

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del
hospital II EsSalud, Huaraz - 2022**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Olortegui Aranda, Noralisa Amanda

Código ORCID: 0000-0003-3313-8957

Asesor:

González Chávez, Carlos Manuel

Código ORCID, 0000-0003-4279-7145

Huaraz - Perú

2023

INDICE

INDICE	I
PALABRAS CLAVE:.....	III
CONSTANCIA DE TURNITIN.....	IV
TÍTULO	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT.....	VII
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	11
RESULTADOS	13
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	36
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
ANEXOS Y APENDICES.....	42

PALABRAS CLAVE:

TEMA	Gestión administrativa y desempeño laboral
ESPECIALIDAD	Administración

Theme	Administrative management and job performance
Specialty	Management

Líneas de Investigación:

Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de Investigación OCDE	Talento humano



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital II Essalud, Huaraz – 2022”** del (a) estudiante: **Noralisa Amanda Olortegui Aranda**, identificado(a) con **Código N° 2006020270**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **17%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS
DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUARAZ – 2022**

RESUMEN

El propósito del estudio es evaluar los datos administrativos relacionados con el trabajo de II ESSalud, trabajadores de Huaraz - 2022. Según la Guía del método, se ha utilizado una investigación básica, no experimental, cuantitativa, de corte transversal. Para ello se ha desarrollado un cuestionario que será revisado por pares y su fiabilidad dependerá de las pruebas alfa de Cronbach. Esta sería una población de 120 empleados y una muestra de 72 personas, obtenida mediante una fórmula de selección probabilística del método aleatorio simple. Para su procesamiento se utilizará el programa Excel, que le permitirá sistematizar la información recibida con datos numéricos y porcentuales. Se afirma que existe una relación significativa, Rho de Spearman es $0,785$ $p = 0,000 < 0,05$, entre la gestión administrativa y la productividad laboral, la gestión administrativa no es óptima, cuando el 40% indica que a veces se logran las metas programadas, el desempeño es ineficaz. mientras que el 60% indica que el personal casi nunca cuenta con el equipo y mobiliario adecuado, el 45% afirma que el hospital casi nunca se preocupa por crear una buena política interna de incentivos al personal.

ABSTRACT

The aim of the study was to evaluate whether administrative management is related to employee productivity at Hospital II Es Saloud, Huaraz - 2022. Following methodological recommendations, a descriptive field study , non-experimental was used. To this end, a questionnaire has been developed that will be peer-reviewed and its reliability will depend on the Cronbach alpha test. This would be a population of 120 employees and a sample of 72 people, obtained using a simple random method probability selection formula. Excel will be used for processing, which will allow you to systematize the information received using numerical and percentage data. Realizing that there is a statistically significant relationship, Spearman's Rho is 0.785 $p = 0.000 < 0.05$, between administrative management and labor productivity, administrative management is not optimal when 40% think that sometimes achieving it programmed goals, performance is not effective when 60% say that staff almost never have the right equipment and furniture, 45% say that hospitals are almost never interested in creating out a good internal employee motivation policy.

INTRODUCCIÓN

Para los antecedentes y la fundamentación científica, tenemos a Guachichullca (2019), Su objetivo es evaluar el desempeño del trabajo, mantener el mejoramiento de la imagen de la institución de manera sustentable y conocer bien la satisfacción general del personal que participa en esta unidad auxiliar que brinda servicios médicos individualizados que se brindarán en forma de una Oferta, a precios accesibles Y de acuerdo con la competitividad del mercado, así como la calidad y calefacción residencial, el propósito de nuestra investigación es proponer una aplicación o programa para la evaluación del desempeño de los empleados de los establecimientos de salud HG-III-DE "Tarqui", como se conoce profesionalmente. a nivel técnico no existe un proceso continuo y real de evaluación del desempeño, por lo tanto, no se puede garantizar la eficiencia y eficacia de la gestión técnica de los recursos institucionales, ya que los socios públicos no están informados sobre el proceso de evaluación o la tecnología actual (...). Se puede observar que no existe un seguimiento continuo del esfuerzo laboral de los empleados ya que estas evaluaciones de recursos se realizan semestralmente y los resultados se basan en la opinión de cada empleado individual como se mencionó anteriormente. proceso sin su preselección El concurso es una evaluación estandarizada, por lo que no hay buenos resultados.

Sum (2019), el propósito de su estudio fue determinar la ocurrencia de la motivación en el nivel de esfuerzo laboral de un trabajador de un negocio de alimentos en la Zona 1 de Quezaltenango. (...). Hubo un nivel de motivación psicosocial que se utilizó para que los colaboradores calificaran su grado o cobertura de diferentes aspectos como aceptación e integración social, aprobación social, reconocimiento/aceptación personal, desarrollo, poder, seguridad, sabiendo que todos estos aspectos asumen diferentes aspectos.

las evaluaciones, a sabiendas de que recibirían altas calificaciones, acordaron evaluar dos puntos, a saber, la revisión de las políticas de incentivos y satisfacción.

Maslukan (2016), Tesis de Maestría "Gestión Administrativa de la Empresa de Maquinaria Metalúrgica "Alhice" en la Ciudad de Ambato y su Impacto en el Desempeño Laboral", Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, que tuvo como objetivo comprender el impacto que tuvo en la gestión del desempeño de los trabajadores. en la institución donde se realice la investigación; el diseño de su estudio fue descriptivamente consistente con una muestra de 68 empleados de tiempo completo; el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario; 75% de la administración resumida indicó pobre; por tanto, urge encontrar un modelo de gestión que favorezca la buena actividad administrativa de los responsables de la estructura de dirección; esto a su vez afecta el desempeño de los empleados; no hacen su trabajo, hay mucha laxitud, el supervisor es indiferente a los problemas de la organización, la falta de planificación y trabajo en equipo son factores que impiden el logro de las metas planteadas. Por otro lado, carecen de herramientas y carecen de una visión o misión compartida; esto a su vez afecta a los empleados que no están motivados para realizar el trabajo que se les ha asignado; por lo tanto, funciona mal y hace que los empleados pierdan la confianza en sí mismos y en sus gerentes.

Kabrera (2017), en su tesis de maestría "El impacto de la gestión de la biblioteca municipal de Ibarra en la mejora de la calidad del servicio y enfoque en los usuarios, 2016". Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador; tuvo como propósito principal proponer mejoras en la gestión de las bibliotecas estudiadas, desarrollado como una propuesta descriptiva, con una muestra de 15 empleados, información recolectada en encuestas; breve trabajo de reflexión en la biblioteca La inadecuada participación del personal que solo participa en las actividades prometidas indica una falta de liderazgo por parte de las autoridades, lo que resulta en que el personal no pueda brindar el mejor servicio al público, lo que genera insatisfacción e incomodidad con los servicios.

Sifuentes (2017) i sin doktorafhandling: "La administración del talento y su impacto en la Corporación Pública de Gestión de Agua Potable de la Provincia de Karchi". Universidad

Politécnica Nacional Karchi. En Tulcán, Ecuador, el objetivo principal es describir el nivel de gestión de los empleados en las empresas de agua potable, el diseño es de descripción simple, la muestra es de 54 empleados, y la herramienta es un cuestionario; La conclusión es que existen algunos elementos, reglamentos y manuales disponibles para las empresas de agua potable y tratamiento de aguas residuales que se pueden implementar para fortalecer a los empleados; El plan de negocios anual de la empresa debe proponer urgentemente programas de capacitación, motivación y trabajo en equipo para que los empleados puedan realizar su trabajo de manera efectiva, y la capacitación se brinda a través de cursos o seminarios que sean prácticos y comprensibles para los empleados de la empresa. Dentro de la empresa se debe mantener una buena cooperación entre el jefe y el empleado, lo que da confianza a los socios comerciales, para que no se formen barreras de comunicación. La empresa tiene valores corporativos que son la base de la organización. A nivel nacional: Corcho (2019), en su memoria de maestría, “Administración y calidad del servicio al cliente, en la farmacia del hospital Trujillo II”. Universidad Nacional de Trujillo. Perú, que tiene como objetivo comprender la relación entre las variables estudiadas; diseño de investigación de tipo descriptivo correlacional, la muestra es de 32 empleados y el instrumento es un cuestionario; Dijo que las farmacias de cadena tienen muchas ventajas, los empleados tienen oportunidades para atender al público, la infraestructura está ventilada, la calidad del producto es muy buena y el precio es muy asequible. El 80% de los empleados encuestados manifestó que la efectividad de la gestión administrativa es muy alta. También mencionaron que reciben capacitación continua, pero expresaron su descontento con el salario mensual, no valía la pena. El 70% de los clientes de Inkafarma admite estar satisfecho con la atención de los empleados y el precio de los medicamentos, que es más bajo que en otras farmacias. Por lo tanto, los problemas de la empresa nada tienen que ver con la administración y el cuidado de los trabajadores. Estos son causados por otros factores.

Rodas (2019), Tesis de Maestría “Gestión administrativa y nivel de atención de la empresa de transporte Movil de la ciudad de Lima capital. Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima. El trabajo de investigación tuvo como propósito identificar estrategias conducentes a la gestión de las oficinas de tránsito y seguridad vial en las provincias y municipios estudiados; la muestra estuvo conformada por 122 transportistas, el tipo de investigación fue no experimental, y el instrumento fue un cuestionario; Se concluyeron: las 18 oficinas de transporte del municipio examinado tienen algunas ventajas, porque los administradores tienen buenas tendencias de gestión, que promueven una adecuada comunicación y un ambiente agradable entre los empleados, y también se comprueba que el trabajo es compartido, lo que promueve la cooperación entre trabajo y decisiones de los superiores, que son igualmente aceptadas. En términos de recursos humanos, motiva a los empleados, los trata de una manera que los hace sentir valorados, lo que a su vez los motiva a trabajar duro para mejorar el desempeño; No estoy de acuerdo; todo gracias al alcalde y al buen liderazgo de sus aliados regionales.

Phillips (2017), en su trabajo de investigación “Liderazgo administrativo e incentivos laborales de los empleados en el policlínico “Señor de los Milagros” del centro poblado “Vista Alegre” de Ayacucho, Perú, el alcalde de la Universidad Mayor de San Marcos, con el objetivo de conocer el rol de los directivos en la administración pública, el tipo de investigación es correlacional, la muestra es de 85 estudiantes, y el instrumento utilizado es cuestionario, concluyó que la relación entre las variables es muy importante es decir un 58% califican de mala la gestión, manifiestan que faltan medicamentos y no se cumplen los requisitos; por otro lado, el 65% del personal manifiesta sentirse desmotivado al realizar su trabajo; es decir, no se valora ni motiva el trabajo lo hacen; por lo tanto, una administración deficiente puede afectar la motivación del personal ambulatorio.

Gil (2016), “Gestión Administrativa y Satisfacción del Usuario en la Oficina de Referencia del Hospital I EsSalud Juanjui, 2016”, en su tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Tarapoto. El propósito de este trabajo fue determinar el grado de correlación entre las variables

de estudio, el diseño del estudio fue adecuado, la muestra fue de 58 pacientes, se concluyó que los usuarios estaban satisfechos porque la gestión del hospital era muy buena y dependía de él. . . , entonces hubo buena atención; Sin embargo, pueden existir inconvenientes por otros factores, como depender del presupuesto del gobierno central, que es ejecutado por personal calificado bajo la dirección, pero el gobierno regional no los atiende de manera oportuna.

Asimismo, Samame (2020) en su disertación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño del personal del Hospital de Ventanilla en el año 2020. Haciendo conclusiones sobre su primer objetivo específico, analizando la relación de la administración con la eficiencia de los colaboradores del mencionado hospital de Ventanilla, por otra parte, (...). Los resultados estadísticos de los coeficientes de correlación arrojaron = 0.139, de lo cual se concluyó que existe un bajo nivel de correlación positiva promedio. Sin embargo, el autor señala que es importante que el departamento de gestión administrativa realice visitas "in situ" (es decir, inspecciones in situ del área de trabajo) para detectar y verificar desviaciones en las distintas áreas orgánicas de la unidad. Esto se hace para brindar soluciones y sugerencias de mejora. Una parte clave del buen gobierno. En su artículo, Arellano (2018) describe la relación entre la administración y el desempeño laboral entre los empleados de la UGEL en Pasco en 2018. Una de las razones del estudio es que la búsqueda es el aspecto más destacado de las relaciones de gestión pública y sus condiciones de trabajo, es decir, el personal de la unidad de investigación. Utiliza $R = 0.780$ resultados y 6141 resultados de las variables utilizadas para probar sus supuestos $t = 6,141$; Parece que la existencia de la gestión administrativa y el desarrollo del trabajo de socios de UGEL -PASCO. Los términos del servicio son la gestión de la educación local con la nueva capacidad, que Pasco fue administrado por el departamento. Brindar capacitación oportuna y continua.

Los colaboradores adoptan una nueva actitud para fortalecer todas las habilidades y conocimientos que contribuyen a una buena gestión. Tratando de mejorar las condiciones para una buena gestión de los recursos, adaptarse fácilmente a las nuevas tendencias y modelos administrativos, explorar o buscar buenos resultados de desempeño de los socios en términos de competitividad y rentabilidad. Riega (2020) El propósito de su estudio: Determinar cómo incide la gestión administrativa en salud en la aplicación de métodos de mejora de la calidad del servicio para los asociados del centro de emergencia Salvador Villas, 2020. Los autores llegaron a los siguientes resultados: El 63,2% de los empleados encuestados sí no comunicarse efectivamente con sus miembros. (...). Al mismo tiempo, el 47,4% de los empleados dijo que no existe un tipo ideal de cooperación en el hospital. A su vez, el 42,1% de los encuestados indicó que no cuenta con los mejores equipos sanitarios modernos a la mano para realizar sus tareas. A su vez, el 43,4% de los empleados encuestados indicó que, además de las funciones, no logran integrar y apoyar perfectamente el proceso de toma de decisiones. Se concluyó que la administración de salud influyó significativamente en la aplicación de un nuevo enfoque para mejorar la calidad del personal en el centro de salud de agudos de Villa El Salvador. En su artículo, Tamay (2017), que tuvo como objetivo explicar el surgimiento del liderazgo administrativo en el desempeño de los empleados administrativos de la Universidad Católica de Los Ángeles, los autores concluyeron que el liderazgo administrativo tiene un efecto negativo en el desempeño de los empleados administrativos. Chimbote administradores de las citadas dependencias. Esto sugiere que algunos empleados están menos motivados para realizar sus actividades laborales. Se puede apreciar que no están desempeñando sus funciones de manera adecuada y eficaz en perjuicio del estudiante, que es el sentido del estudiante.

