comprender y explicar los diversos elementos que afectan el incremento y la eficacia de las entidades. Por lo tanto, es importante que las empresas conozcan el desempeño laboral. (Choi et al., 2018). En este sentido, en su conjunto, son importantes para alcanzar sus logros en su desempeño, por lo que creen que es digno de un incentivo que se alcanza de manera individual y en colaboración, evidenciando una actuación que favorece y beneficia a la organización conforme con el nivel de competencias y el desempeño correspondiente a la misma

Así mismo algunas definiciones que ayuda a complementar información en la investigación como Peña et al. (2016). En la organización, el desempeño es un factor determinante para cumplir los objetivos y propósitos planeados. Es muy importante mantener un vínculo entre las habilidades de los empleados y los puestos necesarios para realizar, por el cual es necesario que cumplan con las condiciones que en realidad permiten elegir al personal con las características

correspondientes al propósito de la institución. En particular, Lara (2019), la administración pública tiene habilidades de acuerdo con las funciones que deben satisfacerse dentro de la institución porque el personal que ocupa varios puestos en diferentes niveles se ha desarrollado para proporcionar productos que avalen la complacencia de las parvedades de la ciudadanía. En este sentido, en su conjunto, son importantes para alcanzar sus logros en su desempeño, por lo que creen que es digno de un incentivo que se alcanza de manera individual y en colaboración, evidenciando una actuación que favorece y beneficia a la organización conforme con el nivel de competencias y el desempeño correspondiente a la misma. Asimismo, en Perú, las modificaciones que se han dado en los diversos ambientes de trabajo actualmente, han permitido a las instituciones agilizar su ritmo de labores para ser exitosas y competitivas. (Pashanasi et al.,2021).

Y Marcó et al. (2016) fundamenta su estudio en razones fundamentadas en la evaluación de los colaboradores para el buen ejercicio de la institución, cumpliendo a cabalidad sus funciones como estas nos muestran la importancia de la gestión administrativa ya que está en la constante búsqueda de ciertos recursos para que la empresa y en este caso la institución en mención alcance sus resultados y logre mejorar todos los fallos posibles a través de los procesos mencionados líneas arriba

Todos los estudios que se mencionaron por diferentes autores ayudan a visualizar el problema de las variables que aportan ideas, sugerencias y fundamentos, también se identifica lo que influye en el trabajo de los miembros colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión administrativa si se enlaza con el desempeño laboral en los cooperadores del hospital nivel III del Callao, con un Rho de Spearman de un valor de 0,982 con una relación alta, también el grado de significancia de la relación es menor de 0,05; de manera que, acepta la hipótesis alterna, existiendo significancia entre las variables.

Segunda: La planeación si se enlaza con el desempeño laboral en los cooperadores del hospital nivel III del Callao, con un Rho de Spearman de un valor de 0,831 con una relación alta, también el nivel de significancia de la relación es menor de 0,05; por ende, acepta la hipótesis alterna, existiendo significancia entre la dimensión y la variable.

Tercera: La organización si se enlaza con el desempeño laboral en los cooperadores del hospital nivel III del Callao, con un Rho de Spearman de un valor de 0,840 con una relación alta, también el nivel de significancia de la relación es menor de 0,05; por ende, acepta la hipótesis alterna, existiendo significancia entre la dimensión y la variable.

Cuarta: La dirección si se enlaza con el desempeño laboral en los cooperadores del hospital nivel III del Callao, con un Rho de Spearman de un valor de 0,816 con una relación alta, también el nivel de significancia de la relación es menor de 0,05; por lo tanto, acepta la hipótesis alterna, existiendo significancia entre la dimensión y la variable.

Quinta: El control si se enlaza con el desempeño laboral en los cooperadores del hospital nivel III del Callao, con un Rho de Spearman de un valor de 0,814 con una relación alta, además el grado de significancia de la relación es menor de 0,05; por ello, acepta la hipótesis alterna, existiendo significancia entre la dimensión y la variable.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Los directores de hospitales deben incluir en sus planes de formación el fortalecimiento de la gestión administrativa, considerando la relación directa que existe entre las variables de investigación, asegurando así la máxima eficiencia operativa, las preferencias de sus cooperadores, y por ende la satisfacción interna y externa con el servicio.

Segunda: Los gerentes deben tomar en cuenta las debilidades de los empleados, ya que, afectan su desempeño en el trabajo, y para ello deben de tomar acciones correctivas para lograr los objetivos esperados por la empresa. Ofrecer promover encuentros permanentes o intercambio de experiencias entre los trabajadores. Todo ello procurando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación.

Tercera: A los colaboradores, es importante tener un buen proceso de comunicación entre todos los integrantes de una entidad, la cual debe ser clara, comprensible y precisa, utilizando medios de comunicación verbal y escritos oportunos. Asimismo, se debe de asignar roles y otras actividades de interés para la organización u organismo y así aparecerá una mayor disponibilidad en el desempeño de las tareas.

