

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL
HOSPITAL DE BARRANCA, 2020

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Mendoza Zevallos, Katherine Brissette

Código ORCID: 0000-0002-1538-5682

Asesora:

Mg. Ávila Alcalde, Yesenia

Código ORCID: 0000-0001-5509-4460

Huacho – Perú

2021

INDICE

PALABRA CLAVE:	7
CONTANCIA DE ORIGINALIDAD	8
TITULO	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPITULO I : INTRODUCCION	12
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	15
1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	19
1.3 PROBLEMA	21
1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	21
1.5 HIPOTESIS	31
1.6 OBJETIVOS	31
CAPITULO II : METODOLOGIA	31
2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	32
2.2 POBLACION Y MUESTRA	33
2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS	34
2.4.PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION	36
CAPITULO III: RESULTADOS	37
CAPITULO IV: ANALISIS Y DISCUSION	65
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	75
<u>ANEXOS</u>	<u>79</u>

INDICE DE TABLA

N.º	Pág.
Tabla 1: ¿El área donde labora planifica las actividades para lograr las metas propuestas del hospital?	37
Tabla 2: ¿La dirección evalúa periódicamente las áreas del hospital para ver si están logrando las metas propuestas?	38
Tabla 3: ¿La dirección establece adecuadamente las acciones para llegar a la meta que se propone?	39
Tabla 4: ¿La dirección establece adecuadamente las acciones para llegar a la meta que se propone?	40
Tabla 5: ¿El hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar sus recursos?	41
Tabla 6: ¿La distribución de recursos va acorde a las necesidades de las áreas?	42
Tabla 7: ¿Se hace la programación de las metas que se quiere alcanzar de manera eficiente?	43
Tabla 8: ¿Usted cree que la estructura orgánica del hospital es adecuada?	44
Tabla 9: ¿Considera que los recursos del hospital (humano, financiero, material) están organizados correctamente?	45
Tabla 10: ¿Existe comunicación entre las distintas áreas del hospital?	46
Tabla 11: ¿El personal tiene clara la misión y visión del hospital de barranca?	47
Tabla 12: ¿Su jefe define de forma clara cuales son los objetivos del hospital?	48
Tabla 13: ¿Considera que el área donde trabaja cumple con lograr los objetivos establecidos?	49
Tabla 14: ¿Cree usted que existe adecuado liderazgo en el hospital?	50
Tabla 15: ¿Se les paga a tiempo su sueldo?	51
Tabla 16: ¿Los sueldos están acorde con el perfil del puesto?	52
Tabla 17: ¿Se les otorga un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones?	53
Tabla 18: ¿A los trabajadores más sobresalientes lo ascienden de puesto dentro del hospital?	54
Tabla 19: ¿Existe un buen control de las metas que alcanzan por área de operaciones?	55
Tabla 20: ¿Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención?	56
Tabla 21: ¿El hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos?	57

Tabla 22:	¿Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar en sus actividades?	58
Tabla 23:	¿el hospital apoya a sus trabajadores cuando quieren realizar cursos de especialización?	59
Tabla 24:	¿considera que el hospital cuenta con personal competente?	60
Tabla 25:	¿su jefe brinda sugerencia teniendo buena comunicación con los trabajadores?	61
Tabla 26:	¿Se realiza reuniones para la exposición de sus falencias permitiéndolas mejorar?	62
Tabla 26:	¿Se coordinan las actividades que se va a realizar durante el día?	63
Tabla 27:	Tabla de correlación	64