Del mismo modo, Surichaque, (2017) En su estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la dirección ejecutiva y el desempeño de todos los miembros de esa unidad. Los autores concluyen que existe un efecto significativo entre las dos variables, administración y desempeño laboral, como lo muestran las estadísticas de prueba de hipótesis, y la confiabilidad de su instrumento tiene una r de Spearman alta, lo que respalda la significancia de nuestra hipótesis. Señale que cuando hay una buena administración, habrá un buen trabajo. Consultiva de gestión y jefaturas, este estudio servirá como nuevos lineamientos de una administración

idónea para lograr un óptimo desempeño del personal. Otra recomendación es que los líderes del distrito deben iniciar y promover la capacitación del personal para fortalecer sus credenciales académicas. Otra propuesta es que los responsables de esta área deben implementar nuevas políticas para administrar la identificación con la región y garantizar un trabajo constante con la región con motivación y maestros (estímulos, reconocimiento y promoción).

También Hydger y Pucce (2019), en un estudio para determinar el rendimiento y el surgimiento del talento en el desempeño del talento y el rendimiento en el desempeño de los departamentos administrativos. En su metodología de investigación, utilizó métodos descriptivos correlacionales para averiguar si existe una relación entre el logro Y la ejecución de labores de recursos humanos en el territorio administrativo de la unidad investigada. En base a los resultados obtenidos concluyó que el trabajo en equipo y el compromiso de los empleados son factores que inciden en el desempeño laboral de RRHH, y podemos afirmar que existe una relación entre desempeño y desempeño laboral porque muestra resultados positivos. Según las estadísticas de Pearson, (1) , es positivo y perfecto. Moreno (2018) en su trabajo planteó como uno de sus objetivos determinar la relación entre la gestión administrativa y el esfuerzo laboral del personal del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. Donde con los resultados obtenidos recomienda al encargado de la unidad estructural investigada, que debe colaborar constantemente con el personal en iniciativas para implementar o promover la capacitación del personal, identificar sus necesidades. Se recomienda involucrar mejor a los empleados del mencionado departamento de salud en las actividades que planifica la unidad estructural para una mejor integración entre colegas. Se recomienda a los responsables de las distintas áreas de salud formar equipos de trabajo para planificar, organizar, gestionar y controlar mejor las actividades que se desarrollan en la unidad y evitar la improvisación.

En la Fundamentación científica. Gestión administrativa, Castañeda & Vásquez (2018), los autores argumentan que este es “un proceso diferente porque consiste en la planificación, organización, ejecución y control, y lleva a cabo la tarea de crear y lograr el uso propuesto y planificado de los recursos. Precisó que, al hablar de la palabra gestión, nos referimos a la segunda función de la organización después del proceso de planificación, dirigir los recursos que posee y formular acciones que permitan alcanzar las metas antes mencionadas.

Bachenheimer (2018) dice que la administración es la forma en que se toman las decisiones a través de las diversas direcciones, administración y control de una organización apoyada en sus manuales, normas y métodos de gestión a nivel de empresa.

Griffin (2011) sostiene que se trata de una rotación de principios administrativos que se encargan de cómo utilizar los pocos recursos (humanos, materiales, financieros o de información) a su disposición para lograr un fin común. grupo o grupo. Un grupo de personas que trabajan hacia un objetivo específico. El papel de los emprendedores, emprendedores y directivos debe comenzar con la supervisión de nuevos proyectos encaminados a mejorar el desempeño de la organización. Se debe considerar la dificultad de tomar acciones correctivas en situaciones que presentan problemas no previstos. Se les considera responsables de la adecuada distribución de los recursos monetarios o no monetarios a su disposición. Finalmente, el gerente también tiene un rol negociador, su tarea es analizar la situación que se debe negociar con otras áreas para obtener el máximo beneficio en su área. Recari (2019) afirma que su investigación demuestra que la administración lleva a cabo una serie de procedimientos destinados a alinear las actividades con los recursos disponibles para alcanzar las metas formuladas dentro de la misma organización. Es bien sabido que el gobierno y la administración existen desde la antigüedad, y los judíos en sus relatos siempre se refieren al manejo de personas y recursos para lograr objetivos. Por lo tanto, se puede decir que las administraciones y organizaciones dan resultados de acuerdo a su tiempo y antecedentes sociohistóricos, se concluye que las administraciones se desarrollan de acuerdo a su momento y antecedentes de tiempo de acuerdo a la forma de resolver los problemas.

La administración y su importancia. Es bien sabido que para tener éxito en una empresa se depende de una buena gestión que asegure la óptima asignación de los recursos humanos y materiales que quieren alcanzar sus objetivos los cuales se complementan en toda la organización por lo que se sabe que una gestión bien dirigida es capaz de alcanzar sus metas y objetivos. Por otro lado, el éxito de una empresa está simplemente relacionado con el avance de las metas económicas, sociales y políticas dependiendo de la capacidad de los líderes para realizarlas. La conclusión es que G.A. Es un complemento al buen uso de los recursos organizacionales. En cuanto a la importancia de la administración, utilizamos el siguiente diagrama para ilustrar los pilares de la administración:

Características de la gestión administrativa, Huamans (2018), con base en su investigación (Munch, 2014), dice que las características básicas de la gestión administrativa tienen las siguientes características:

Instituciones educativas (universidades, colegios, etc.): Muy práctico, ya sea un grupo social, una entidad pública o privada, o cualquier tipo de institución. • La evaluación como herramienta: Su finalidad es especialmente práctica, y el consejo actúa como mediador en la consecución de los objetivos del grupo. • Interdisciplinariedad: adoptar y utilizar conocimientos de diferentes ciencias y tecnologías. • Especificidad: Mencionamos que la gerencia necesita de otras ciencias en base a sus conocimientos, aquí se trabaja en un campo más específico, para no confundirse con otras disciplinas. • flexible. Cada componente administrativo es altamente flexible y se adapta a las opiniones y necesidades de cada grupo social al que sirve. Recursos administrativos.

Así como Chiavenato (2017), aprendemos que estos son todos los componentes necesarios para llevar a cabo las actividades de los procesos administrativos; el autor los divide en las siguientes categorías:

Recursos materiales: Se utiliza para producir todos los elementos que la organización necesita para llevar a cabo sus actividades principales. B. Recursos financieros. En definitiva, es el capital propiedad de la empresa u organización, que es dinero convertido en capital, que puede hacer frente a algunas diferencias de forma rápida o indirecta. Es bien sabido que los recursos financieros determinan el nivel de eficacia y eficiencia con el que una organización puede lograr sus objetivos.

Marketing: En esta etapa trata de estudiar todo el comportamiento de su entorno en el mercado competitivo, realizando análisis para facilitar su publicidad o destinar los recursos necesarios a sus necesidades. d. Talento: El factor decisivo es RRHH, que trabaja de forma permanente en una organización sin importar la jerarquía o las tareas que realiza.

Factores que crean buenas relaciones con los empleados: Tamayo (2019) afirma que los elementos necesarios para crear una buena relación entre los empleados que involucre confianza y apoyo son los siguientes: pero amable, siempre pensando en el respeto mutuo; de esta forma, sus resultados también hacen que todos los participantes de la institución se sientan cómodos y al mismo tiempo aporten a la producción.

El desempeño laboral, Robbins y Coulter (2010), los autores afirman que el rendimiento depende del nivel de desarrollo de sus actividades. Considerando que tales actividades implican horas de práctica continua previa a una actividad u ocupación, o el cumplimiento de una obligación de trabajo con la mayor eficacia y eficiencia posible, donde el desempeño es el resultado de las actividades realizadas. La misión de los gerentes preocupados por el desempeño de las personas bajo su dirección es comprender todas las posibles consecuencias derivadas de todas las actividades laborales que se desarrollan en la organización. Lo definimos como un concepto multifacético que requiere que los gerentes analicen y comprendan los factores que contribuyen al desempeño de la organización. La evaluación del desempeño es una actividad constante y constante para la mayoría de las organizaciones. Para que los resultados del control sean efectivos, las evaluaciones de desempeño deben ser válidas... se sabe que el desempeño de los trabajadores en su mayoría se considera medido

por la calidad o resultado de la productividad del trabajo, pero hay otros que indican que es por puesto, la medición no es tan directa. (Grifo, 2011).

Asimismo, Chiavenato (2020) afirma que el desempeño laboral es el resultado de que un empleado sea “eficaz, muy básico e importante en su negocio, de modo que el empleado se esfuerce en administrar sus acciones y lograr la satisfacción laboral”. ” (pág. 54). El autor considera que el rendimiento se refiere al esfuerzo del trabajo, y son capaces de realizar las tareas que se les asignan de manera más rápida y eficiente, los resultados son óptimos, la satisfacción laboral también es alta, se encuentran empleados que también son beneficiosos para la empresa. Este proceso incluye el análisis de todas las competencias que posee el empleado, por ejemplo (habilidades, conocimientos, habilidades, actitudes, comportamiento, etc.), es decir, es posible captar el potencial real del empleado o del futuro empleado, utilizando para diversos fines, por ejemplo, la selección de personal necesario, la formación, la determinación de su salario, etc. (Fuentes y Cordens, 2011)

Desempeño en diversas actividades. Vásquez (2019) afirma que esta dimensión se fundamenta en su comportamiento en el trabajo, ya que su característica principal es la realización plena de la producción de servicios y bienes en un determinado período de tiempo. Cabe señalar que también en este criterio consta de 2 formas así: La actividad se inicia con la identificación de la importancia de los servicios que brinda la organización, principal aporte de todas las materias primas identificadas. Por otro lado, se basa en el mantenimiento constante de la principal preocupación de esta empresa, pues se debe recordar que la ejecución juega un papel crucial en diversos factores como funciones administrativas, estructura y supervisión, para que la organización tenga suficiente Función en una organización. La importancia de capacitar a los empleados públicos: Desde la década de 1950 (siglo XX), cuando los empresarios japoneses propusieron el modelo de gestión de la calidad, el papel de los trabajadores en las organizaciones manufactureras ha sufrido cambios significativos.

Operación simultánea, tenemos a Borman et al (2019) afirman que es parte de varias actividades, es decir, no es responsabilidad ni voluntad de la enfermera contribuir en otras actividades fuera de su ámbito. función para no perder la organización necesaria Apoyar a otros sin objetivos. Por tanto, incluirá diversas tareas relacionadas con el funcionamiento del centro tecnológico. Este desempeño se refiere a actividades cuya efectividad es verdaderamente esperada en el contexto a través de tres tipos: trabajo organizacional, social y psicológico. por otro lado, Así, Broman et al (2011) mencionan tres dimensiones principales a desarrollar en este modelo de desempeño, tales como: Conciencia e iniciativa basadas en el mejor desempeño disponible.

Conviértete en enfermera y muestra diferentes cualidades como el autodesarrollo o la empatía. Otro aspecto importante es también el apoyo personal, que se refiere principalmente a la atención que brindan los enfermeros de forma adecuada al paciente en particular y, finalmente, el apoyo organizacional relacionado con el rol del individuo en la institución. La lealtad en sí. Según Borman & et al. (2018), comparando los dos tipos de actividades anteriores, la empresa incluye principalmente el valor esperado en la organización. Nuevamente, obtén diferentes beneficios en cada propiedad. Por ejemplo, habrá apoyo contextual organizativo, social y psicológico para actuaciones simultáneas. Los servicios organizacionales se brindan en mayor medida que otros servicios que contribuyen a la economía. Sin embargo, tenga en cuenta que cualquier tipo de inversión ofrecida puede estar sujeta a riesgos. Comportamiento de productividad.

Yáyez et al. (2020) declararon que la posición en la que se encuentra la dimensión es el límite más bajo de contexto y trabajo. En otras palabras, cuando el desarrollo de los empleados en la institución es negativo, porque el trabajo tuvo lugar accidentalmente antes de que comenzara el plan. Este no es el caso porque su función falla, que es el ejemplo más importante de una falla técnica de enfermera. Por otro lado, de la misma manera, es importante recordar que en cualquier actividad hay una diferencia entre los dos conceptos, si es dañina o laboral, tomando como referencia la dañina, porque se basa en personas difíciles. Debe ser capaz de socializar

emocionalmente con los demás.

Objetivos de la evaluación del desempeño: Tamay (2019) afirma en su artículo que el objetivo principal de la evaluación del desempeño es, por supuesto, recopilar información sobre el desempeño laboral. De la manera más precisa, esta información será utilizada para diversos fines. Como mencionamos algunos de los más importantes:

Crear e implementar una base para premios tales como despidos, promociones, transferencias, despidos parciales, etc. Reconocer a los empleados con buenas habilidades.

Validación de la idoneidad de los procedimientos de contratación. Revisar o revisar los procedimientos o formularios de capacitación. Impulse la mejora del rendimiento. Implementar diferentes métodos para superar las barreras y obstáculos para el buen desempeño. Reconocer las buenas oportunidades de capacitación y desarrollo para los empleados. Establecer acuerdo entre supervisores y empleados sobre el desempeño.

Responsabilidad de la evaluación del desempeño

Tamay (2019) afirma en su trabajo que la responsabilidad de la evaluación del desempeño recaerá únicamente en la organización y deberá implementarse en todas las áreas de competencia organizacional que respeten las funciones del cuadro político para el cual fue diseñada. a) Algunas empresas centralizan la responsabilidad de la evaluación del desempeño, sabiendo que esta actividad solo puede ser realizada por el departamento de RRHH, que tiene toda la información veraz y confiable sobre las personas.