REFERENCIAS

- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N. & Figueroa, M. (2017). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Revista científica dominios de las ciencias*. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313254.pdf>
- Asca, P., Solis, M., Ramos, O. & Espinoza, R. (2021). Gestión administrativa análisis del proceso de adquisiciones en el Instituto Nacional de Estadística e Informática período 2013-2018. *Revista académica de la Universidad Cesar Vallejo*. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1581>
- Barreno, M. (2019). The University State of Milagro seen from the approach of the classical theory of the administration. *Conrado*, 15(66), 59-64. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100059&lng=es&tlng=es.
- Beltrán, D., & Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74. <https://www.redalyc.org/journal/4076/407658420005/html/>
- Campbell, J. P, Mc Henry, J.J & Wise, L.L (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-de-lima/desempeno-laboral/desempeno-laboral-de-los-trabajadores/18502359>
- Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H & Sager, C.E (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), 43(5). 33-70. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222840](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222840)
- Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F.L (1996). The substantive nature of job performance variability. In Murphy K, (Ed). *Individual differences and behavior in organizations*. <https://www.gwern.net/docs/psychology/1996-murphy-individualdifferencesandbehaviorinorganizations.pdf>
- Castañeda & Vásquez (2016). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los alumnos en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo*. [Tesis de, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio académico USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3957/TESIS-FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CONCYTEC, (2018) La Metodología de la encuesta. Mexico: Consejo Nacional de Cultura y Artes. http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2222/1/subvencion_es_proyectos_fondecyt_resumenes_ejecutivos_2013-2018-2-350_merged.pdf
- Chiavenato I. C. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial McGraw-Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organiza_cional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.era edición). Editorial McGraw-Hill. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (2º ed.). Mc. Graw Hill Interamericana. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño*. McGraw-Hill. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Estudios Superiores de Monterrey. <https://docer.com.ar/doc/xssnve5>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_hu manos_-_chiavenato.pdf
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377– 389. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1495>
- Díaz, E. G. y Lozano, P. (2018). Sistema de control interno y gestión administrativa de la unidad de gestión educativa local – Bagua. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio académico UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26511>
- Fayol, H. (2016). *Administración industrial y general*. Paris: El Ateneo. https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Revista: "Economía y Negocios"*, 2. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041>
- García, F. & Huamán, F. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio académico UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26327/garcia_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guartan, A., Torres, K., Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf>
- Hernández, S. P. (2015). Apuntes Sobre la Reforma en Materia de Contratación Pública. *Derecho & Sociedad*, (44), 99-107. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/14392>
- Hernandez, S., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación . Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-2396-0. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Iñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el gestión administrativa en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el período 2018. *Ciencia y Educación*, 1(2), 6-17. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/7/11>.
- Lara , D. K. (2019.) “Gestión administrativa y Engagement: Evaluación y Correlación En Una Empresa de Seguridad Privada.” Universidad Nacional Autonoma de México. <http://132.248.9.195/ptd2019/julio/0791723/0791723.pdf>.
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - Cantón Manta. (Artículo científico). 1Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Ecuador. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/780/966>
- López, P. & Fachelli, S. (2017). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Capítulo II.4. <https://ddd.uab.cat/record/185163>.
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext.
- Marcó, F., Loguzzo, H. & Fedi, J. (2016). Introducción a la gestión y administración en las organizaciones. (Artículo científico) Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires, Argentina. <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wpcontent/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracionorganizaciones.pdf>
- Mendivel , R. K., Lavado , C. S., & Sánchez , A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. Epub

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es.

- Mendoza, A. (2018). La gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Mante-Ecuador. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio académico UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7762/Mendoza_ba.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos*. Delaware. <https://www.worldcat.org/title/direccion-y-administracion-de-recursos-humanos-un-enfoque-de-estrategia/oclc/69843523>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://psycnet.apa.org/record/1995-03688-001>
- Morales De La A, O. J.(2021) Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil - Ecuador, 2021.(Tesis Maestría). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3046229>
- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. *Integrating science and practice*, 157- 176. <https://www.routledge.com/Psychology-in-Organizations-integrating-Science-and-Practice/Murphy-Saal/p/book/9781138876057>
- Ñaupas, H., Valdivia, D., Palacios, Jesús & Romero, H. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.ISBN 978-958-762-877-7. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Olivera, Y., Leyva, L. & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>.
- Palmar G., Rafael S.; Valero U. & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17 (39). <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>.
- Pashanasi, B., Gárate, J. & Palomino, G. P. (2021). Job performance in higher education institutions. *A Latin American literature review*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Peña-Ochoa, Maribel, and Nicolasa María Durán Palacio. (2016). “Justicia Organizacional, Desempeño Laboral y Discapacidad.” *Revista Colombiana de Ciencias Sociales* 7: 201–22. <https://www.redalyc.org/journal/4978/497857392012/497857392012.pdf>.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

- Quiroz, L. & Vega, Y. (2020). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución educativa pública de La Libertad*, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo]. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/736/1/015100627J_018200305A_M_2020.pdf
- Redrobán, M. & Meza, B. (2015). *La evaluación del desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la Empresa Jara Seguridad*. [Trabajo de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio académico UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7220>
- Reyes, A. (2017). *Administración de Recursos Humano*. Editorial UANL. <http://editorialuniversitaria.uanl.mx/index.php/2018/02/12/amadorsotomayor-administracion>.
- Robbins (2010). *Administración* (Décima ed). Pearson. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins%2C%2010a.%20ed..pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12va ed.) Pearson. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0451.%20Administraction.%20Robins.%2012a.%20ed..pdf>
- Rodríguez, J. (2001). *El Factor Humano en la Empresa*. Deusto S.A. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=346384>
- Rodríguez, A. & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela Administración de Negocio* (82), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Robbins, S., & Judge, R. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodriguez, A. & Muñoz, J. (2011). Los principios del Derecho global de la contratación pública. *Derecho PUCP*, (66), 29-54. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201101.001>
- Rosado, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. [Trabajo de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio académico UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado_NAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>.
- Silvanio, M. (2019): *Desempeño laboral* <https://www.diarioconcepcion.cl/economia-y-negocios/2019/04/05/chile-20-de-trabajadores-no-recibe-feedback-sobre-desempeno.html>.
- Solis, V. & Hidalgo, H. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabí*.