INDICE DE FIGURA

N.º	Pág.
Figura 1: ¿El área donde labora planifica las actividades para lograr las metas propuestas del hospital?	37
Figura 2: ¿La dirección evalúa periódicamente las áreas del hospital para ver si están logrando las metas propuestas?	38
Figura 3: ¿La dirección establece adecuadamente las acciones para llegar a la meta que se propone?	39
Figura 4: ¿considera si el jefe del área está capacitado para la direccionar su área, cumpliendo con el perfil?	40
Figura 5: ¿El hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar sus recursos?	41
Figura 6: ¿La distribución de recursos va acorde a las necesidades de las áreas?	42
Figura 7: ¿Se hace la programación de las metas que se quiere alcanzar de manera eficiente?	43
Figura 8: ¿Usted cree que la estructura orgánica del hospital es adecuada?	44
Figura 9: ¿Considera que los recursos del hospital (humano, financiero, material) están organizados correctamente?	45
Figura10: ¿Existe comunicación entre las distintas áreas del hospital?	46
Figura11: ¿El personal tiene clara la misión y visión del hospital de barranca?	47
Figura12: ¿Su jefe define de forma clara cuales son los objetivos del hospital?	48
Figura13: ¿Considera que el área donde trabaja cumple con lograr los objetivos establecidos?	49
Figura14: ¿Cree usted que existe adecuado liderazgo en el hospital?	50
Figura15: ¿Se les paga a tiempo su sueldo?	51
Figura16: ¿Los sueldos están acorde con el perfil del puesto?	52
Figura17: ¿Se les otorga un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones?	53
Figura18: ¿A los trabajadores más sobresalientes lo ascienden de puesto dentro del hospital?	54
Figura19: ¿Existe un buen control de las metas que alcanzan por área de operaciones?	55
Figura20: ¿Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención?	56
Figura21: ¿El hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos?	57
Figura22: ¿Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar en sus actividades?	58
Figura23: ¿el hospital apoya a sus trabajadores cuando quieren realizar cursos de especialización?	59
Figura24: ¿considera que el hospital cuenta con personal competente?	60

Figura25: ¿su jefe brinda sugerencia teniendo buena comunicación con los trabajadores?

Figura26: ¿Se realiza reuniones para la exposición de sus falencias permitiéndolas mejorar?

Figura27: ¿Se coordinan las actividades que se va a realizar durante el día?

Palabra Clave

Tema	Gestión Administrativa y Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

Keyword:

Línea de investigación

Theme	Administrative Management and Labor Performance		
Specialty	Administration		
Línea de Investigación	OCDE		
	Área	Sub Área	Disciplina
Gestión Pública	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Economía

Line of research

Line of research	OCDE		
	Área	Sub Área	Discipline
Public Management	Social Sciences	Economy and business	Economy

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 su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Barranca ,2020"** del (a) estudiante: **Katherine Brissette Mendoza Zevallos**, identificado(a) con Código N° **1713100056**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 20%, 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, 13 de Diciembre de 2021


 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



**“Gestión administrativa y su relación con el
desempeño laboral de los trabajadores del hospital de
Barranca, 2020”.**

Resumen

La investigación fue de utilidad para la institución de estudio. La principal finalidad de esta tesis fue establecer la relación que existe entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Barranca, 2020.

El estudio fue de tipo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, validado por juicio de expertos en investigación, la población estuvo constituido por 110 asalariados, el cual se aplicó la formula estadística de probabilidad, obteniendo 86 trabajadores como muestra por otro lado para el análisis y procesamiento de la información se hizo el uso del SPSS vers. 22, el cual permitió ingresar nuestros datos mediante tablas o figuras.

Existe relación significativa de $r= 0.625$ entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Barranca Cajatambo, 2020. Cuya gestión administrativa no es óptima ya que solo un 42% indican que casi siempre los jefes están capacitados para direccionar su área, no cumpliendo con el perfil, en cuanto al desempeño un 34% indican que alguna vez se coordinaron las actividades que se van a realizar durante el día, tanto así que un 36% algunas veces existe un buen control de las metas que alcanzan por áreas de operaciones.

Abstract

The research was useful for the institution of study. The main purpose of this thesis was to establish the relationship between Administrative Management and Labor Performance of the Barranca hospital workers, 2020.

The study was of a descriptive type, non-experimental cross-sectional design, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, validated by the judgment of research experts, the population consisted of 110 employees, which was applied the statistical formula probability, obtaining 86 workers as a sample, on the other hand, for the analysis and processing of the information, the SPSS vers. 22, which enter our data through tables or figures.