En otras empresas, existen o se forman comisiones con el único propósito de evaluar el desempeño de los empleados, involucrando a otros evaluadores en otras unidades estructurales de la empresa. c) empresas que también tienen responsabilidad de evaluación descentralizada, esto es muy raro ya que se aplica a quienes ya tienen responsabilidad

Para la Justificación de la investigación , tenemos la Justificación Científica Se hará una revisión de investigaciones, estudios y nuevos marcos teóricos de otros investigadores sobre la dimensión cambiante de nuestro problema, lo que nos permitirá aportar nuevos enfoques conceptuales que nos permitirán obtener nuevas teorías actualizadas respecto a la empresa u organización. los constantes cambios que ocurren en la investigación buscan brindar un fundamento teórico y un sustento que ayude a otros investigadores en su búsqueda de respuestas. Justificación Practica Dependiendo de los resultados obtenidos se podrá brindar nuevas alternativas, estrategias o lineamientos a los directores o instituciones del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022 para corregir o mejorar las falencias de la parte administrativa, como es notorio. . no bien usado. Justificación metodológica

En nuestra investigación, el uso de este instrumento será cuidadosamente utilizado, suficientemente confiable y validado por expertos en el tema para obtener información precisa sobre la realidad actual en relación con la pregunta formulada, para dar una descripción veraz de cómo son los eventos en un determinado período de tiempo, por lo que el estudio será relevantemente descriptivo y de diseño no experimental, ya que las variables a estudiar no cambiarán. Justificación Social Los aportes obtenidos beneficiarán al Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022, cómo administrar de mejor manera sus importantes recursos, mejorando así el desempeño de sus empleados, solucionando así los problemas que existen en la empresa, ya que los servicios que brindan a los usuarios serán de mayor calidad, como se sabe si se mejora la unidad, también se beneficiarán los habitantes de Huaraz y zonas aledañas.

En el Problema, planteamos ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022?

Conceptuación y Operacionalización de las Variables, Conceptuación de variables. Gestión Administrativa, Chiavenato (2011) dice que “es un programa que permite la interacción de los elementos necesarios para incrementar la productividad de los diversos sectores de la organización a través del uso correcto y eficiente de los recursos”. Para usar los recursos con éxito y eficacia. Cree un plan para guiar los esfuerzos de alineación de su equipo. Dimensiones administrativas: Planificación: David (2013), El cambio futuro es una certeza para cualquier tipo de organización, se ha comprobado que la planificación es un vínculo importante entre el

presente y el futuro, garantizando la realización o realización de los resultados deseados. La planificación es el proceso encargado de determinar la idoneidad del recorrido para el desarrollo del evento, de donde se derivan los medios más eficaces para alcanzar los objetivos deseados, previniendo cualquier incidencia con los recursos adecuados. La planificación es el primer paso en el inicio del desarrollo en el que las personas o empresas se esfuerzan por realizar sus sueños. Utilizar este principio de planificación evita que caigamos en vicios o vacíos que nos hagan trabajar muy poco.

Organizar:

Ocampos & Valencia (2017) afirman: “Es un procedimiento para secuenciar y distribuir el trabajo, delegar responsabilidades y los propios recursos informáticos. Aquí es posible determinar qué recursos y qué tareas se necesitan para implementar las metas establecidas por la organización. crear el diseño o forma estructural del grupo operativo, en definitiva, aquí se crea la estructura orgánica de la organización.

Dirección: Ocampos y Valencia (2017), dice que es una ejecución diaria,

Algunas tareas, sabiendo que hay mucho Tino, dando dirección a los recursos humanos, retorciéndose con otras actividades, así como los recursos y el personal apropiados.

Gestión: David (2013), este principio de control en la administración, cuando se realizaron las tareas para confirmar que se acordaron actividades reales en lo planeado. Es bien sabido que los líderes y gerentes organizacionales generalmente son responsables de realizar un seguimiento de todas las actividades, realizar revisiones de desempeño y luego asignar las acciones correctivas necesarias para reducir los defectos.

índice: El objetivo: Newstrom, (2011) que establecer metas para empleados o individuos que sean motivadores y sus componentes prioritarios estén presentes puede tener un gran impacto: validación de metas si son muy específicas, desafíos, seguimiento del desempeño y retroalimentación. . Presupuesto: Es una evaluación compartida del tipo de trabajo y los resultados deseados por un grupo de personas en una organización durante un cierto período de tiempo para lograr algunas cosas planificadas. Asignación de recursos: Griffin (2011), para el autor, el control de recursos importantes se gestiona mediante el uso de inventario (manteniendo las cosas necesarias en stock) y mirando el control de calidad (manteniendo un nivel suficiente de calidad de su productividad) y maquinaria, equipo (con equipamiento e instalaciones adecuadas). Si hablamos del control de recursos humanos, selección y distribución directa, capacitación y desarrollo, seguimiento del desempeño laboral y nivel salarial. Ministerio de Finanzas:

En Ríos (2010), el MOF, en el que se conoce la función de los trabajadores, es un documento simple creado por las organizaciones para reflejar las características de las organizaciones que los emplean, el cual es la base de su manual para cada empleado en su vida diaria. . las actividades de hoy. El manual funcional refleja principalmente la parte organizacional estructural, a menudo denominada organigrama, porque describe todas las funciones de cada cargo en las diferentes áreas de la organización. Considere la descripción del perfil de cada puesto requerido.

Estructura organica: Es la división formal del trabajo existente en la organización, en la que se expresan formalmente todas las relaciones de trabajo de la organización, así como las relaciones internas y sus dependencias con los componentes organizacionales. Integración de recursos: Según los autores, Koontz y Cannice (2012) afirman que la integración de los empleados requiere el mantenimiento de los puestos cubiertos por la estructura organizacional. Para ello, conociendo la disponibilidad de personas, es necesario determinar la composición de la plantilla.

Motivación: Chiavenato (2014) dice que la motivación ocurre cuando los empleados están motivados para hacer algo en base a lo que quieren. Siempre que sea así como vives en el presente, está sujeto al momento presente. Tomar la iniciativa para hacer las cosas. liderar:

Robbins & Coulter, (2010) nos dicen, “Liderazgo: el proceso de tratar de influir en un grupo en particular para llevarlo a lograr sus objetivos”. Ponerse en contacto: Chiavenato (2011) lo ve como “el intercambio de todos los mensajes recibidos con otras personas. También es el mensaje que se distribuye en el entorno. En definitiva, se considera uno de los procesos prioritarios de la práctica humana y su socialización. Regla: Estas son pautas establecidas por instituciones que las personas deben seguir para mantener un comportamiento adecuado. Control de inventario:

Koontz y Cannice (2012). Hay muchas herramientas y técnicas disponibles para mejorar las operaciones de fabricación y servicios, incluida la planificación y el control de inventario, el inventario justo a tiempo, la subcontratación, la investigación de operaciones, la creación de valor, la simplificación del trabajo, los ciclos de calidad, la gestión de calidad total, la fabricación ajustada, la gestión asistida por computadora. diseño y fabricación asistida por ordenador.

Acción correctiva: ICH Q10 (2020), Acciones para abordar las causas de las desviaciones o condiciones adversas identificadas. realización del trabajo

Según Chiavenato (2020), el desempeño se define como los comportamientos y acciones de los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos organizacionales. Esto significa que el buen desempeño laboral es una fortaleza organizacional importante. Dimensiones del desempeño laboral. el precio:

Koontz, et al (2012), la mayoría de las teorías de la motivación incluyen recompensas intrínsecas y extrínsecas. Significativo puede incluir una sensación de logro e incluso autorrealización; lo externo incluye intereses, reconocimiento, símbolos de estatus y, por supuesto, dinero. Es posible que algunos esquemas de compensación no ofrezcan incentivos sólidos, como salarios por hora, semanales o incluso anuales; en cambio, los planes de incentivos pueden compartir ganancias o ganancias (p. ganancias de productividad) y opciones sobre acciones.

Las condiciones de trabajo: Chiavenato (2014), afirma. “Cuál es el medio físico en el que se encuentra el empleado, ocupando un cargo en la organización. Es el marco físico alrededor del empleado mientras realiza su trabajo. Movimiento de personas:

Según Aguilar (2015), la rotación de empleados “se refiere a las entradas y salidas de empleados que en ocasiones son beneficiosas de acuerdo con el plan de gestión de recursos humanos existente en la empresa”.

recogido: Griffin (2011), siempre se deben evaluar los programas de capacitación y desarrollo. Los métodos típicos de evaluación implican medir uno o más criterios relevantes (como actitudes o desempeño) antes y después de la capacitación y determinar si los criterios han cambiado. Las métricas de evaluación recopiladas al final de la evaluación están fácilmente disponibles, pero son más importantes las métricas de desempeño reales recopiladas durante el trabajo de los empleados capacitados. Los empleados capacitados pueden decir que disfrutaron la capacitación y aprendieron mucho, pero la verdadera prueba es si su desempeño laboral mejora después de la capacitación. Manera: Zuzama (2015), la actitud se refiere a la identidad que tienen los individuos cuando expresan sus opiniones o expresan sus sentimientos, también pasa de manera independiente a través de estímulos por los cuales deben

actuar en su interacción con las personas. Es decir, se denomina a un conjunto de diversas acciones que tienen lugar a través de la comunicación.

Definición de incentivos para indicadores de desempeño:

Manrique (2011) "Los incentivos pueden ser financieros o no financieros, las empresas necesitan incentivar a los trabajadores para que reciban ingresos adicionales además del salario, para ello se ofrecen diferentes tipos de incentivos que promoverán el cumplimiento del desarrollo de carrera". honor:

Grifo (2011). Las recompensas basadas en el desempeño tienen múltiples roles y sirven para múltiples propósitos en las organizaciones. Los procesos clave incluyen la relación entre el pago y la motivación y el desempeño. Específicamente, las organizaciones esperan que los empleados se desempeñen a un nivel relativamente alto y valoren sus esfuerzos.

Mobiliario: Royal Akard. Español (2020), muebles y equipos de la empresa comprados para ello. infraestructura: Real Academia de España (2020), afirmando que es: Conjunto de elementos, dotaciones o servicios necesarios para el buen funcionamiento de un país, ciudad o cualquier organización. Perfil de trabajo:

Chiavenato (2014), la cual es una característica que debe tener el sujeto del cargo para poder realizar el trabajo de manera efectiva y al mismo tiempo precisar la remuneración a pagar. Recuerde que la posición en sí y su estructura deben evaluarse con anticipación.

Funciones de comunicación:

Daft, (2011), "Comunicar significa informar a los usuarios sobre la necesidad de cambio y las consecuencias de los cambios propuestos, evitando así rumores, malentendidos y enfados". habilidades técnicas:

Koontz et al. (2012), prevenir el uso no autorizado de la información es solo uno de los muchos desafíos que presenta TI; otros desafíos y oportunidades incluyen la superación de la resistencia al uso de computadoras, la adaptación de dispositivos de reconocimiento de voz, el teletrabajo (teletrabajo), la creación de redes informáticas y el uso de Internet.

Agente de cambio: willis, g. (2010), definición de diccionario sin sentido. Un agente de cambio es "una persona que cambia una capacidad humana o un sistema organización para un mayor grado de resultado o autorrealización".

Cooperación: Robbins & Coulter, (2014) dijo: "Lo conozco como un equipo cuyos miembros trabajan para lograr objetivos comunes y específicos a través de sinergias positivas, responsabilidad mutua e individual y habilidades complementarias".

eficiencia: Manene (2013) lo define como un criterio para saber cómo hacer algo con menos recursos para lograr el mismo objetivo. Incluye un criterio de evaluación del desempeño para comprobar su aplicabilidad en la organización.

Para la Hipótesis, se indica que la hipótesis es implícita. En los Objetivos, tenemos: Objetivo general. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022. Objetivos específicos. Determinar la relación entre la eficiencia y la gestión administrativa del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022. Determinar las características del desempeño laboral de los empleados Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022

METODOLOGÍA

Tipo y diseño investigación

Tipo de investigación.

Corresponde a la investigación básica del tipo de análisis de correlación descriptivo, ya que parte y se mantiene en un marco teórico, con el objetivo de aumentar el conocimiento científico, pero no presentarlo con aspectos prácticos. Al respecto, Carrasco (2014) afirma que la finalidad de la investigación básica o investigación teórica es crear, ampliar y profundizar nuevos conocimientos dentro de las ciencias sociales.

Diseño de investigación.

El diseño es descriptiva, no experimental porque no manipularemos las variables, observaremos fenómenos en la naturaleza y luego los analizaremos. Transversal simple porque obtenemos toda la información a la vez y usaremos una muestra.

En el estudio se utilizó el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra.

X₁: Observación de la gestión administrativa. Y₁: Observación del desempeño laboral.

Población y muestra.

Población:

La población del estudio fue el personal administrativo del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022, que consta de 120 empleados.

Muestra:

Se aplicó el muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple, el cual quedó en 72 empleados como la muestra para el estudio de investigación.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_\alpha^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n : Es el tamaño de la muestra.

Z2 : Es el nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza).

N : Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 120 unidades de análisis.

p=q : Es la probabilidad de éxito o no éxito: 50%.

d2 : Es el error muestral (0.05)²

$$n = \frac{(43) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 - (43-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 72

Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica del presente estudio fue la encuesta.

Instrumentos. Se usó el cuestionario para evaluar cómo se encuentra la gestiona administrativa y el otro cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral de los empleados del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022.

Validez y Confiabilidad de la Información La validación:

Este fue validado por tres expertos en investigación (juicio de expertos), el cual dará garantías que el instrumento es aplicable para nuestra investigación.

Confiabilidad: Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento fue mediante el Alfa de Cronbach.

Procesamiento y análisis de la información.