(Artículo Científico) Universidad de Matanzas, Cuba.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>.

Taylor F y Fayol H. (1994). Administración industrial y general: coordinación, control, previsión, organización, mando. Principios de la administración científica. 11ª Edición. Buenos Aires: El Ateneo, 1994. 118 p. ISBN: 950-02-3540-4.

Torres, H. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la universidad nacional Autónoma de alto Amazonas, Yurimaguas – 2021*. [Trabajo de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio académico UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81777/Torres_YH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, G. (2017). *El liderazgo del director y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Vitarte*. [Trabajo de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio académico UNHEVAL. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2081>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de relación entre la planeación y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022?.</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de relación entre organización y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022?.</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de relación entre dirección y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022?.</p> <p>4. ¿Cuál es el nivel de relación entre control y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES</p> <p>Determinar el nivel de relación entre clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de un hospital de nivel III del Callao, 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1. Determinar el nivel de relación entre planeación y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022.</p> <p>2. Determinar el nivel de relación entre organización y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022. 3.Determinar el nivel de relación entre dirección y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022.</p> <p>4.Determinar el nivel de relación entre control y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital de nivel III del Callao, 2022</p> <p>H0. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital de nivel III del Callao, 2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital de nivel III del Callao, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre organización y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital de nivel III del Callao, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital de nivel III del Callao, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación 2. Organización 3. Dirección 4. Control <p>VARIABLE 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño de la tarea 2. El ambiente de trabajo 3. Relaciones interpersonales 4. Jornada laboral 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN APLICADA</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental, en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan • Descriptivo, Correlacional: la presente investigación, se va a desarrollar en base a la descripción de sus variables, así como en la relación que se analiza relaciones

		de nivel III del Callao, 2022.		
--	--	--------------------------------	--	--

Anexo 2. : MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Gestión administrativa	(Chiavenato, 2010) "La gestión administrativa es el proceso planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales". Interpreta los objetivos de la empresa y transformarlo en acción empresarial mediante la planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles para conseguir los objetivos institucionales.	La variable de gestión administrativa se mide con las siguientes dimensiones: - Planeación - Organización - Dirección Control	Planeación	Documentos de gestión. - Conocimiento de las funciones - Evaluación continua de las funciones. Reconocimiento cuando se cumple con las funciones.	Ordinal
			Organización	-Ejecución del presupuesto Reglamento interno de las funciones del personal. -El presupuesto asignado a la Institución es ejecutado de acuerdo a lo planeado -Capacitación continua al personal.	
			Dirección	Capacitación y evaluación al personal. -Capacitación al personal para el cumplimiento y mejora de sus funciones.	
			Control	- Instrucciones para una mejor atención. - Comunicación continua con las instituciones educativas.	
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral es el modo en que los trabajadores se esfuerzan en trabajar de manera eficiente para alcanzar los propósitos de la entidad. (Olivera et al.,2020).	La operacionalización se realizó en función de dichas dimensiones: Desempeño de la tarea, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales y jornada laboral, todas estas se tomaron en cuenta en la aplicación del cuestionario adecuado.	Desempeño de la tarea	Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo. Conocimiento de las normas y políticas del trabajo. Proactividad en el desempeño de funciones Resolución de conflictos	Ordinal
			Ambiente de trabajo	Condiciones físicas y materiales Agrado a elementos materiales. Actitud hacia la infraestructura	
			Relaciones interpersonales	Adecuada comunicación Trabajo en equipo	
			Jornada laboral	Servicios prestados Tiempo de descanso	

Anexo 3. INSTRUMENTO/S DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento para medir la gestión administrativa del Hospital Nacional del Callao nivel 3.

Instrucciones: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la gestión administrativa.

Se le agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. No hay respuestas buenas ni malas

Nunca=0 A veces=1 Siempre=2

Nº	Ítems	Escalas de medición		
		1	2	3
Dimensiones / Ítems		1	2	3
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN				
1	¿Tiene conocimiento de los documentos de gestión de la institución?			
2	¿Tiene conocimiento de sus funciones?			
3	¿Se realiza evaluación continua del cumplimiento de sus funciones?			
4	¿Existe alguna mención o reconocimiento al cumplirse con sus funciones?			
5	Se plantean y utilizan cronogramas o agendas de actividades, como indicadores de planes de trabajo.			
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN				
6	¿La ejecución del presupuesto se dio de acuerdo a lo establecido?			
7	¿Tiene conocimiento del reglamento interno?			
8	¿Recibe algún tipo de capacitación de forma continua?			
9	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 reconoce los logros y el compromiso laboral.			
10	Los trabajadores tienen claro cuáles son las actividades y funciones que debe realizar.			
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN				
11	¿Se capacita y se hace una evaluación al personal?			
12	¿Se capacita personal para el cumplimiento y mejora de sus funciones?			
13	El trabajador es forma parte en la toma de decisiones y emite opinión alguna			
14	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 reconoce los logros y el compromiso laboral.			
15	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 recompensa bien el trabajo de su personal			
DIMENSIÓN: CONTROL				
16	¿Recibe algún tipo de instrucción para mejorar la atención?			
17	¿La relación del Hospital con los pacientes es buena?			