There is a significant relationship of $r = 0.625$ between Administrative Management and Labor Performance of the workers of the Hospital de Barranca Cajatambo, 2020. Whose administrative management is not optimal since only 42% indicate that managers are almost always trained to direct their area, not complying with the profile, in terms of performance, 34% indicate that the activities that are going to be carried out during the day were coordinated at some time, so much so that 36% sometimes there is good control of the goals they achieve by areas of operations.

1. INTRODUCCIÓN

1.1.ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Antecedentes:

En lo Internacional.

Vela (2015), la finalidad de este estudio fue establecer si los síntomas del estrés se relacionan con el desempeño laboral y determinar la relación del mismo con los factores sociodemográficos de la población. Se estimó a 71 salarios de los distintos campos de trabajo. Concluye que no hubo asociación estadísticamente significativa entre las variables de niveles de desempeño laboral y niveles de estrés laboral. Donde se halló con el coeficiente de correlación de Pearson una asociación lineal positiva muy baja.

Vásquez y López (2015), la presente tesis tiene la finalidad de estimar la dirección administrativa del Nosocomio Mariana de Jesús. Se concluyó que los beneficios del modelo COSO, dará apoyo a la dirección en la evaluación e utilización de controles con el objeto de dar un grado de estabilidad discreta referente a la obtención de fines con el fin de identificar el momento determinado ante cualquier desviación en el cumplimiento de las metas.

Freire Galo (2021), el fin fue establecer la interacción del nivel de la Gestión Administrativa y el nivel de las medidas de Bioseguridad captada por los internos del Nosocomio. Los resultados demuestran que la Gestión Administrativa preponderó el nivel regular. Finalizando que el nivel entre Gestión Administrativa y medidas de Bioseguridad mostrando una correlación

positiva, con una valoración de 0,578 señalando una correlación discreta y una significancia estadística de ($p < 0,01$); aceptando de la hipótesis.

En lo Nacional

León (2017), el presente proyecto tuvo como fin definir la relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores del Nosocomio Víctor Ramos Guardia. Por consiguiente, se precisó que existe relación significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los asalariados del Nosocomio Víctor Ramos Guardia. Según los datos adquiridos de las variables, se obtuvo que si hay relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral, por ello se afirma la hipótesis.

Torés (2015), el propósito general ha sido decidir qué relación que hay entre el liderazgo y el desempeño laboral de los directivos del nosocomio de Huancavelica. Infiriendo el agravio que tiene el cargo un jefe que está pendiente de su personal para ayudar a perfeccionar su desempeño laboral. Los datos muestran que hay una relación entre el desempeño laboral y el liderazgo, señalando los componentes de agrado laboral de los directivos contemplados en este análisis.

Salvatierra (2019), la finalidad ha sido decidir la interacción entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de asistencia en el departamento de farmacia nosocomio regional de huacho. La indagación sostiene que la gestión del talento humano infiere de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Farmacia del nosocomio Regional de Huacho. Finalmente, el análisis de esta averiguación

desarrollada determino la interacción positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral los trabajadores.

Montoya (2017), su objetivo fue la relación entre la gestión administrativa y la calidad de atención a los usuarios en la Comunidad Local de Administración de Salud (CLAS) “Aguamiro”. Se obtuvo que la gestión administrativa y la calidad de atención a los usuarios no son autónomos y están relacionados incluyendo como dato (15,37), siendo superior al valor tabular (9,49). Se propone a los asalariados llevar a cabo ocupaciones en relación con la gestión administrativa, destinados a reforzar las habilidades y capacidades que garanticen un progreso en las condiciones de los RRHH.

Cabana (2015), establecer la relación entre la gestión administrativa con la satisfacción del cliente por los servicios de atención en los establecimientos de salud de la Región Callao. Concluyendo que los nosocomios de la Región Callao (San José, Ventanilla y Daniel Alcides Carrión) no tienen la capacidad para la clase y nivel de cuidado, sin embargo, sus servicios son factibles para los ciudadanos por su localización y planificación.