Toda la información obtenida de la compilación de las herramientas del cuestionario para la administración de Huaraz-2022 Hospital II de EsSalud, organizada en forma de tablas y figuras mediante programas informáticos como Excel y Word, nos permitirá interpretar la información con mayor facilidad. estadísticamente, porque se ingresarán en valores numéricos y porcentuales, lo que permitirá una mejor descripción de la realidad actual, lo que permitirá sacar conclusiones para luego sugerir mejoras. Justifica lo redactado en los bordes

RESULTADOS

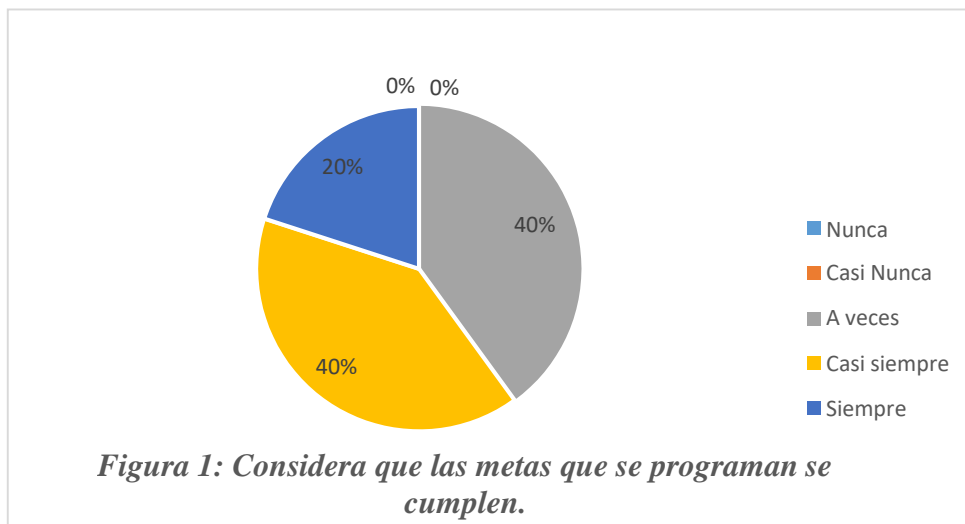
Resultado de encuesta a los empleados del Hospital II EsSalud, Huaraz – 2022

Tabla 1.

Considera que las metas que se programan se cumplen.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	29	40%
Casi siempre	29	40%
Siempre	14	20%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

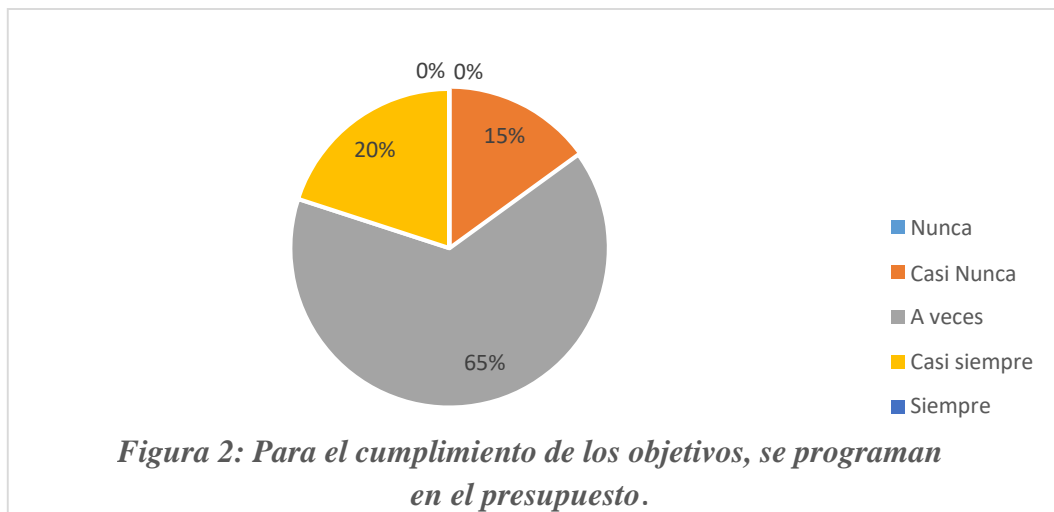
En la Tabla 1, observamos que el 40% de los empleados dijeron que a veces sentían que se lograban las metas establecidas, otro 40% estuvo de acuerdo en que casi siempre, y el 20% restante dijo que siempre.

Tabla 2.

Para el cumplimiento de los objetivos, se programan en el presupuesto.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	11	15%
A veces	47	65%
Casi siempre	14	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

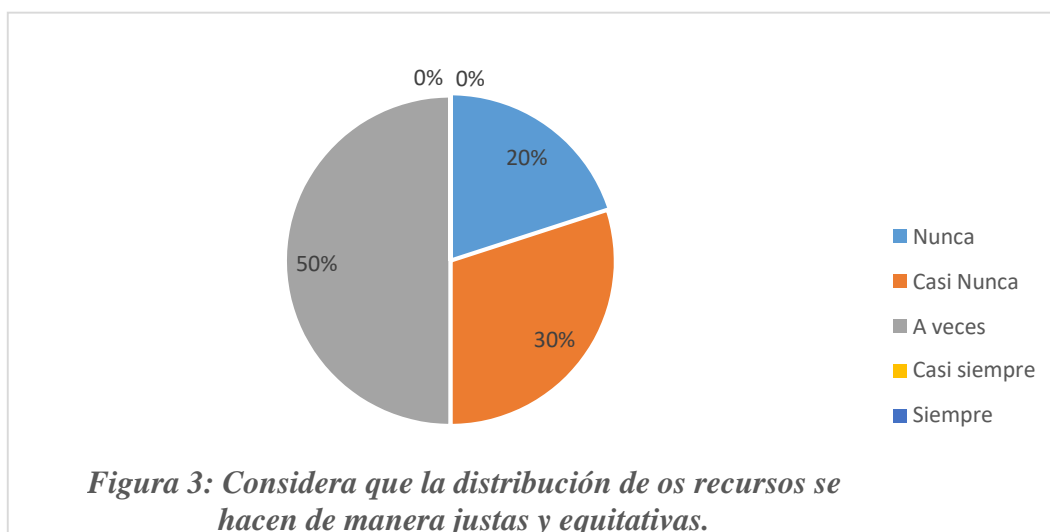
La tabla 2 muestra que el 65% de los empleados manifiestan que a veces logran las metas programadas en el presupuesto, el 20% de los empleados afirman que casi siempre y el 15% de los demás empleados están de acuerdo en que casi nunca. .

Tabla 3.

Considera que la distribución de los recursos se hacen de manera justas y equitativas

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	14	20%
Casi Nunca	22	30%
A veces	36	50%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

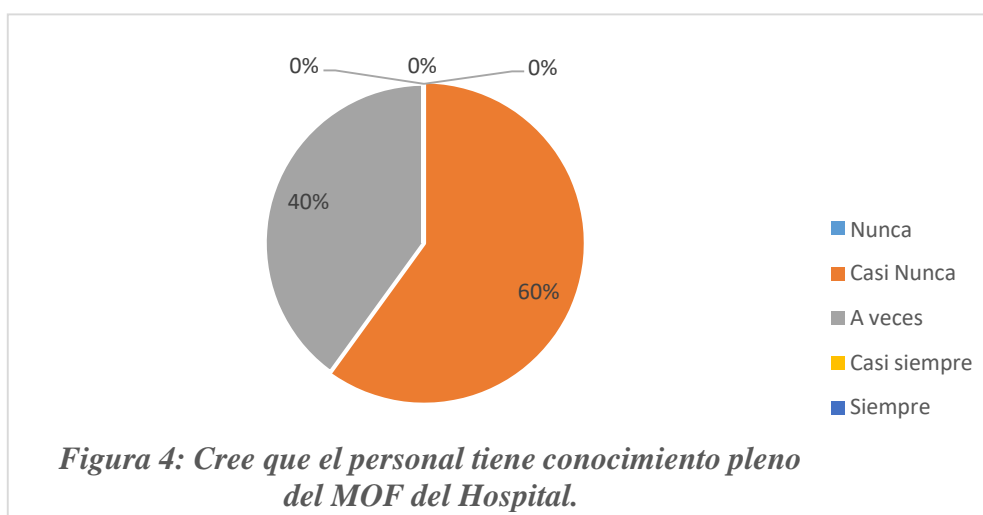
La tabla 3 muestra que el 50% de los empleados indicó que a veces sentía que los recursos se asignaban de manera justa y equitativa, mientras que el 30% casi nunca estaba de acuerdo y el 20% restante nunca delegaba.

Tabla 4.

Cree que el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	43	60%
A veces	29	40%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

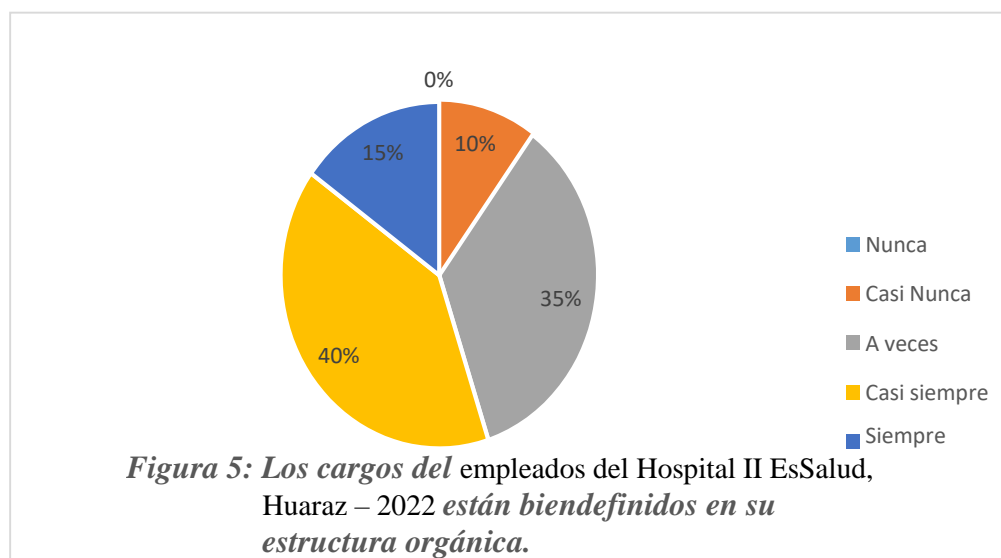
La Tabla 4 muestra que el 60% de los empleados dijeron que el personal casi nunca entiende completamente el MOF del hospital, mientras que otro 40% dijo que a veces lo hacen.

Tabla 5.

Los cargos del Hospital II EsSalud, Huaraz – 2022 están bien definidos en su estructura orgánica.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	10%
A veces	25	35%
Casi siempre	29	40%
Siempre	11	15%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

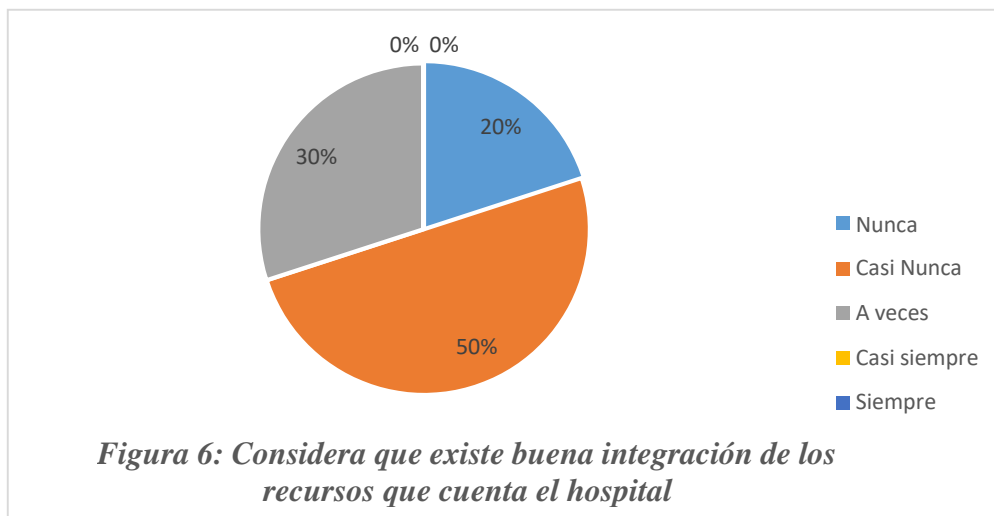
En la tabla 5 se observa que el 40% de los colaboradores manifiesta que los cargos del Hospital II EsSalud, Huaraz - 2022 casi siempre están claramente definidos en su estructura orgánica, mientras que el 35% dice que a veces lo es, mientras que el 15% de los colaboradores siempre se siente así, y el otro 10 % casi nunca se siente.

Tabla 6.

Considera que existe buena integración de los recursos que cuenta el Hospital II EsSalud, Huaraz – 2022.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	14	20%
Casi Nunca	36	50%
A veces	22	30%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

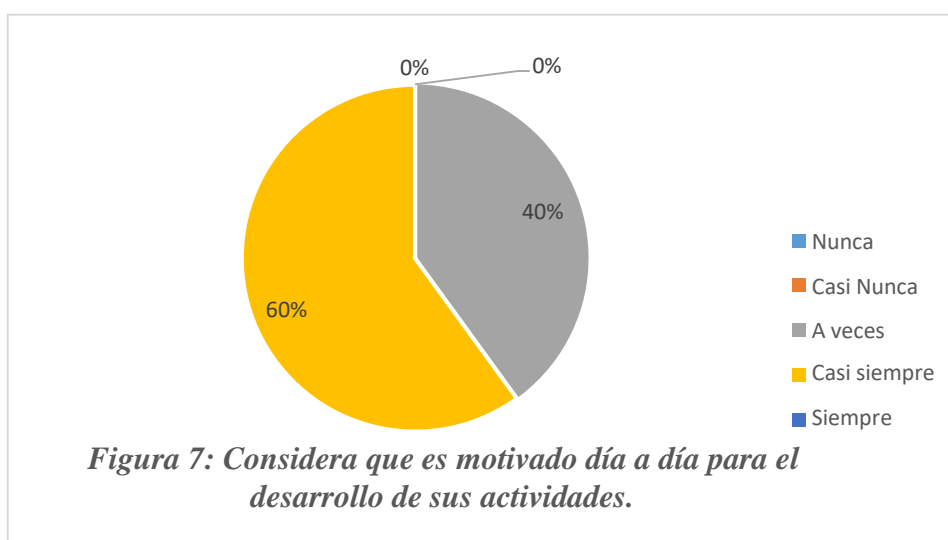
En la Tabla 6, se puede ver que el 50% de los empleados dijeron que casi nunca piensan que la integración de los recursos hospitalarios es particularmente buena, el 30% de los empleados lo piensan a veces y el 20% de los empleados dijeron que nunca.

Tabla 7.