18	¿El Hospital es vigilante de las necesidades de los pacientes?			
19	El Hospital promueve acciones correctivas para erradicar los motivos de inconformidad y evitar la reaparición de desviaciones			

Anexo. Instrumento de recolección de datos

Instrumento para medir el desempeño laboral en un Hospital Nacional del Callao nivel 3.

Instrucciones: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre desempeño laboral.

Se le agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. No hay respuestas buenas ni malas

Nunca=0

A veces=1

Siempre=2

N o	ITEMS	Escalas de medición		
		1	2	3
Dimensiones / Ítems				
Dimensión 1: Desempeño de la tarea				
1	Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible			
2	Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad.			
3	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto.			
4	Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo			
5	Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo			
DIMENSIÓN: El ambiente de trabajo				
6	Existen oportunidades de progresar en la institución			
7	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea			
8	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros			
9	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades			
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante			
Dimensión: Relaciones interpersonales				
11	Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en el hospital de nivel III del Callao			
12	Existe una buena comunicación con los directivos del hospital de nivel III del Callao			
13	Sus compañeros de trabajo del hospital de nivel III del Callao, muestran predisposición para el desarrollo del trabajo en equipo.			
Dimensión: Jornada laboral:				

14	Sus servicios prestados son únicamente para sus funciones contratadas			
15	Existen momentos concretos donde el trabajo se acumula			
16	Tienes tiempo de descanso por tus esfuerzos realizados			
17	En su jornada laboral ha sentido momentos donde está bajo presión			

ANEXO 4 CONFIABILIDAD

Nivel de confiabilidad de la variable GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Leyenda:

k Itmes

Σv_i varianza de cada items

VT varianza total de cada ítem

Alfa de Cronbach	1.1
K	19
Σv_i	0.54
VT	115.0

Nivel alto de confiabilidad

Nivel de confiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	0.9
K	17
Σv_i	11.81
VT	103.1

Nivel alto de confiabilidad

Tanto para ambas variables se tomó a una prueba piloto de 10 trabajadores por cada población de estudio.

ANEXO 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Tiene conocimiento de los documentos de gestión de la institución?	x		x		X		
2	¿Tiene conocimiento de sus funciones?	x		x		X		
3	¿Se realiza evaluación continua del cumplimiento de sus funciones?	X		x		X		
4	¿Existe alguna mención o reconocimiento al cumplirse con sus funciones?	X		x		X		
5	Se plantean y utilizan cronogramas o agendas de actividades, como indicadores de planes de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La ejecución del presupuesto se dio de acuerdo a lo establecido?	X		X		X		
7	¿Tiene conocimiento del reglamento interno?	X		X		X		
8	Los trabajadores tienen claro cuáles son las actividades y funciones que debe realizar.	X		X		X		
9	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 reconoce los logros y el compromiso laboral.	X		X		X		
10	¿Recibe algún tipo de capacitación de forma continua?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Se capacita y se hace una evaluación al personal?	x		x		X		
12	¿Se capacita personal para el cumplimiento y mejora de sus funciones?	x		x		X		

13	El trabajador es forma parte en la toma de decisiones y emite opinión alguna	X		x		X		
14	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 reconoce los logros y el compromiso laboral.	X		x		X		
15	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 recompensa bien el trabajo de su personal	x		x		X		
	DIMENSIÓN 4:	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Recibe algún tipo de instrucción para mejorar la atención?	x		x		X		
17	¿La relación del Hospital con los pacientes es buena?	x		x		X		
18	¿El Hospital es vigilante de las necesidades de los pacientes?	X		x		X		
19	El Hospital promueve acciones correctivas para erradicar los motivos de inconformidad y evitar la reaparición de desviaciones	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Montenegro Camacho **DNI:** 16672474

Especialidad del validador: de profesión docente con Grado de doctor, ejerciendo actualmente como Docente Universitaria de Post Grado en el área de investigación, en la Universidad Cesar Vallejo.

11 de junio del 2022

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

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

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

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



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de la tarea	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible	X		X		X		
2	Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad.	X		X		X		
3	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto.	X		X		X		
4	Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo	X		X		X		
5	Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 2: El ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
7	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
8	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
9	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X		X		X		
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en el hospital de nivel III del Callao	X		X		X		
12	Existe una buena comunicación con los directivos del hospital de nivel III del Callao	X		X		X		
13	Sus compañeros de trabajo del hospital de nivel III del Callao, muestran predisposición para el desarrollo del trabajo en equipo.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Jornada laboral	X		x		x		
14	Sus servicios prestados son únicamente para sus funciones contratadas	X		x		x		
15	Existen momentos concretos donde el trabajo se acumula	X		x		x		
16	Tienes tiempo de descanso por tus esfuerzos realizados	X		x		x		
17	En su jornada laboral ha sentido momentos donde está bajo presión	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Montenegro Camacho **DNI:** 16672474

Especialidad del validador: de profesión docente con Grado de doctor, ejerciendo actualmente como Docente Universitaria de Post Grado en el área de investigación, en la Universidad Cesar Vallejo.