Palama y Ruiz (2018), se obtuvo que la gestión administrativa del nosocomio Guillermo Almenara Irigoyen y su efecto en el funcionamiento de la única lista de posibilidad quirúrgica. La actual investigación de tesis tiene como fin brindar un diagnóstico situacional por medio de un estudio del entorno de la gestión administrativa y de las herramientas de gestión. En tanto, se concluyó que en la actualidad los instrumentos de gestión administrativa no

favorecen a una mejor gestión de la única lista de posibilidad quirúrgica, por ello no se da validez a la hipótesis planteada.

1.1.2 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

A) Gestión Administrativa

Gestión

La gestión es el modo de regir en una entidad pública o privada, es un recurso y un objetivo, resultando una gestión de carácter, quienes lideran en grupos tendrán que regir, gestionar, direccionar las ocupaciones planteadas y reestablecer los planes de gobierno mediante metas a un plazo definido. Se enlaza a la gestión como “el grupo de ocupaciones de dirección y gestión de una organización en el campo particular de las sociedades”.

Escudero (2011), en su proyecto de MEd concluye: “La gestión es la acto y efecto de una buena gestión”. En otras palabras, la gestión es delimitada como la totalidad de cargos de dirección y gestión de una entidad.

Administrativa

Administrativa se refiere a la gestión, igualmente se le llama a aquel sujeto que se desempeña laboralmente dentro de la administración, donde se elaboran ocupaciones vinculadas a la administración en una empresa

La ejecución de esta función constituye a la fase administrativa:

- Planificación
- Organización
- Dirección

Gestión Administrativa

Es el conjunto de herramientas administrativas que permitirán medir la efectividad de la gestión administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo, aplicando, la planeación, organización y dirección.

Chiavenato (2010), son un grupo de saberes, capacidades, comportamientos y reacciones que una persona debería tener para ser positiva en un extenso y diversos tipos de empresas. No solamente juzgamos a una persona por su conocimiento, sino, por el nivel de inteligencia que posee. Se centra en integrar el marketing, las finanzas, la gestión, la producción y la contabilidad, para llegar al éxito de una empresa.

Dessler y Valera (2011), el papel del emprendedor, los directivos empiezan con la supervisión de nuevos proyectos que elevara el desempeño de la empresa. Para el manejo de los problemas, se toman acciones inmediatas para evitar alguna dificultad. Finalmente, los directivos toman el papel de conciliador, con el objeto de conseguir mérito para su unidad.

Robbins y Coulter (2014), comentan que la gestión administrativa debe coordinar y supervisar las ocupaciones laborales de otras personas, para que puedan ser llevadas a cabo de forma efectiva. Puede decirse, en la gestión administrativa es indispensable que se dé un avance en la administración para ayudar en una óptima eficiencia de la organización.

La teoría humanística

Chiavenato (2014), menciona “el enfoque humanista, aporta liderazgo, comunicación, organización, liderazgo y motivación organizacional, dinámica

de conjunto. Es importante que el gerente deje de ser autocrítico para ganarse el reconocimiento del equipo y su deber con la empresa”.

La teoría típica de la gestión

Chiavenato (2014), indico que la teoría típica de la “administración, forma una teoría organizacional en base a la administración como un conocimiento, la cual se distingue por la separación de la ocupación y su especialidad. Tenemos la posibilidad de mencionar que la administración en un grupo de definiciones que poseen un objetivo de tener un propósito dentro del trabajo, para llevar a cabo las metas establecidas.

Desarrollo administrativo

Toda gestión administrativa se lleva a cabo mediante los recursos o funcionalidades de los procesos de gestión.

B) Desempeño Laboral

El conjunto de herramientas administrativas que posibilita la medición segura del desempeño laboral del hospital de Barranca Cajatambo, aplicando remuneración, eficacia y comunicación.

Robbins et al (2013), menciona que es un proceso para establecer el grado de éxito en la entidad, en la realización de las ocupaciones y las metas. Generalmente la medición del desempeño laboral ofrece un cálculo sobre la culminación de las metas a un nivel personal.

Robbins y Judge (2013), estiman la manera en que los asalariados hacen sus ocupaciones y se integran en una explicación del área de trabajo, no

obstante, las recientes empresas, necesitan más información en la actualidad se conocen 3 tipos primordiales que ayudan al desempeño laboral.