Considera que es motivado día a día para el desarrollo de sus actividades.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	29	40%
Casi siempre	43	60%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



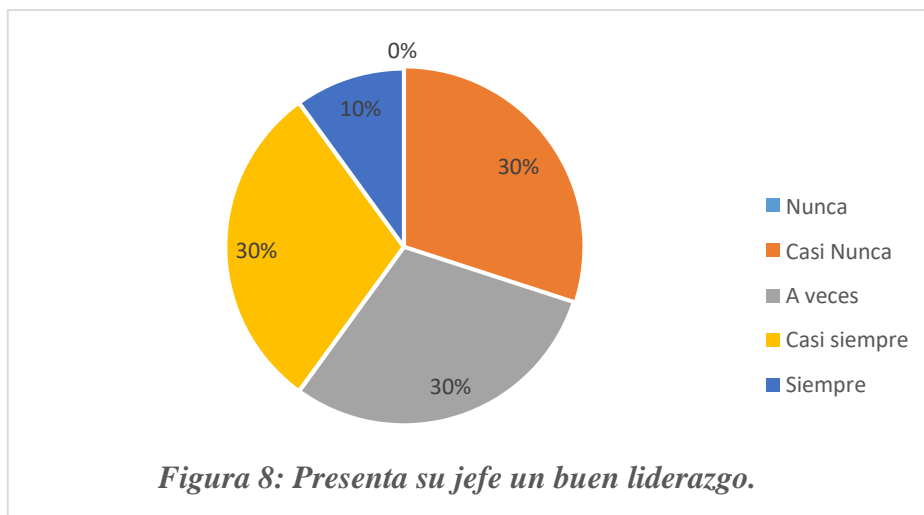
INTERPRETACIÓN:

La tabla 7 muestra que el 60% de los empleados dijeron que casi siempre se sienten activos a diario, mientras que el 40% restante dijo que a veces.

Tabla 8.
Presenta su jefe un buen liderazgo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	22	30%
A veces	22	30%
Casi siempre	22	30%
Siempre	6	10%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

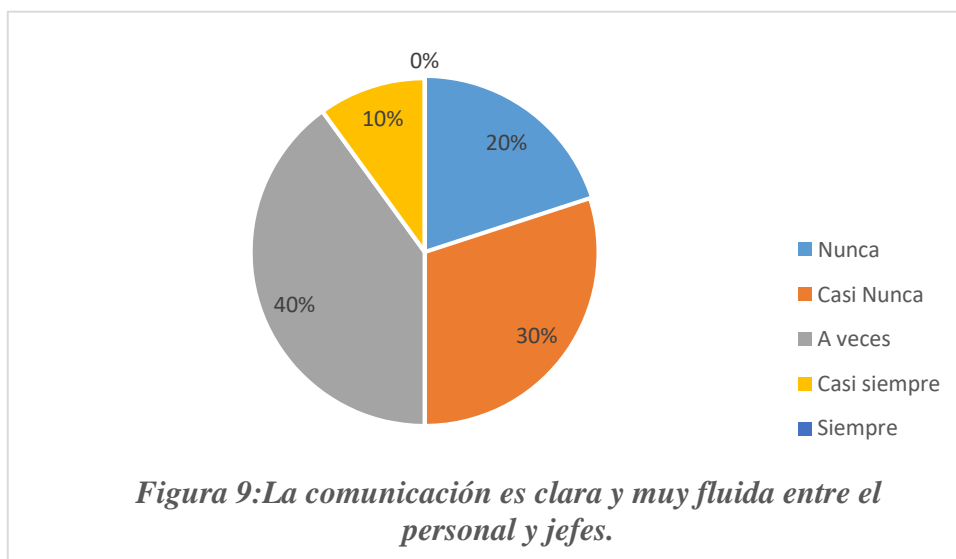
La tabla 8 muestra que el 30% de los empleados cree que sus jefes casi nunca muestran un buen liderazgo, otro 30% dice que a veces, otro 30% casi siempre está de acuerdo y el 10% restante siempre lo aprueba.

Tabla 9.

La comunicación es clara y muy fluida entre el personal y jefes.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	14	20%
Casi Nunca	22	30%
A veces	29	40%
Casi siempre	7	10%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

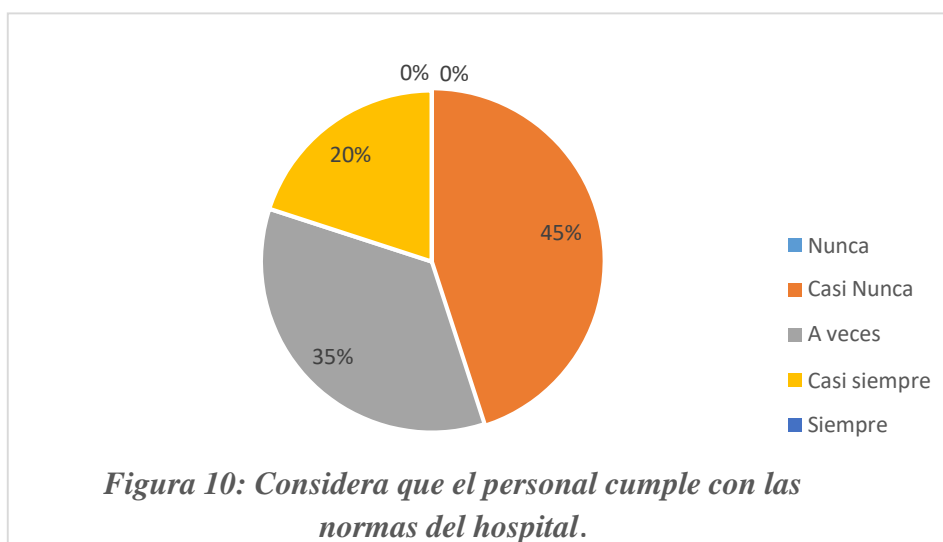
La tabla 9 muestra que el 40% de los empleados dice que la comunicación entre empleados y gerentes es a veces clara y muy fluida, mientras que el 30% dice que casi nunca y el 20% dice que nunca. y el 10% de los empleados casi siempre estuvo de acuerdo.

Tabla 10.

Considera que el personal cumple con las normas del hospital.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	33	45%
A veces	25	35%
Casi siempre	14	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

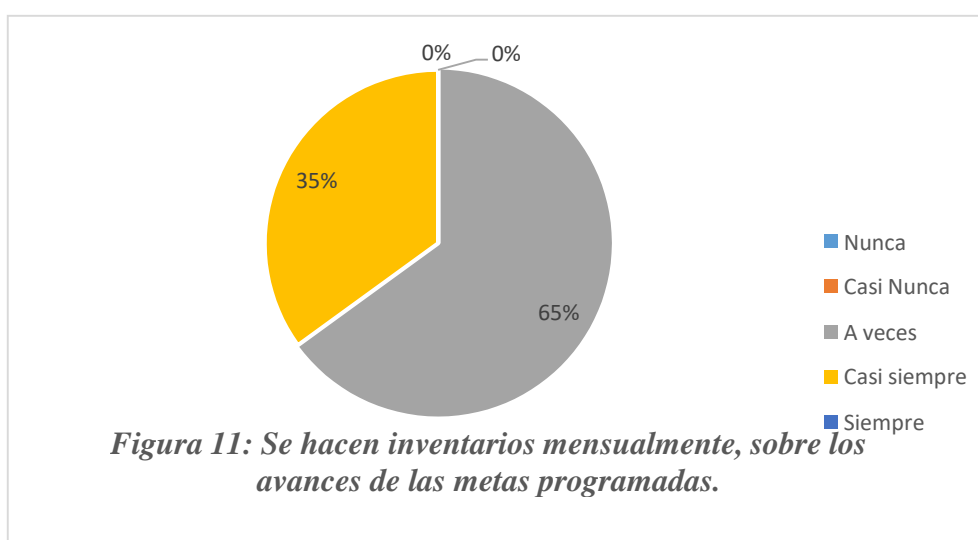
La Tabla 10 muestra que el 45 % de nuestros empleados están de acuerdo en que casi nunca creen que los empleados cumplan con los estándares del hospital y que el 35 % de los empleados a veces están de acuerdo, y el 20 % restante de los empleados siempre dice que lo son.

Tabla 11.

Se hacen inventarios mensualmente, sobre los avances de las metas programadas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	47	65%
Casi siempre	25	35%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

La Tabla 11 muestra que el 65 por ciento de los empleados cree que los estados de cuenta mensuales a veces se basan en el progreso respecto de las metas planificadas, mientras que el 35 por ciento restante cree que casi siempre es así.

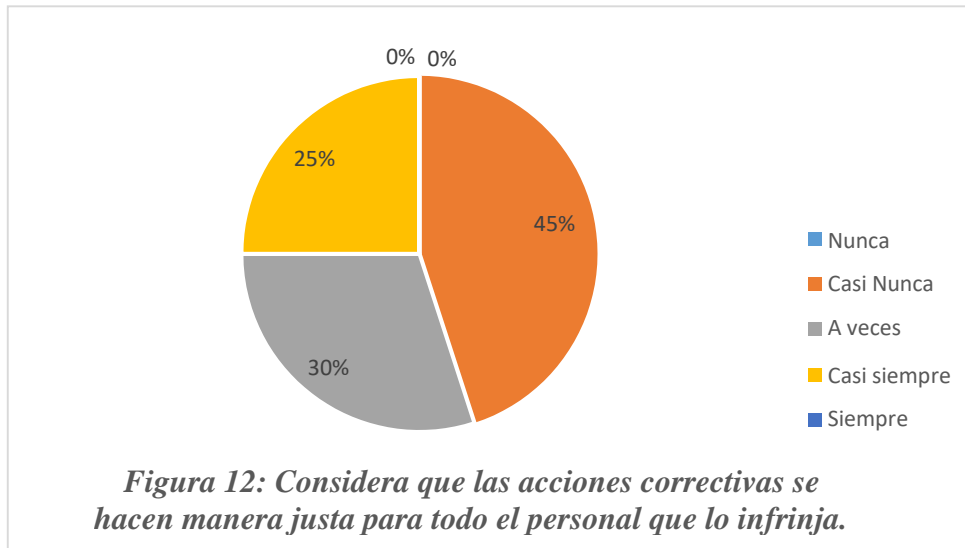
Tabla 12.

Considera que las acciones correctivas se hacen manera justa para todo el personal que lo infrinja.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	32	45%
A veces	22	30%

Casi siempre	18	25%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



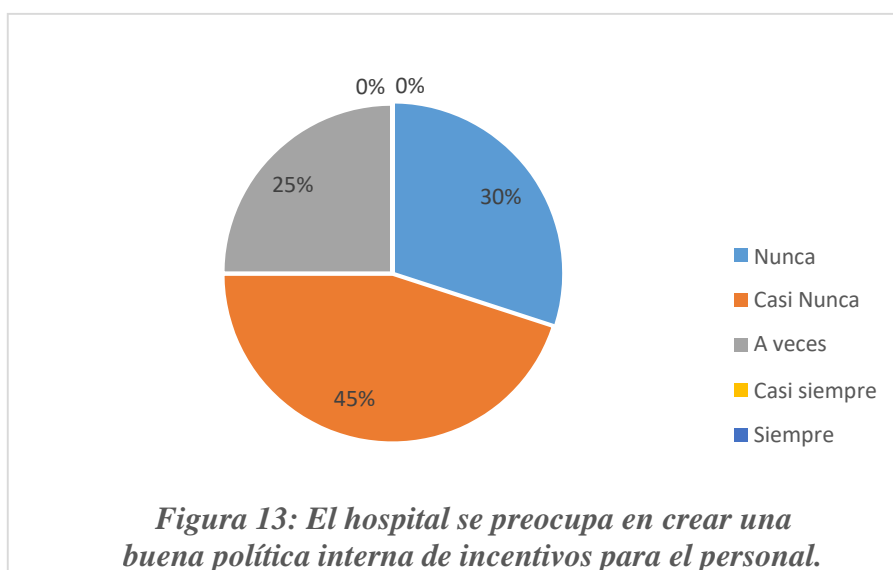
INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 12, encontramos que el 45% de los empleados casi nunca está de acuerdo, cree que la acción correctiva es justa para todos los que la violan, mientras que el 30% de los empleados dice que a veces y el 25% casi siempre. Es la verdad. Tabla 13.

El hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	22	30%
Casi Nunca	32	45%
A veces	18	25%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

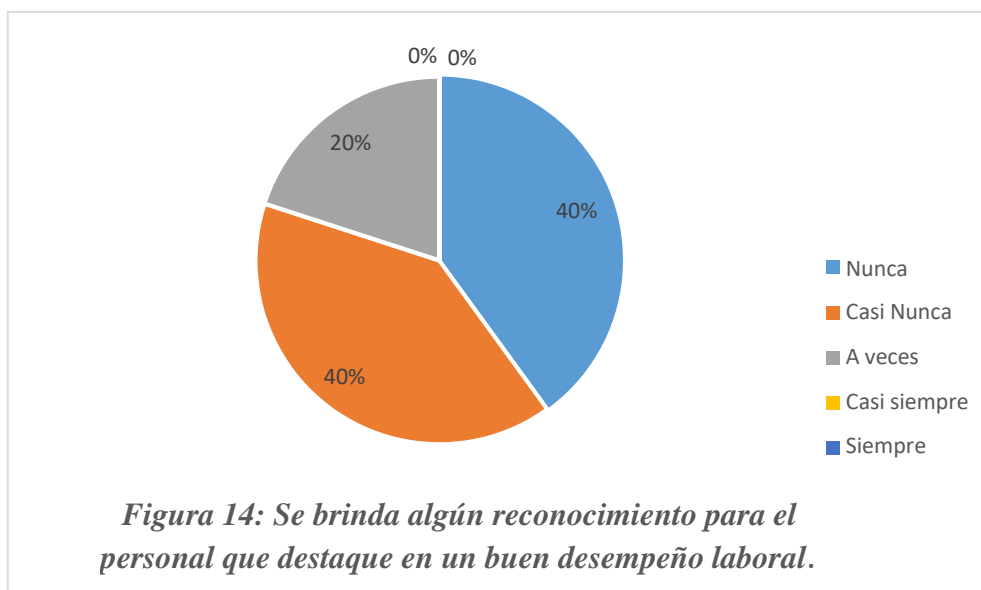
La tabla 13 muestra que el 45% de los empleados dijo que el hospital casi nunca cuida una buena política interna de incentivos al personal, mientras que el 30% nunca estuvo de acuerdo y el 25% restante a veces estuvo de acuerdo.

Tabla 14.