11 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Tiene conocimiento de los documentos de gestión de la institución?	x		x		X		
2	¿Tiene conocimiento de sus funciones?	x		x		X		
3	¿Se realiza evaluación continua del cumplimiento de sus funciones?	X		x		X		
4	¿Existe alguna mención o reconocimiento al cumplirse con sus funciones?	X		x		X		
5	Se plantean y utilizan cronogramas o agendas de actividades, como indicadores de planes de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La ejecución del presupuesto se dio de acuerdo a lo establecido?	X		X		X		
7	¿Tiene conocimiento del reglamento interno?	X		X		X		
8	Los trabajadores tienen claro cuáles son las actividades y funciones que debe realizar.	X		X		X		
9	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 reconoce los logros y el compromiso laboral.	X		X		X		
10	¿Recibe algún tipo de capacitación de forma continua?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Se capacita y se hace una evaluación al personal?	x		x		X		
12	¿Se capacita personal para el cumplimiento y mejora de sus funciones?	x		x		X		
13	El trabajador es forma parte en la toma de decisiones y emite opinión alguna	X		x		X		

14	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 reconoce los logros y el compromiso laboral.	X		x		X		
15	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 recompensa bien el trabajo de su personal	x		x		X		
	DIMENSIÓN 4:	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Recibe algún tipo de instrucción para mejorar la atención?	x		x		X		
17	¿La relación del Hospital con los pacientes es buena?	x		x		X		
18	¿El Hospital es vigilante de las necesidades de los pacientes?	X		x		X		
19	El Hospital promueve acciones correctivas para erradicar los motivos de inconformidad y evitar la reaparición de desviaciones	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Vanessa Isabel Flores Montero DNI: 41357659

Especialidad del validador: de profesión docente con Grado de Maestra en Gestión Pública, Municipalidad de Piura.

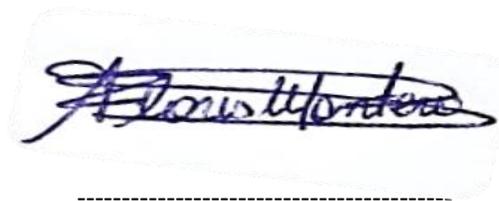
a en la

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de la tarea	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible	X		X		X		
2	Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad.	X		X		X		
3	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto.	X		X		X		
4	Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo	X		X		X		
5	Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 2: El ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
7	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
8	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
9	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X		X		X		
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en el hospital de nivel III del Callao	X		X		X		
12	Existe una buena comunicación con los directivos del hospital de nivel III del Callao	X		X		X		
13	Sus compañeros de trabajo del hospital de nivel III del Callao, muestran predisposición para el desarrollo del trabajo en equipo.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Jornada laboral	X		x		x		
14	Sus servicios prestados son únicamente para sus funciones contratadas	X		x		x		
15	Existen momentos concretos donde el trabajo se acumula	X		x		x		
16	Tienes tiempo de descanso por tus esfuerzos realizados	X		x		x		
17	En su jornada laboral ha sentido momentos donde está bajo presión	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Vanessa Isabel Flores Montero DNI: 41357659

Especialidad del validador: de profesión docente con Grado de Maestra en Gestión Pública, ejerciendo actualmente como Administradora en la Municipalidad de Piura.

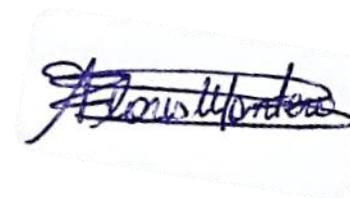
11 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Tiene conocimiento de los documentos de gestión de la institución?	x		x		X		
2	¿Tiene conocimiento de sus funciones?	x		x		X		
3	¿Se realiza evaluación continua del cumplimiento de sus funciones?	X		x		X		
4	¿Existe alguna mención o reconocimiento al cumplirse con sus funciones?	X		x		X		
5	Se plantean y utilizan cronogramas o agendas de actividades, como indicadores de planes de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La ejecución del presupuesto se dio de acuerdo a lo establecido?	X		X		X		
7	¿Tiene conocimiento del reglamento interno?	X		X		X		
8	Los trabajadores tienen claro cuáles son las actividades y funciones que debe realizar.	X		X		X		
9	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 reconoce los logros y el compromiso laboral.	X		X		X		
10	¿Recibe algún tipo de capacitación de forma continua?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Se capacita y se hace una evaluación al personal?	x		x		X		
12	¿Se capacita personal para el cumplimiento y mejora de sus funciones?	x		x		X		
13	El trabajador es forma parte en la toma de decisiones y emite opinión alguna	X		x		X		

14	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 reconoce los logros y el compromiso laboral.	X		x		X		
15	El Hospital Nacional del Callao nivel 3 recompensa bien el trabajo de su personal	x		x		X		
	DIMENSIÓN 4:	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Recibe algún tipo de instrucción para mejorar la atención?	x		x		X		
17	¿La relación del Hospital con los pacientes es buena?	x		x		X		
18	¿El Hospital es vigilante de las necesidades de los pacientes?	X		x		X		
19	El Hospital promueve acciones correctivas para erradicar los motivos de inconformidad y evitar la reaparición de desviaciones	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Brenis Diaz Rolando Martin

Especialidad del validador: de profesión Administrador con Grado de Maestro en Gestión Pública, ejerciendo actualmente como Sub Director del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF.