- Desempeño de las tareas. Describe a la culminación de las actividades y tareas que ayudan a la productividad de un bien o servicio.

- Civismo. Se refiere a las actividades que ayudan al entorno mental de la entidad, así como, ayudar a otros, tratar a los asistentes con decoro, dar opiniones reconstructivas y ser optimistas en el puesto de trabajo.

- Falta de productividad. Refiere a las ocupaciones que perjudican de forma activa la entidad, como hurtar, agraviar la propiedad de la empresa, ser agresivo con los compañeros y ausentándose con frecuencia.

El desempeño

Según **Chayña (2017)**, “**está** compuesto por el verbo activo transitivo, tiene como sinónimos a ejercer, ocupar, llenar, realizar, cumplir. Su característica de tránsito, implica que pasa y se transfiere unos a otros”.

Robbins y Coulter (2010), definen el desempeño laboral como “la acumulación de resultados obtenidos por las funciones que ejercen los trabajadores de una entidad”.

Robbins y Judge (2017), el desempeño laboral se define como “la finalidad de una labor que está conformado por los elementos de gestión y el incremento de productividad”.

Evaluación del desempeño laboral

Dessler y Varela (2017), mencionan “evaluar al salariado de manera constante a partir su ingreso hasta hoy por medio de indicadores de medición al desempeño”.

Louffat (2013), estiman que el desempeño indica “Es un método técnico que calcula de manera constante el desempeño del asalariado en función a las metas planteadas”.

Formas de medición del desempeño

Louffat (2013), son los próximos:

- Procedimientos de clasificación o estructura. Compara los méritos del colaborador en el lapso del tiempo trabajando, se tiene como criterio la globalización o un juicio universal sobre el asalariado, con base a la exploración de distintos componentes de los colaboradores.
- Procedimientos de escalas. Se pone a prueba al trabajador de forma individual en base a su desempeño, al cual, se pone un puntaje general.
- Los procedimientos comportamentales cualitativos. Es comparable con la productividad del mismo trabajador.

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollar del presente estudio fue contribuir de conocimientos a todos los involucrados de la investigación acerca de la Gestión administrativa y el desempeño laboral, de tal modo proporciona herramientas para el desarrollo de una gestión eficiente y eficaz. Por otro lado, el motivo de desarrollar el presente estudio en hospital de Barranca Cajatambo, 2020. Es debido a que se no

se viene aplicando eficientemente la gestión administrativa ello se da a notar con la falta de identificación con la institución por parte de los trabajadores el cual a su vez tampoco se siente a gusto con el ambiente de trabajo el cual influye en el sueldo y falta de capacitación. De tal modo que consideramos que esta investigación será importante porque permitirá conocer la relación que tiene Gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de Barranca.

Asimismo, la investigación se justifica en beneficio social al mejorar la gestión se podrá prestar un mejor servicio a la población que se atienden en el nosocomio, por lo consiguiente se podrá mejorar las prestaciones que reciben el personal que trabaja el cual será de beneficio para sus familias.

Justificación metodológica

Establecer procesos, técnicas e instrumentos utilizados en el estudio así demostrar su validez. Finalmente, el aporte a la ciencia, se relaciona con los resultados obtenidos los cuales se podrá suscitar alternativas y métodos para solucionar el problema que aqueja a la institución materia de estudio, lo que permitirá mejorar la atención que se les viene brindando por parte de los trabajadores hacia los usuarios del hospital. Consideramos que el trabajo de investigación podría ser tomado de referencia para estudios futuros, estudiantes o organizaciones interesadas en el tema que se desarrolló.

Justificación teórica

Proporcionará a los miembros de la organización información acerca de la gestión administrativa y desempeño laboral, dándoles de manera detallada los

elementos para el proceso administrativo y la importancia de lograr una elevada calidad.

Justificación práctica

Acorde con los objetivos de estudio, el resultado nos permitirá a los implicados en el análisis, comprender con mayor hondura la efectividad de la gestión administrativa y desempeño laboral en el hospital del distrito de Barranca.