Se brinda algún reconocimiento para el personal que destaque en un buen desempeño laboral.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	29	40%
Casi Nunca	29	40%
A veces	14	20%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

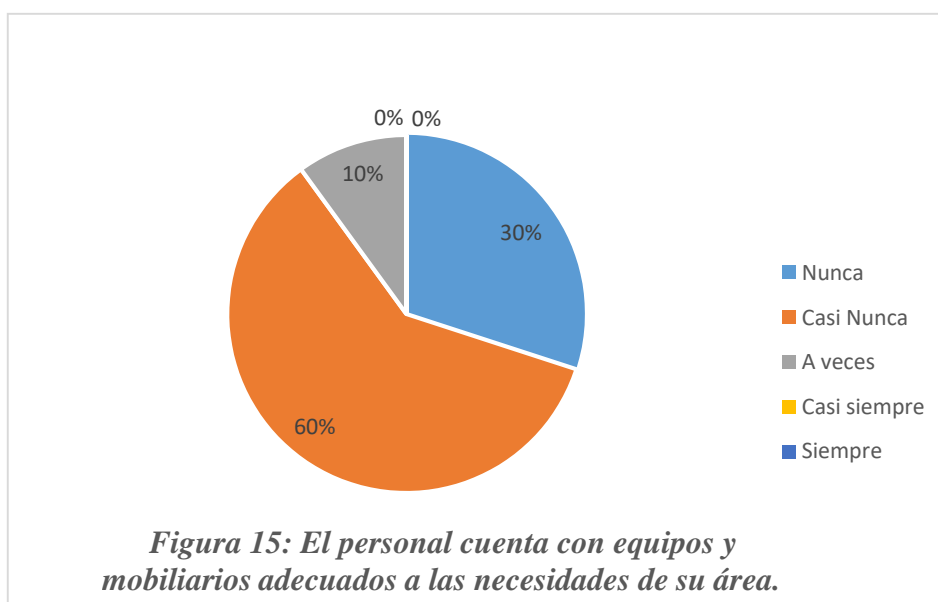
La tabla 14 muestra que el 40% de los empleados que dicen que los empleados que se destacan con buenos resultados laborales nunca son reconocidos, otro 40% de los empleados también dicen que casi nunca, y el 20% restante de los empleados a veces está de acuerdo. .

Tabla 15.

El personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados a las necesidades de su área.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	22	30%
Casi Nunca	43	60%
A veces	7	10%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

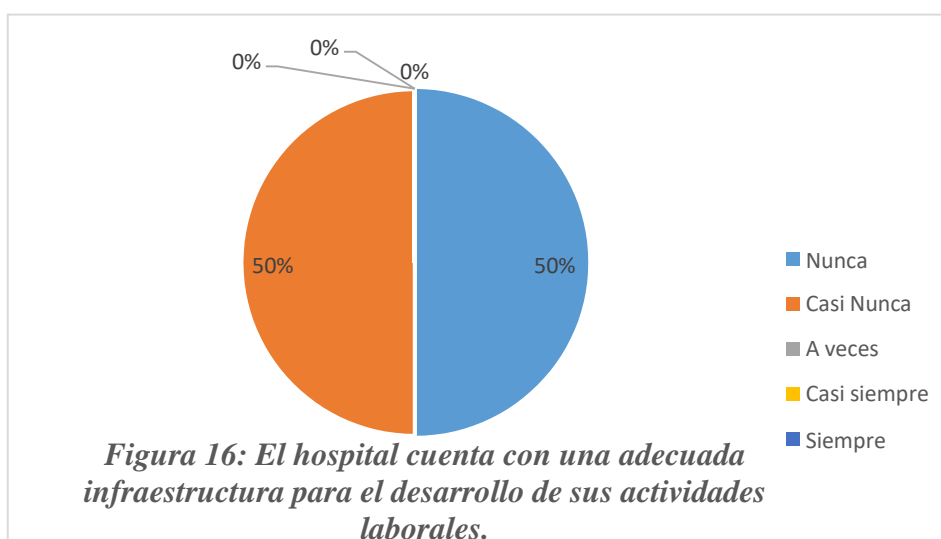
En la tabla 15 se observa que el 60% de los empleados insistieron en que los empleados casi nunca cuentan con los equipos y muebles suficientes para cubrir las necesidades de su área, por otro lado, el 30% manifestó que nunca los tuvo, y el 10% restante reportó que a veces.

Tabla 16.

El hospital cuenta con una adecuada infraestructura para el desarrollo de sus actividades laborales.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	36	50%
Casi Nunca	36	50%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

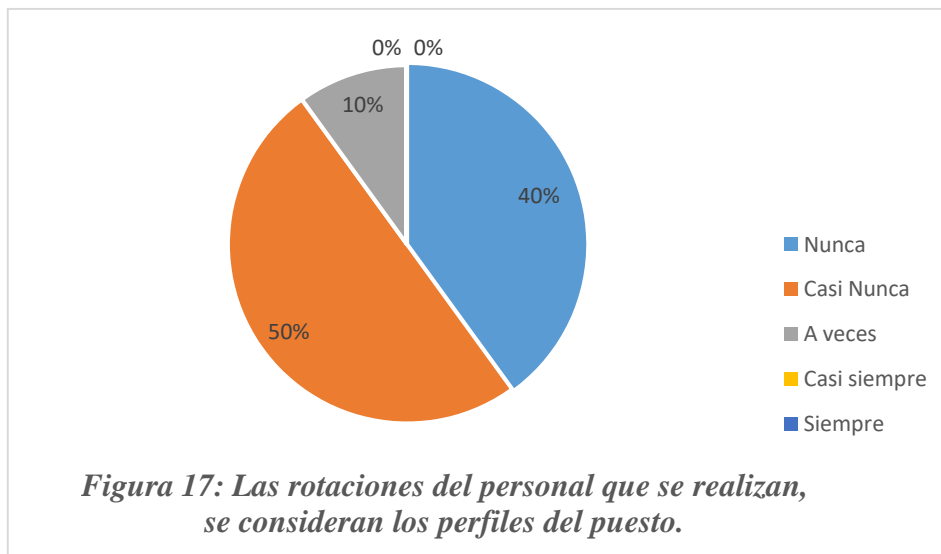
Observamos la Tabla 16, el 50 % de los empleados han anunciado que el hospital nunca ha tenido suficiente infraestructura para desarrollar sus actividades laborales, por lo que el 50 % de los otros 50 % de ellos casi nunca han sido.

Tabla 17.

Las rotaciones del personal que se realizan, se consideran los perfiles del puesto.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	29	40%
Casi Nunca	36	50%
A veces	7	10%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

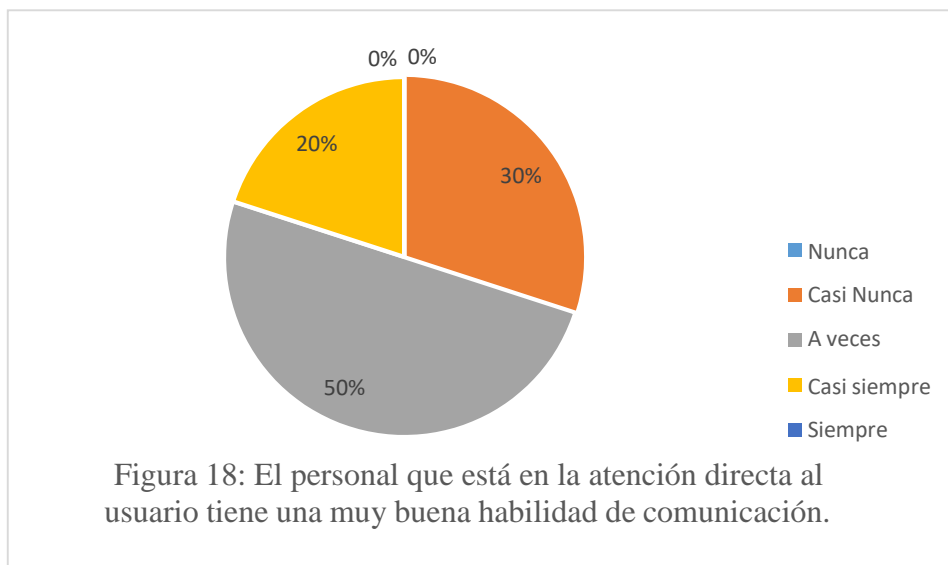
La tabla 17 muestra que el 50% de los empleados dice que casi nunca considera la rotación de empleados como un perfil de trabajo, el 40% dice que nunca y el 10% a veces.

Tabla 18.

El personal que está en la atención directa al usuario tiene una muy buena habilidad de comunicación.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	22	30%
A veces	36	50%
Casi siempre	14	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

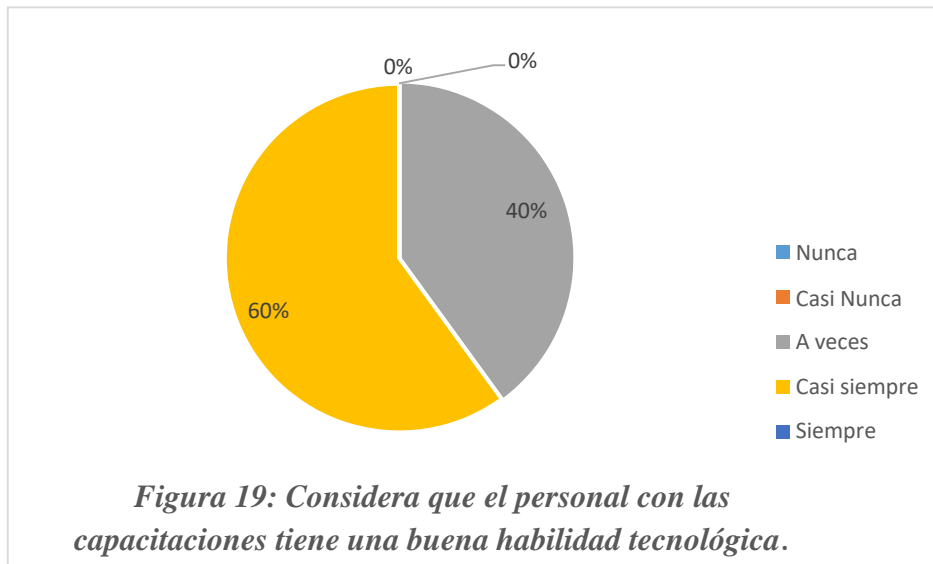
La tabla 18 muestra que el 50% de los empleados dice que las habilidades de comunicación de los representantes directos de servicio al cliente a veces son muy buenas, mientras que el 30% dice que casi nunca lo son y el 20% dice que casi siempre lo son.

Tabla 19.

Considera que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	29	40%
Casi siempre	43	60%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

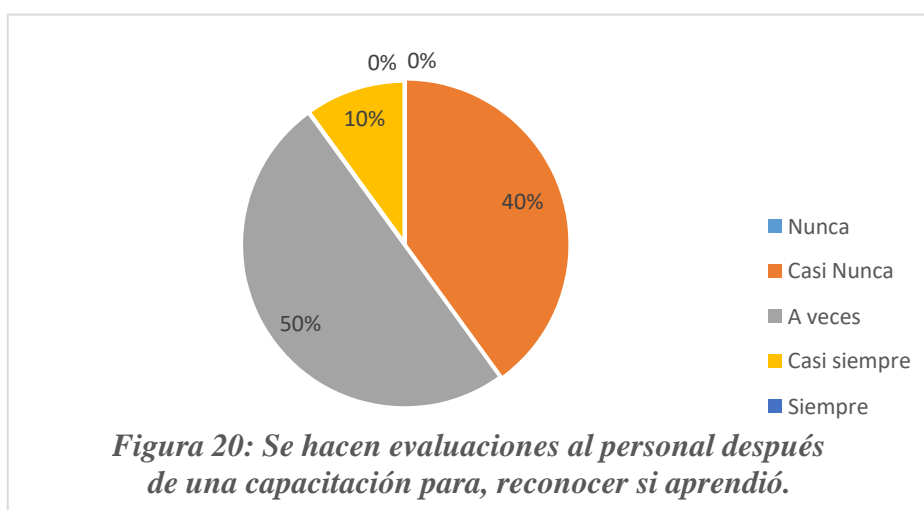
Como se muestra en la Tabla 19, el 60% de los empleados dice que casi siempre piensa que el personal capacitado tiene buenas habilidades técnicas, mientras que el 40% restante a veces piensa que sí.

Tabla 20.

Se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	29	40%
A veces	36	50%
Casi siempre	7	10%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

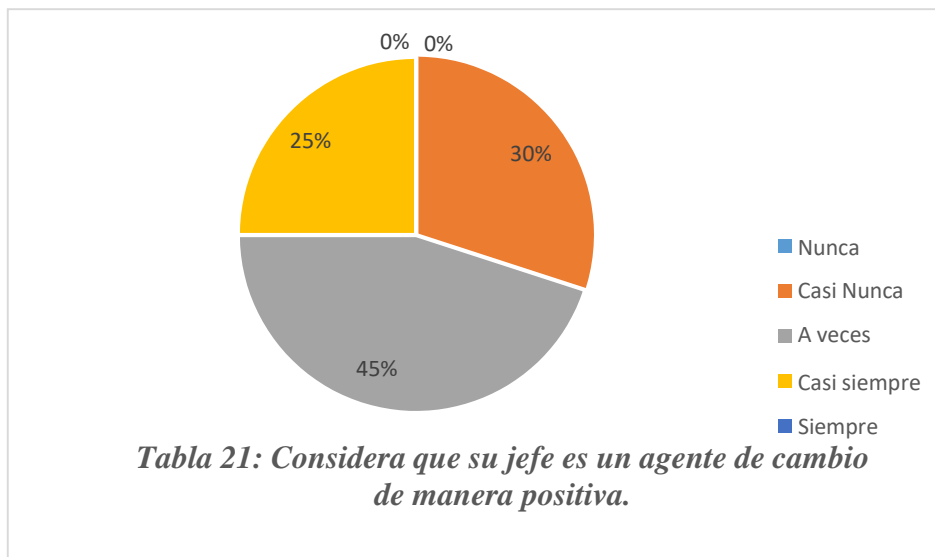
La tabla 20 muestra que el 50% de los empleados dice que a veces evalúa a los empleados después de la capacitación para ver si han aprendido algo, mientras que el 40% dice que casi nunca y el 10% restante piensa que casi siempre.