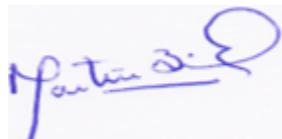
11 de junio del 2022

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

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

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

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



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de la tarea	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible	X		X		X		
2	Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad.	X		X		X		
3	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto.	X		X		X		
4	Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo	X		X		X		
5	Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 2: El ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
7	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
8	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
9	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X		X		X		
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en el hospital de nivel III del Callao	X		X		X		
12	Existe una buena comunicación con los directivos del hospital de nivel III del Callao	X		X		X		
13	Sus compañeros de trabajo del hospital de nivel III del Callao, muestran predisposición para el desarrollo del trabajo en equipo.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Jornada laboral	X		x		x		
14	Sus servicios prestados son únicamente para sus funciones contratadas	X		x		x		
15	Existen momentos concretos donde el trabajo se acumula	X		x		x		
16	Tienes tiempo de descanso por tus esfuerzos realizados	X		x		x		
17	En su jornada laboral ha sentido momentos donde está bajo presión	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Brenis Diaz Rolando Martin

Especialidad del validador: de profesión Administrador con Grado de Maestro en Gestión Pública, ejerciendo actualmente como Sub Director del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF.

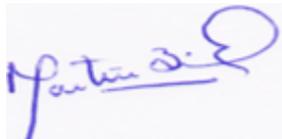
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

11 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

ANEXO 6. BASE DE DATOS. VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N	DIMENSIÓN PLANEACIÓN					DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN					DIMENSIÓN DIRECCIÓN					DIMENSIÓN CONTROL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	2	3	2	1
6	1	1	3	1	2	1	3	3	3	1	3	1	3	2	1	2	3	3	3
7	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	1	2	1
10	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2
11	1	3	2	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
15	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2	3
18	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2
19	3	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
20	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2
21	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1
22	3	3	1	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
25	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	1	1	1	1	3	2	1
26	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2
27	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	2	1	3	3
30	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3
39	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1
40	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	1	2
43	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1
44	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	1
45	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2
46	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
47	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	1	1	2	3	2	1	1
56	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3
57	3	1	1	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	1	3	3
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	2	3	1	2	1
60	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
61	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	1
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2	3
68	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2
69	3	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
70	2	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2
71	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1
72	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2
75	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	3	2	1	1	1
76	3	1	3	3	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2
77	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3
80	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2

161	1	3	2	1	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1
162	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
163	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2	
164	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
165	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	
166	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
167	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	3	
168	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	
169	3	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	
170	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	
171	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1	
172	3	3	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	
173	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
174	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	
175	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	2	1	
176	3	1	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	
177	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	
178	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
179	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	2	1	3	
180	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	
181	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
182	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	
183	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
184	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	
185	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
186	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
187	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
188	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	3	2	3	
189	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	
190	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	
191	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
192	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	
193	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	
194	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	1	
195	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	1	3	3	3	2	2	
196	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	3	3	3	1	
197	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	3	
198	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
199	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	
200	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
201	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
202	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	
203	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
204	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
205	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	1	1	2	3	2	1	
206	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	3	
207	3	1	1	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	3	
208	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
209	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	1	2	1	
210	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	
211	1	3	2	1	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2	3	1	
212	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
213	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	
214	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
215	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	1	
216	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
217	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	
218	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	
219	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	
220	2	1	3	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	
221	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	2	1	
222	3	3	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	
223	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
224	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	
225	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	2	1	
226	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	
227	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	
228	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
229	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	1	2	2	1	3	
230	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	
231	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
232	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	
233	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
234	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	
235	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
236	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
237	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
238	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	1	2	3	2	
239	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	1	1	2	1	2	3	1	
240	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	

241	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
242	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	1	2
243	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1
244	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	1
245	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2
246	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	3	3	1
247	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3
248	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
249	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2
250	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
251	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
252	1	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2
253	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
254	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
255	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	1
256	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	1	2	3	3
257	3	1	1	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	1	3
258	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
259	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	1
260	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2
261	1	3	2	1	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1
262	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
263	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2
264	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
265	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1
266	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
267	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2	3
268	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2
269	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
270	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2
271	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3	2	2	1
272	3	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2
273	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
274	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2
275	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	2	2	1
276	3	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2
277	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2
278	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
279	3	2	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	3
280	2	1	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2
281	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
282	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	1
283	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
284	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1
285	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
286	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
287	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
288	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	1	2	3	2	3
289	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	1
290	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2
291	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
292	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	1	2
293	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2
294	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1
295	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2
296	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1
297	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3
298	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
299	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2
300	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
301	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
302	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2
303	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
304	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
305	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	3	2	1	1
306	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	2	3	3	3
307	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
308	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
309	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	1
310	1	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2
311	1	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	3	1
312	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
313	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2
314	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2
315	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1
316	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
317	1	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2	3	3
318	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2
319	3	2	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
320	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2
321	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	1
322	3	3	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N	Dimensión Desempeño de la tarea					Dimensión Ambiente de trabajo					Dimensión Relaciones Interpersonales			Dimensión Jornada laboral			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3
6	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	1	2
7	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1
10	1	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2	1
11	1	3	2	1	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	3	2
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2
18	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1
19	3	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2
20	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2
21	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	2	2
22	3	3	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
25	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	1	1	3
26	3	1	3	3	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
27	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	1	2	2
30	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3	3
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
39	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3
40	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2
43	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	3	2	2	1	1	1
44	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3
45	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	3	3	2	3
46	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3
47	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3
56	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2	3
57	3	1	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1
60	1	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1	1
61	1	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	2	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	1
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2
68	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	1	1	1
69	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2
70	2	1	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2
71	3	2	2	2	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	2	2
72	3	3	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
75	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3
76	3	1	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2
77	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	2	2
80	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	3	3