Metodológica

El estudio permitirá tener resultados objetivos dado que se utilizará los siguientes parámetros: tipo: investigación: básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal simple, técnica estadística: la encuesta y el instrumento a utilizar es el cuestionario.

1.3. PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal del hospital de barranca, 2020?

1.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

1.4.1. CONCEPTUACIÓN DE LAS VARIABLES

a) Gestión Administrativa.

Galicía (2010), es un grupo de labores y funciones coordinadas que mejoran la forma de utilizar los recursos que posee una organización. O sea, la gestión administrativa se implica de usar de forma eficientemente y responsable los bienes.

Dimensiones De La Gestión Administrativa

En el crecimiento del entendimiento de la gestión administrativa, apreciar que está constituida por dimensiones en los que se ejecutara su desarrollo.

Planeación

Galicia (2010), la planeación es la operatividad administrativa. Se trata de un modelo teórico para la acción futura. Comienza por la decisión de las metas y describe los fines necesarios para alcanzarlos de la forma más viable posible. Conceptualizar y planificar las metas es elegir anticipadamente el más elevado curso de acción para lograrlos.

Ibáñez (2011), la planeación es un suceso que utilizan los directivos para detectar y elegir las metas y los cursos de acción apropiados. Los 3 pasos del proceso son: 1) disponer las metas buscará la empresa, 2) disponer los cursos de acción se trabajará para llegar esos objetivos y 3) disponer de qué manera se distribuirán los recursos de la empresa para conseguir esos objetivos.

Organización

Dessler y Valera (2011), menciona de las ocupaciones administrativas que producen una composición de labores e interrelaciones. Las superficies concretan integran el diseño organizacional, la especificación y especialización de las áreas, el nivel de control, la unidad de mando, la coordinación, el diseño y la exportación de puestos.

Chiavenato (2010), significa el acto de acomodar, estructurar e integrar los recursos y los órganos relacionados en la ejecución, e implantar las interrelaciones y las atribuciones individuales”.

Dirección

Chiavenato (2010), Está de forma directa relacionada con la disposición de la compañía. La capacidad de direccionar se relaciona de manera directa con la forma de orientar las tareas de los individuos que componen la organización para llegar al objetivo.

Galicia (2010), a pesar de elaborar planes, modificar una composición y contratar a los empleados, alguien debería delegar en la entidad. Esta implica involucra a terceros con el fin de desempeñar las labores necesarias para conseguir las metas planteadas.

Indicadores

Metas

Dessler y Valera (2011), las metas, como instrumento motivacional, tiene una enorme efectividad una vez que el total sus recursos primordiales permanecen presentes, al recibir la meta, su especificidad, un reto, y la supervisión y retroalimentación del desempeño.

Newstrom, (2011), “la fijación de objetivos, como instrumento motivacional, comprende de una gigantesca efectividad una vez que la totalidad sus recursos primordiales permanecen presentes. La aprobación de las metas, su característico, el reto, la observación y retroinformación del desempeño”.

Cursos De Acción

Dessler y Valera (2011), una vez que observan su correspondiente proceso de resolución de dificultad mediante esta enseñanza, los trabajadores aprenden a comprender de sus vivencias de una forma donde pueden resolver nuevas dificultades a futuro por sí solos.

Distribuir Recursos

Ibáñez (2011), el manejo de los recursos materiales contribuye en la administración de registros (guardar ni muchas ni pocas unidades en el inventario), gestión de calidad (conservar la calidad apropiada de la producción) y equipos de control (facilitar las maquinas e instalaciones primordiales). La gestión de los RR.HH. incorpora la colocación y selección, preparación y progreso, compensación y la valoración evaluación del desempeño.

Dessler y Valera (2011), el reparto cumple una trascendencia una vez que una organización trata de llevar a cabo un plan en el avance del mercado. Varias de las elecciones más difíciles que afronta una compañía comprenden del reparto del producto.