Tabla 21.

Considera que su jefe es un agente de cambio de manera positiva.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	45	30%
A veces	25	45%
Casi siempre	0	25%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



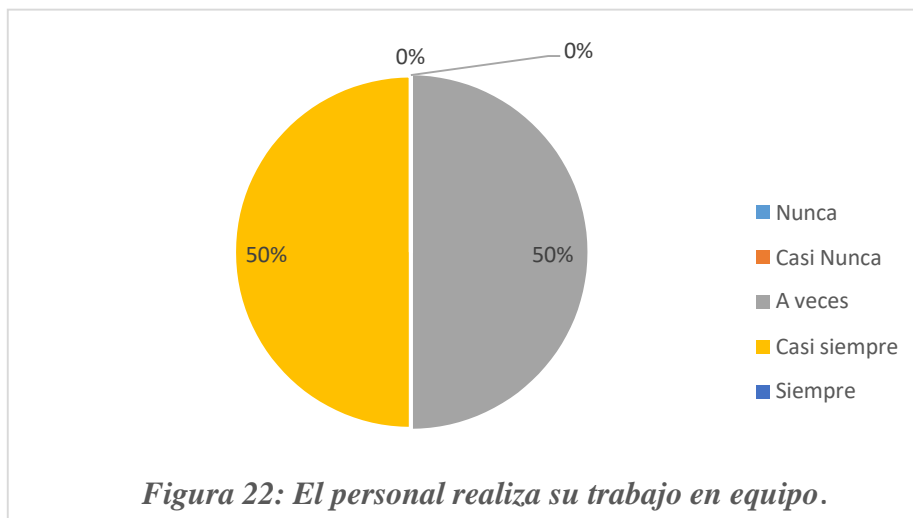
INTERPRETACIÓN:

La Tabla 21 muestra que el 45% de los empleados dice que sus jefes a veces presionan por el cambio de manera positiva, mientras que el 30% dice que casi nunca y el 25% restante dice que casi siempre.

Tabla 22.
El personal realiza su trabajo en equipo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	36	50%
Casi siempre	36	50%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



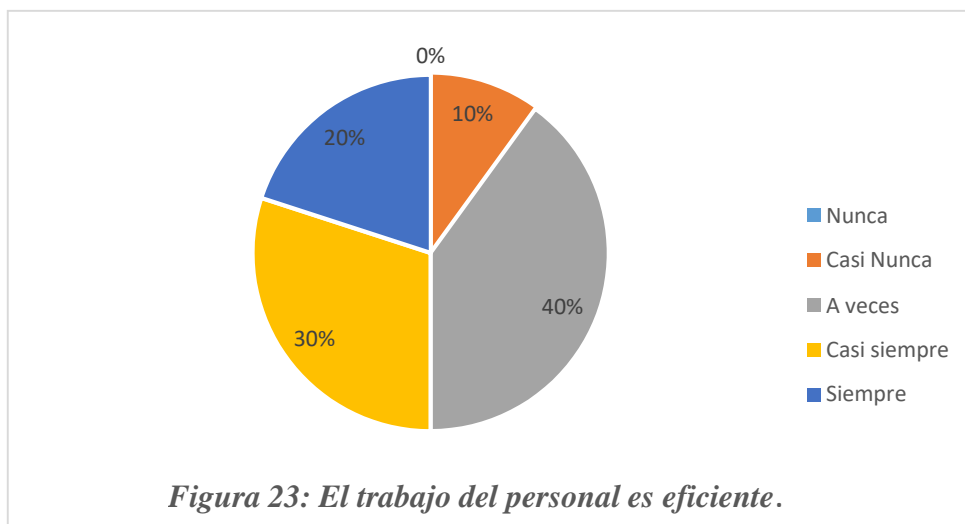
INTERPRETACIÓN:

Como se muestra en la tabla 22, el 50% de los empleados está seguro de que los empleados a veces trabajan en equipo, mientras que el otro 50% dice que sucede casi siempre.

Tabla 23.
El trabajo del personal es eficiente.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	10%
A veces	29	40%
Casi siempre	22	30%
Siempre	14	20%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Para el análisis de los objetivos propuestos, nos basamos en los resultados obtenidos para los empleados del Hospital Huaraz II EsSalud Huaraz - 2022, ya que esto nos permitirá abordar la pregunta identificada: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral de los empleados EsSalud, Huaraz 2022?

Para el cumplimiento de los objetivos, se programan en el presupuesto. La tabla 2 muestra que el 65% de los empleados manifiestan que a veces logran las metas programadas en el presupuesto, el 20% de los empleados afirman que casi siempre y el 15% de los demás empleados están de acuerdo en que casi nunca. Moreno (2018) en su trabajo planteó como uno de sus objetivos determinar la relación entre la gestión administrativa y el esfuerzo laboral del personal del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. Donde con los resultados obtenidos recomienda al encargado de la unidad estructural investigada, que debe colaborar constantemente con el personal en iniciativas para implementar o promover la capacitación del personal, identificar sus necesidades. Se recomienda involucrar mejor a los empleados del mencionado departamento de salud en las actividades que planifica la unidad estructural para una mejor integración entre colegas. Se recomienda a los responsables de las distintas áreas de salud formar equipos de trabajo para planificar, organizar, gestionar y controlar mejor las actividades que se desarrollan en la unidad y evitar la improvisación.

La tabla 3 muestra que el 50% de los empleados indicó que a veces sentía que los recursos se asignaban de manera justa y equitativa, mientras que el 30% casi nunca estaba de acuerdo y el 20% restante nunca delegaba, coincide con En cuanto a responsables de la adecuada distribución de los recursos monetarios o no monetarios a su disposición. Finalmente, el gerente también tiene un rol negociador, su tarea es analizar la situación que se debe negociar con otras áreas para obtener el máximo beneficio en su área. Recari (2019) afirma que su investigación demuestra que la administración lleva a cabo una serie de procedimientos destinados a alinear las actividades con los recursos disponibles para alcanzar las metas formuladas dentro de la misma organización. Es bien sabido que el gobierno y la administración existen desde la antigüedad, y los judíos en sus relatos siempre se refieren al manejo de personas y recursos para lograr objetivos. Por lo tanto, se puede decir que las administraciones y organizaciones dan resultados de acuerdo a su tiempo y antecedentes sociohistóricos, se concluye que las administraciones se desarrollan de acuerdo a su momento y antecedentes de tiempo de acuerdo a la forma de resolver los problemas. La Tabla 4 muestra que el 60% de los empleados dijeron que el personal casi nunca entiende completamente el MOF del hospital, mientras que otro 40% dijo que a veces lo hacen. En contraposición En Ríos (2010), el MOF, en el que se conoce la función de los trabajadores, es un documento simple creado por las organizaciones para reflejar las características de las organizaciones que los emplean, el cual es la base de su manual para cada empleado en su vida diaria. . las actividades de hoy. El manual funcional refleja principalmente la parte organizacional estructural, a menudo denominada organigrama, porque describe todas las funciones de cada cargo en las diferentes áreas de la organización. Considere la descripción del perfil de cada puesto requerido.

Estructura organica: Es la división formal del trabajo existente en la organización, en

la que se expresan formalmente todas las relaciones de trabajo de la organización, así como las relaciones internas y sus dependencias con los componentes organizacionales.

Integración de recursos: Según los autores, Koontz y Cannice (2012) afirman que la integración de los empleados requiere el mantenimiento de los puestos cubiertos por la estructura organizacional. Para ello, conociendo la disponibilidad de personas, es necesario determinar la composición de la plantilla.

CONCLUSIONES

Concluimos que el nivel de gestión administrativa fue ineficaz, ya que el 40% del personal sintió que a veces se lograron los objetivos del programa, como se muestra en la Tabla 1, y que los recursos a veces se asignaron de manera justa y equitativa, o peor, sin una buena motivación. En la tabla 8 se puede observar que el 30% de los empleados manifiesta que sus jefes casi nunca tienen un buen liderazgo, mientras que en la tabla 9 se puede observar que el 40% de los empleados opina que la comunicación entre empleados y jefes a veces es clara y fluida. , Esto se debe a la ausencia de talleres de integración y en la Tabla 11, solo el 65% indicó que a veces se preparaban informes de estado mensuales contra el progreso contra las metas preestablecidas, lo que refleja una mala gestión del hospital por parte del administrador.

Se concluyó que el nivel de desempeño no es alto: en la Tabla 15, el 60% indicó que el personal casi nunca contaba con el equipo y mobiliario suficiente para cubrir las necesidades de su área, impidiéndoles desarrollar el desempeño de manera efectiva, y menos los hospitales. nunca hay suficiente infraestructura como se muestra en la Tabla 16 y Tabla 17, otro 50% indicó que las rotaciones de personal realizadas casi nunca fueron consideradas el perfil del puesto por falta de competitividad y muchas veces se perdían. Y hay menos trabajo en equipo entre las personas asignadas, a veces se evalúa a las personas después de la capacitación, lo cual se refleja en la tabla 20 cuando se indica el 50%.

Concluimos que el servicio sería más efectivo si se mejorara la administración, ya que el personal casi nunca tiene pleno conocimiento del MOF del hospital, como se muestra en la Tabla 4, el 60% dijo que sí, y peor aún, casi nunca toman medidas correctivas para ser justo De todos los empleados que la incumplen, los hospitales se preocupan menos por tener una buena política interna de incentivos para el personal, como se muestra en la Tabla 13, donde el 45% afirma que casi nunca se hace, obligando a los empleados a desarrollarse todos los días. actividades, incluso los agentes directos de atención al cliente a veces se comunican mal, lo que demuestra que la administración no está bien hecha.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los gerentes y a la Alta Dirección, formar equipos de trabajo con las áreas correspondientes para planificar, organizar, dirigir y controlar todas las actividades encaminadas al logro de los objetivos del hospital, para anticiparse a los imprevistos que puedan ocurrir, en lugar de improvisar, y así hacer más efectivo el desempeño del personal. Se debería convocar a reuniones con todos los gerentes de área para entender sus necesidades, determinar sus necesidades, para que no se comprometa el buen desempeño de los empleados y la equidad y justicia del back office, para distribuir los recursos estimados de manera organizada, justa y manera justa. En el ámbito de los RRHH, se realizan encuentros o seminarios de integración donde los empleados pueden integrarse para crear un mejor clima laboral, contribuyendo así al logro de los objetivos del programa y realizando así evaluaciones de cumplimiento relacionadas con estos objetivos.

Los directores manejan de tal manera que el presupuesto incluya el monto para el mejoramiento de la infraestructura del hospital, ambiente para un mejor funcionamiento, por lo que también debe incluirse en el plan operativo la compra de equipos e instalaciones para las diversas áreas de acuerdo a sus requerimientos. El departamento de RRHH debe asegurarse de manera oportuna que el personal de rotación debe cumplir con los requisitos del puesto, para que no afecte el logro de los objetivos.

Actualice y anime a todos los empleados a leer los documentos de gobierno del hospital, como reglamentos, MOF y otros estándares, para que no cometan errores al tomar medidas correctivas debido al incumplimiento de estos documentos. El supervisor tiene que motivar a sus empleados desarrollando una nueva política de incentivos para asegurar buenos resultados. Encuesta a los usuarios del hospital para ver si el personal de atención directa está haciendo un buen trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, V. (2019). *Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa Saljamex Servicios S.A.* Obtenido de <http://avalon.cuautitlan2.unam.mx/biblioteca/tesis/1267.pdf>

Arellano, J. (2018), *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.

Bachenheimer, H. (2019). *Definición de términos: Administración de empresas*. Obtenido de http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf

Borman, W. et al (2019). *La medición del desempeño laboral como criterio en la investigación de selección*. En J. L. Farr y N. T. Tippins (Eds.). Manual de selección de personal (págs. 439-461). Nueva York: Routledge.

Broman, G. (2017): *Administración profesional de proyectos: La guía*. México: McGraw Hill

Castañeda, Y., & Vásquez, J. (2019). *la gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo-2015*. tesis de licenciatura, universidad señor de Sipán, facultad de ciencias empresariales escuela, Pimentel. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESISFINAL.pdf;jsessionid=6B4072832F2295F9032D83EBC9200466?sequence=1>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión de administración de recursos Humanos*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*, 3er Edición, México: PersonEducación

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Daft, R (2011). *Teoría y diseño organizacional*. (10ma Edición.). México. Cengage Learning Editores, S.A.

David. F. (2018). *Conceptos de administración estratégica*. Decimocuarta edición. Pearson Educación de México. <https://laurabates.files.wordpress.com/2018/06/conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david.pdf>

Fuentes & Cordon (2019). *Fundamentos de dirección y administración de empresas*. (España). Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S. A.).

Griffin, R.. (2019). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y Organizaciones* (9a. ed. --.). México: Cengage learning.

Guachichullca, M. (20219), *Evaluación del desempeño laboral y propuesta de mejoramiento, utilizando el método 360° en el personal del área administrativa del*

hospital militar de cuenca” Periodo 2014 – 2015. Tesis previa a la obtención del Título de Ingeniería Comercial. Universidad de Cuenca. Ecuador

Hernández, R., (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill (6° edición).

Hidruogo y Pucce, (2018). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios – Pimentel. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración*. Recuperado el 10 de Mayo del 2018: <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/handle/uss/2285>
<http://it.toolbox.com/blogs/original-thinking/what-is-a-change-agent-23764>

Huamán, E. (2018). *La gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público –Cajamarca, 2018*. Tesis de bachiller, Universidad Privada del Norte, Departamento de administración, Cajamarca.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ICH Q10 (2020), *¿Tenemos clara la diferencia entre acción correctiva y acción preventiva?* Blog informativo: <https://qti.es/tenemos-clara-la-diferencia-entre-accion-correctiva-y-accion-preventiva/Interamericana, 2>

Koontz y Cannice (2017), *Administración, en la perspectiva global y empresarial*. decimocuarta edición en español por McGraw-hill/interamericana editores s.a.de C.V.

Manrique, B. E. (2020). *Incentivos motivacionales del personal operativo de Celar Ltda. Sucursal Manizales*. (Tesis). Universidad de Manizales. Manizales.