81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
82	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	2	2	1
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
84	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	1	2	3
89	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1	1	2	1	2	3	3
90	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
92	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2
93	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1
94	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3
95	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2
96	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	3	3	3
97	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
99	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
102	1	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
103	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
105	2	2	1	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3
106	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	2	1	2	2
107	3	1	1	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
109	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1
110	1	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1
111	1	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2
112	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
113	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
115	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
117	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2
118	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1
119	3	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2
120	2	1	3	1	1	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2
121	3	2	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2
122	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1
123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
124	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1
125	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	1	1	3	3
126	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
127	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2
128	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
129	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	2	1	1
130	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3
131	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
132	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1
133	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
134	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1
135	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
136	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
137	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
138	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
139	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	1	1	1	2	1	2	3	3
140	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
141	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
142	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2
143	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1
144	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3
145	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	3	3	2	2
146	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	3	3	3
147	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
148	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
149	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1
150	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
151	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
152	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3
153	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
154	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
155	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	3	1	1	2	3	1	2	3
156	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	3	1	2	3	1	2	1	2
157	3	1	1	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3
158	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
159	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1
160	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1	1

241	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
242	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2
243	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1
244	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3
245	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	2	2
246	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3
247	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1
248	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
249	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1
250	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
251	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
252	1	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
253	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
254	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
255	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3
256	1	1	3	1	2	1	3	1	2	3	1	1	3	1	2	1	2	2
257	3	1	1	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3
258	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
259	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1
260	1	1	2	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	1	2	1
261	1	3	2	1	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2
262	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
263	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	3	2	2
264	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
265	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3
266	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
267	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2
268	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1
269	3	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
270	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2
271	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3	2	2
272	3	3	1	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1
273	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
274	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
275	3	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	3	3
276	3	1	3	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
277	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2
278	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
279	3	2	1	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2
280	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3
281	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
282	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1
283	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
284	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1
285	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
286	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
287	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
288	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	1	2	3	3
289	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3	3
290	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
291	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
292	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2
293	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1
294	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3
295	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	3	1	3	3	2	2
296	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3	3
297	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1
298	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
299	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1
300	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
301	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
302	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
303	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
304	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
305	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3
306	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	1	2	2
307	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
308	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
309	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	1	3	2	3	1	1
310	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1	1
311	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2
312	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
313	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2
314	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
315	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
316	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
317	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2
318	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1
319	3	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2
320	2	1	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2
321	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3	2	2
322	3	3	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1

ANEXO 7. CARTA DE AUTORIZACIÒN

ANEXO 7.CARTA DE AUTORIZACIÓN

CARGO

CARTA N°02-2022-WWFP

008581

DR. TIMOTEO ROLANDO FRITAS URBIZAGASTEGUI
DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Asunto : SE REMITE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
UN HOPITAL DE NIVEL III DEL CALLAO.

Atención: OADI
Referencia: CARTA N°01-2022-WWFP (008259)

De mi consideración:

Me dirijo a ustedes con relación a la CARTA N°001-2022-WWFP de fecha 17/06/2022, dentro del marco del desarrollo de trabajo de investigación **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN HOPITAL DE NIVEL III DEL CALLAO, 2022**, por lo que en atención a ello se remite adjunto el proyecto de investigación, para los fines que estime conveniente.

Para tal efecto, cumplo con adjuntar el proyecto de investigación y la Resolución Jefatural N°2506-2022-UCV-VA-EPG-F05L1/I-INTJ.

Atentamente,



2022-06-21
12:40 Qui 21

WALTER WILLIAM FERNÁNDEZ PARDO
DNI: 40064547

Exp. Nro 3877

Tabla 1

Población de estudio.