•PROGRAMAR

Ibáñez (2011), programar entonces dicha parte de la gestión en el que implica el establecimiento de una composición de fines en función al desempeño de los individuos; es a propósito en la forma de aseverarse las tareas correctas para asignar las metas, a los individuos mejor adaptados para llevarlas a cabo.

Chiavenato (2010), muchas empresas padecen algunos cambios y modificaciones, así sea en la incorporación de nuevas tecnologías o distintos, cambios de sus servicios o productos, con el cambio en la conducta de los individuos o de sus protocolos interiores.

Estructurar

Koontz y Cannice (2012) El propósito de una composición organizada es contribuir a producir un área para el crecimiento personal, por lo cual es un instrumento de gestión; aunque está compuesta por las labores a desempeñar, las funcionalidades de esta forma indicadas además deben crearse en base en las capacidades y motivaciones de los individuos.

Integrar Los Recursos

Ibáñez (2011), tiene como fin seleccionar a los proveedores confiables que aseguren los insumos de los materiales y el tiempo necesario. Una vez que los apartamentos poseen metas habituales, permanecen organizados de la misma forma similar y laboran juntos para llegar a las metas propuestas por la compañía, la cual va a estar bastante incorporada.

Chiavenato (2010), integrar necesita cubrir y conservar los puestos de la composición organizacional. Esto se consigue al comparar los requerimientos de fuerza de trabajo.

Dinamizar La Empresa

Ibáñez (2011), saber que las debilidades y fortalezas de los integrantes del grupo e incorporar sus fortalezas individuales para que las labores se desempeñen en grupo.

Galicia (2010), si la costumbre y las funciones no son comunes, la enseñanza pasa al olvido. Aprender y conservar una nueva conducta, implica ejercitar consecuentemente para que lo aprendido sea nuevo en relación con el desempeño.

Objetivo

Ibáñez (2011), continuamente, las metas organizacionales se interponen a los individuales. La disminución de precios va en oposición a los salarios, el incremento de ingresos entra en un problema.

Chiavenato (2010), con buenos beneficios colectivos, la productividad no se lleva con el esfuerzo sano, el orden no trabaja con la independencia, la unión no se da con la soberanía la cual es importante para una de las piezas, usualmente no es bueno para la otra. Es allí donde está el problema.

Liderazgo

Hellriegel (2011), el liderazgo es la interacción de predominación en los dirigentes y los que luchan por llegar a un genuino cambio que refleje los objetivos que los unen. El liderazgo toma distintas formas y se puede usar para unas grandes variedades de fines.

Chiavenato (2010), incrementar el liderazgo en las organizaciones. De esta forma es importante detectar y desarrollar a los individuos extraordinarios, dispuestos a llevar a la empresa hacia la nueva era. Es fundamental generar nuevos líderes, y el secreto del triunfo va a estar en cada una de las personas.

Desempeño Laboral

Chiavenato (2012), menciona que se puede conocer en relación al rendimiento que mantiene el colaborador al ejecutar las actividades que se le encomienda, para que el desempeño que muestran sea bueno se tienen que dar una serie de factores.

Dimensiones

Remuneración

Robbins (2013), los ayudantes anhelan recibir un incentivo que cubra sus expectativas, cuando la remuneración es igualitaria, en función a las áreas, los asalariados se sentirán felices con su desempeño.

Eficacia

Dessler (2011), hace referencia la seguridad que demuestra el colaborador cuando realiza sus actividades, esto se refleja en la productividad que le genera a la empresa, pero para que el colaborador llegue a ese grado se tiene que especializar.

Comunicación

Guzmán (2012), la relación que se tiene fuera y dentro del lugar de tareas, es por medio de la relación donde nace el sistema de recomendaciones, lo cual da la colaboración de los trabajadores, lo cual crea un aprendizaje entre ellos.

Chiavenato (2012), refiere que se tiene una comunicación clara entre los trabajadores y la institución se podría llegar con los parámetros definidos.

Indicadores

Sueldo

Chiavenato (20012), refiere al pago que se les asigna a los trabajadores por el desempeño realizado a lo largo del mes, todo ello está ligado al contrato que se hizo con su jefe.