Moreno, D. (2018), *La gestión administrativa con el desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018*. Tesis para optar grado en administración. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.

Newstrom (2019). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13 th Edición.). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A

Ocampos, L., & Valencia, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial Es salud-Tumbes, 2016*. tesis de licenciatura, universidad nacional de tumbes, facultad de ciencias económicas, Tumbes.
¿Obtenido de
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/88/TESIS%20OCAMPOS%20Y%20VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Padilla, H. (2018), *Gestión administrativa en el desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima-2018*, tesis para obtener título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27847>

Real Academia Española (2020): *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>>

Recari, F. (2019.). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala*. Guatemala.

Riega, G. (2020), *La gestión administrativa sanitaria y su incidencia en la aplicación del programa de mejora de calidad del hospital de emergencias Villa El Salvador Lima-Perú 2020*. Trabajo de investigación para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública. Universidad san Martín de Porres. Lima, Perú.

Ríos (2020). *La importancia del Manual de Organización y Funciones*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/perfil/2010/04/20/la-importancia-del-manual-de-organizacion-y-funciones/>

Robbins & Coulter (2020). *Administración*. (10ma Edición.). México. Pearson Educación de México, S.A.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.

Samamé, P. (2020), *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores del hospital de Ventanilla, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios – MBA. Universidad Cesar vallejo. Lima Perú.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landíva, Quito Ecuador.

Surichaque, E. (2017), *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Es salud Grau 2016*. Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.

Tamay, J. (2017), *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad católica “Los Ángeles de Chimbote”, Chiclayo 2015*. Tesis para obtener el título profesional en licenciado en administración. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú

Vásquez, (2019). *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital ieesde la ciudad de Milagro, provincia del Guayas*. Tesis previa a la obtención del título de Magister en gerencia en servicios de salud. Recuperado el 10 de Mayo del 2018: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1127/1/T-UTB-CEPOS-MGSS-000002.pdf>

Velis, G. (2019), *¿Qué es un agente de cambio?* <http://blog.pucp.edu.pe/blog/perfil/2010/04/20/la-importancia-del-manual-de-organizacion-y-funciones/>

Yáñez, R., Arena, M., & Ripoll, M. (2020). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. *Liberabit*, 16(2), 193–202 <http://blog.pucp.edu.pe/blog/perfil/2010/04/20/la-importancia-del-manual>

Zuzama, J. (2019). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Grado de Pedagogía, Universidad de les Illes Balears. Madrid. España.

ANEXOS Y APENDICES

Anexo 1:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PROCESO ADMINISTRATIVO

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<p>Chiavenato (2011) señala que, “es un proceso que combina factores que son indispensables para aumentar la productividad de los distintos componentes de la empresa, a través de la utilización eficaz y eficiente de los recursos”. Para poder llevar a cabo una utilización eficiente de los recursos, es necesario planear para saber hacia dónde confluirá el esfuerzo del grupo.</p>	<p>Es un conjunto de mecanismos que ayuda de cómo aprovechar los recursos que cuenta una organización con el fin de perseguir su objetivo, a través de la planeación, Organización, Dirección, Control, se podrá evaluar cómo se encuentra el manejo de la gestión administrativa en el Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022.</p>	Planeación	Metas	1. ¿Considera que las metas que se programan se cumplen?
				Presupuesto	2. ¿para el cumplimiento de los objetivos, se programan en el presupuesto?
				Distribución de recursos	3. ¿Considera que la distribución de os recursos se hacen de manera justas y equitativas?
			Organización	MOF	4. ¿cree que el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022?
				Estructura orgánica	5. ¿Los cargos del Hospital II de EsSalud, Huaraz- están bien definidos en su estructura orgánica??
				Integrar recursos	6. ¿considera que existe buena integración de los recursos que cuenta el Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022?
			Dirección	Motivación	7. ¿Considera que es motivado día a día para el desarrollo de sus actividades?
				Liderazgo	8. ¿presenta su jefe un buen liderazgo?
				comunicación	9. ¿la comunicación es clara y muy fluida entre el personal y jefes?
			Control	Normas	10. ¿Considera que el personal cumple con las normas del hospital?
				Inventario	11. ¿Se hacen inventarios mensualmente, sobre los avances de las metas programadas?

			Acciones Correctivas	12. ¿Considera que las acciones correctivas se hacen manera justa para todo el personal que lo infrinja?
--	--	--	----------------------	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

V.2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2020) , la definición del desempeño es el comportamiento y acciones que se observan en los trabajadores y que son importantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Refiere que un buen desempeño laboral es la fuerza importante que tiene una organización.	Es el nivel de percepción de una persona en cuanto a la dirección de un líder jefe y a través de Recompensas, condiciones de Trabajo, rotación del personal, capacitación y la actitud, se podrá medir el nivel del desempeño de los trabajadores del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022	Recompensas	Incentivos	1. ¿El hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal?
				Reconocimientos	2. ¿ Se brinda algún reconocimiento para el personal que destaque en un buen desempeño laboral ?
			Condiciones de Trabajo	Equipos y mobiliarios	3. ¿El personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados a las necesidades de su área?
				Infraestructura	4. ¿El hospital cuenta con una adecuada infraestructura para el desarrollo de sus actividades laborales?
			Rotación del Personal.	Perfil del puesto	5. ¿ Las rotaciones del personal que se realizan , se consideran los perfiles del puesto?
			Capacitación	Habilidades de comunicación	6. ¿El personal que esta la atención directa al usuario tiene una muy buena habilidad de comunicación?
				Habilidades tecnológicas	7. ¿Considera que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica?
				Habilidades de conocimiento	8. ¿Se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió?
			Actitud	Agente de cambio	9. ¿Considera que su jefe es un agente de cambio de manera positiva?
				Trabajo en equipo	10. ¿ El personal realiza su trabajo en equipo?
				Eficiencia	11. ¿El trabajo del personal es eficiente?

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022.	¿Cómo la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022?	<p>Objetivo general.</p> <p>1. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar como se relaciona la eficiencia y la gestión administrativa del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022</p> <p>Determinar el nivel del desempeño laboral de los empleados del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022</p>	<p>“La gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los empleados del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022”.</p>	<p>“La gestión administrativa y el desempeño laboral</p>	<p>Tipo: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p>Población: 120 empleados</p> <p>Muestra: A través del muestreo aleatorio simple, el cual quedó en 72 empleados</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiability con el alfa de Cronbach.</p>

ANEXO 3

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL II DE ESSALUD, HUARAZ-2022.

Estoy realizando una investigación científica, referente a la gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

DATOS GENERALES

Género: Femenino Masculino

INDICACIONES

Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.
Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital II de EsSalud, Huaraz-2022. Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

Ítem	Planeación	1	2	3	4	5
1.	¿Considera que las metas que se programan se cumplen?					
2.	¿Para el cumplimiento de los objetivos, se programan en el presupuesto?					
3.	¿Considera que la distribución de los recursos se hacen de manera justas y equitativas?					
Ítem	Organización	1	2	3	4	5
4.	¿cree que el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital?					
5.	¿Los cargos del Hospital II de EsSalud, Huaraz están bien definidos en su estructura orgánica??					
6.	¿considera que existe buena integración de los recursos que cuenta el hospital?					
Ítem	Dirección	1	2	3	4	5
7.	¿Considera que es motivado día a día para el desarrollo de sus actividades?					
8.	¿presenta su jefe un buen liderazgo?					
9.	¿la comunicación es clara y muy fluida entre el personal y jefes?					
Ítem	Control	1	2	3	4	5
10.	¿Considera que el personal cumple con las normas del hospital?					
11.	¿Se hacen inventarios mensualmente, sobre los avances de las metas programadas?					
12.	¿Considera que las acciones correctivas se hacen manera justa para todo el personal que lo infrinja?					
Ítem	Recompensas	1	2	3	4	5
13.	¿El hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal?					
14.	¿Se brinda algún reconocimiento para el personal que destaque en un buen desempeño laboral?					
Ítem	Condiciones de Trabajo	1	2	3	4	5

15.	¿El personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados a las necesidades de su área?					
16	¿El hospital cuenta con una adecuada infraestructura para el desarrollo de sus actividades laborales?					
Ítem	Rotación del Personal.	1	2	3	4	5
17	¿Las rotaciones del personal que se realizan, se consideran los perfiles del puesto?					
	Capacitación					
18.	¿El personal que esta la atención directa al usuario tiene una muy buena habilidad de comunicación?					
19.	¿Considera que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica?					
20.	¿Se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió?					
	Actitud					
21.	¿Considera que su jefe es un agente de cambio de manera positiva?					
22.	¿El personal realiza su trabajo en equipo?					
23.	¿El trabajo del personal es eficiente?					

Validaciones Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PERDO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Manuel Elias Guarniz Vásquez

Fecha: 28 febrero 2023 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre la Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital II EsSalud, Huaraz, 2022.

Autor del instrumento: Olortegui Aranda Noralisa

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**" GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
 EMPLEADOS DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUARAZ – 2022"**

El cual debe de calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)	
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18		
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?				18		
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18		
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18		
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20	
Sumatoria parcial					144	40	
Sumatoria Total						(siendo el puntaje máximo posible (200))	184
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)						(Siendo la valoración máxima en 1)	0.92

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global:

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

192 \div 200 = 0.92

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.


Firma del Experto
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
DNI. 32960193

UNIVERSIDAD SAN PERDO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Wilmer Filomeno Robles Espíritu

Fecha: 28 febrero 2023 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre la Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital II EsSalud, Huaraz, 2022.

Autor del instrumento: Olortegui Aranda Noralisa

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**" GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUARAZ – 2022"**

El cual debe de calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					18	180
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200)				198
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				0.99

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

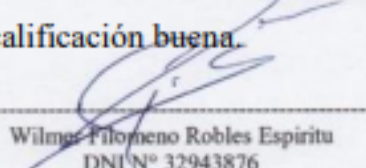
III.- Calificación global:

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{198} \quad \equiv \quad \boxed{0.99}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.



Wilma Filomeno Robles Espiritu
DNI N° 32943876

Firma del Experto

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

DNI. 32943876

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESSANIA AVILA ALCALDE

Fecha: 19 marzo 2023 Especialidad: Licenciada en Administración, Magister

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la calidad de servicios y la satisfacción de los pacientes

Autor del instrumento: Olortegui Aranda Noralisa

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**" GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
 EMPLEADOS DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUARAZ – 2022"**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					54	140
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) 194				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) 0.97				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

SE DEBEN APLICAR LOS INSTRUMENTOS

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

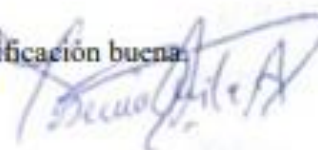
III.- Calificación global:

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

194 = 0.97

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.



Firma del Experto
MAGÍSTER ADMINISTRACIÓN
DNI. 32974960

Fiabilidad del instrumento de la variable Gestión Administrativa

Resultados de fiabilidad a nivel estadístico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	12

Se puede observar que al aplicar el alfa de Cronbach el resultado obtenido es de 0.845, lo que indica que la escala de gestión administrativa tiene una confiabilidad significativamente alta, lo que indica que la escala es adecuada para la información obtenida en nuestro estudio..

Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Resultados de fiabilidad a nivel estadístico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	11

Se puede observar que cuando se aplica el alfa de Cronbach el resultado obtenido es de 0.895, lo que indica que la escala de desempeño laboral tiene una confiabilidad significativamente alta, lo que indica que la escala es adecuada para la captura de la información en nuestro estudio.

Índice de confiabilidad **Análisis de confiabilidad:** Gestión del Talento

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.845	12

Análisis de confiabilidad: Desempeño laboral
Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.895	11

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUARAZ – 2022.

por Noralisa Olortegui Aranda

Fecha de entrega: 30-abr-2023 10:02p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2080427473

Nombre del archivo: Tesis_final_NORALISA_para_turnitin.docx (816.74K)

Total de palabras: 12289

Total de caracteres: 65108



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUARAZ – 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1%



9	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
12	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
13	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
14	www.opas.org.br Fuente de Internet	<1 %
15	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
17	karinaesquer01.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
18	www.cronopiano.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
19	observatoriorh.cl Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.upeu.edu.pe	



Fuente de Internet

<1 %

21

www.jove.com

Fuente de Internet

<1 %

22

www.southfloridapublishing.com

Fuente de Internet

<1 %

23

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

24

Roldán Valadez Ernesto Alejandro.
"Biomarcadores avanzados de resonancia
magnética como factores pronósticos para la
sobrevida de pacientes con glioblastoma
multiforme", TESIUNAM, 2014

Publicación

<1 %

25

cde.usal.es

Fuente de Internet

<1 %

26

documents.mx

Fuente de Internet

<1 %

27

prezi.com

Fuente de Internet

<1 %

28

selene.uab.es

Fuente de Internet

<1 %

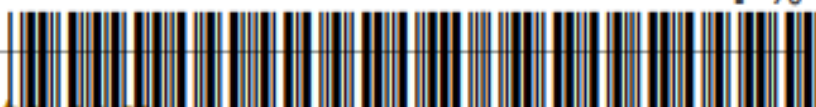
29

tularecounty.ca.gov

Fuente de Internet

<1 %

www.bolsa.hispavista.com



30

Fuente de Internet

<1 %

31

www.cs.umss.edu.bo

Fuente de Internet

<1 %

32

www.euskalit.net

Fuente de Internet

<1 %

33

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

34

www2.icamalaga.es

Fuente de Internet

<1 %

35

"Columbia School Linguistics in the 21st Century", John Benjamins Publishing Company, 2019

Publicación

<1 %

36

actualidad.terra.es

Fuente de Internet

<1 %

37

apusdelagua.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

38

inba.info

Fuente de Internet

<1 %

39

moam.info

Fuente de Internet

<1 %

40

planetbeans.com

Fuente de Internet



41 rai.uapa.edu.do Fuente de Internet <1 %

42 repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet <1 %

43 www.indetec.gob.mx Fuente de Internet <1 %

44 www.mardechile.cl Fuente de Internet <1 %

45 www.scribd.com Fuente de Internet <1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
OLORTEGUI ARANDA NORALISA AMANDA		42566928	Olortegui.nora8@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p>“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUARAZ - 2022”</p>			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital



Olortegui

Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	20	02	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).