DEPARTAMENTO O OFICINA	N°
DIRECCIÓN GENERAL	22
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	7
OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	14
OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	3
OFICINA DE EPIDEMIOLOGÍA Y SALUD AMBIENTAL	13
OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	5
OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN	4
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	29
OFICINA DE LOGÍSTICA	25
OFICINA DE CONTROL PATRIMONIAL	5
OFICINA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS	30
OFICINA DE INFRAESTRUCTURA, INGENIERIA BIOMÉDICA Y SERVICIOS GENERALES	133
OFICINA DE ESTADÍSTICA Y SISTEMAS INFORMÁTICOS	44
OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	6
OFICINA DE SEGUROS	18
OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	13
DEPARTAMENTO DE ATENCION AMBULATORIA Y HOSPITALIZACIÓN	6
SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA	4
SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN	8
SERVICIO DE PREVENTORIO Y SALUD PUBLICA	7
DEPARTAMENTO DE MEDICINA	2
SERVICIO DE MEDICINA I	8
SERVICIO DE MEDICINA II	8
SERVICIO DE CARDIOLOGÍA	10
SERVICIO DE ENDOCRINOLOGÍA	6
SERVICIO DE DERMATOLOGÍA	6
SERVICIO DE GASTROENTEROLOGÍA	8
SERVICIO DE REUMATOLOGÍA	5
SERVICIO DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y TROPICALES	7
SERVICIO DE NEUMOLOGÍA	11
SERVICIO DE NEUROLOGÍA	8
SERVICIO DE PSIQUIATRIA	3
SERVICIO DE NEFROLOGÍA	3
SERVICIO DE GERIATRÍA	2
DEPARTAMENTO DE CIRUGÍA	2
SERVICIO DE CIRUGÍA GENERAL II	24

SERVICIO DE CIRUGÍA PEDIÁTRICA	9
SERVICIO DE CIRUGÍA PLÁSTICA Y QUEMADOS	5
SERVICIO DE NEUROCIRUGÍA	10
SERVICIO DE OFTALMOLOGÍA	14
SERVICIO DE OTORRINOLARINGOLOGÍA Y CABEZA Y CUELLO	7
SERVICIO DE UROLOGÍA	6
SERVICIO DE ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA	15
SERVICIO DE CIRUGIA DE TORAX Y CARDIOVASCULAR	2
DEPARTAMENTO DE ONCOLOGÍA	2
SERVICIO DE HEMATOLOGÍA	4
SERVICIO DE ONCOLOGÍA CLÍNICA	3
SERVICIO DE ONCOLOGÍA QUIRÚRGICA	4
DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA	2
SERVICIO DE PEDIATRÍA I	12
SERVICIO DE PEDIATRÍA II	11
SERVICIO DE NEONATOLOGÍA	13
SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS PEDIÁTRICOS	8
DEPARTAMENTO GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	3
SERVICIO DE GINECOLOGÍA	11
SERVICIO MÉDICO QUIRÚRGICO DE OBSTETRICIA	11
SERVICIO DE ALTO RIESGO OBSTÉTRICO	11
SERVICIO DE OBSTETRICES	32
DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS	3
SERVICIO DE EMERGENCIA	19
SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS	9
SERVICIO DE CUIDADOS INTERMEDIOS ADULTOS	7
SERVICIO DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES	8
DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRÚRGICO	23
DEPARTAMENTO DE MEDICINA DE REHABILITACIÓN	3

SERVICIO DE MEDICINA DE REHABILITACIÓN DE NIÑOS	11
SERVICIO DE MEDICINA DE REHABILITACIÓN DE ADULTOS	12
DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA Y ANATOMÍA PATOLÓGICA	2
SERVICIO DE PATOLOGÍA CLÍNICA	64
SERVICIO DE BANCO DE SANGRE Y HEMOTERAPIA	25
SERVICIO DE ANATOMÍA PATOLÓGICA	17
DEPARTAMENTO DE DIAGNÓSTICO POR IMÁGENES	52
DEPARTAMENTO DE FARMACIA	5
SERVICIO DE FARMACOTÉCNIA Y ALMACÉN	19
SERVICIO DE DISPENSACIÓN	19
SERVICIO DE DOSIS UNITARIA	17
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	15
SERVICIO DE ENFERMERÍA EN CONSULTA EXTERNA	103
SERVICIO DE ENFERMERÍA EN HOSPITALIZACIÓN DE MEDICINA Y ESPECIALIDADES CLÍNICAS	105
SERVICIO DE ENFERMERÍA EN HOSPITALIZACIÓN DE CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS	121
SERVICIO DE ENFERMERÍA EN HOSPITALIZACIÓN DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	53
SERVICIO DE ENFERMERÍA EN HOSPITALIZACIÓN DE PEDIATRÍA	69
SERVICIO DE ENFERMERÍA EN HOSPITALIZACIÓN DE NEONATOLOGÍA	86
SERVICIO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS	133
SERVICIO DE ENFERMERÍA EN SALAS DE OPERACIONES Y RECUPERACIÓN	86
SERVICIO DE ENFERMERÍA EN CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN	23
DEPARTAMENTO DE ODONTOESTOMATOLOGIA	10
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA	15
DEPARTAMENTO DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	85
DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL	21
DEPARTAMENTO DE HOSPITAL DEL DÍA	10
Total	1954

Para trabajar con un determinado número de muestra se aplicará la fórmula finita:

Fórmula para población finita

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

Donde:

- N = Total de la población: 1954
- $Z\alpha = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%)

Calculando y obtuvimos una muestra de 322 trabajadores.

Prueba de normalidad

<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			
	Estadístico	gl.	Sig.
Gestión administrativa	,242	322	,000
Desempeño laboral	,237	322	,000

De acuerdo a los criterios estadísticos de la información se aplicó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov^a ya que contiene una muestra mayor de 50 usuarios; además de ello su nivel de significancia de ambas variables es menor de 0,05 por lo tanto se consideró la correlación de Rho de Spearman.