Incentivos

Robbins (2013), menciona se utiliza para incentivar al equipo en el desempeño de sus logros y metas que se hayan plateados, y que se motiven en terminar sus labores.

Hellriegel (2011), define los incentivos son el premio que recibe el personal por tener un excelente desempeño durante todos los meses, y también sirve de forma para mantener motiva al personal y motivar a los demás para que también se esmeren en mejorar su desempeño.

Ascensos

Chiavenato (2010), nos dice que es el reconocimiento a la dedicación y el esfuerzo para llegar un nivel de mayor responsabilidad, en la que tiene la confianza de su jefe.

Productividad

Chiavenato (2012), cuando los colaboradores están contentos en su trabajo, ayudara a que se mantenga concentrado con su trabajo lo cual es un incentivo para que aumente su productiva dentro de la empresa.

La productividad es un indicador de cómo viene desempeñando sus funciones, lo cual sirve para medir el desempeño que viene teniendo el colaborador, de acuerdo a ello se pueden tomar medidas positivas que le sean de un gran beneficio para el colaborador y si no fuera el caso también causa el despido del colaborador porque no porta para la empresa con su desempeño que viene mostrando.

Especialización

Chiavenato (2012), es el transcurso por el que pasa el colaborador para adquirir mayor conocimiento el cual le permite ser reconocido por su trabajo que realiza, ya que será más certero al momento de realizar las cosas.

Dessler (2011), es la sucesión que pasa el trabajador para adquirir mayor conocimiento, el cual permitirá postular a un puesto de mayor dificultad lo cual generará también un mayor pago por los servicios que realiza.

Competencias

Robbins (2013), es una forma de alentar a los trabajadores para auto motivarse en mejorar su desempeño, lo cual es beneficioso para la organización ya que contara cada vez con un mejor personal.

Sugerencias

(Guzmán, 2012), lo que se busca con el sistema de sugerencias es fomentar el debate entre los empleados con la organización, para que sea provechoso es que escuche a todos los miembros que brinden su opinión en que se debe mejorar para suplir las falencias que se viene presentando.

(Galicia, 2010), las sugerencias que se brindan en las asambleas no solo son esencial para la empresa sino también provechoso para el personal ya

que al funcionamiento potenciara sus habilidades con las que cuenta, es por ello que empresa valora las recomendaciones vertidas en la asamblea que se realiza.

Retroalimentación

Chiavenato (2012), se utiliza con finalidad de que interactúen los miembros de la empresa, buscando que jefes de área sean calificados por su personal dando una perspectiva diferente en cuanto a su desempeño, a su vez también se evalúan los compañeros de área donde les comunican sus virtudes y defectos que tienen, con la intención de que reconozca sus errores y le den solución.

Coordinación De Las Tareas

Guzmán (2012), menciona que ayuda a la organización sea más eficaz ya que tiene programado las actividades que se tienen que desarrollar con tiempo, y que es lo se va realizar paso a paso, lo que permite alcanzar los objetivos con menor dificultad.

Chiavenato (2012), es una herramienta que es de gran utilidad ya que se ordena cuáles son las cosas que se tienen que realizar en función a su importancia, lo que permitirá tener más tiempo para lograrlo y de forma óptima.

1.5. HIPÓTESIS

“La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal del hospital de barranca, 2020.”

1.6. OBJETIVOS

Objetivo general:

1. Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020.

Objetivos específicos:

1. Determinar el nivel de la gestión administrativa en el hospital de barranca, 2020.
2. Determinar el nivel de desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020.
3. Interpretar la relación que existe la gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020.

2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básica-descriptiva de corte trasversal ya que solo describiremos la relación que existe entre ambas variables: Gestión administrativa y Desempeño laboral en el Hospital de Barranca Cajatambo, 2020.

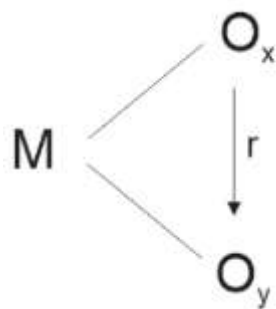
Bernal (2010) conceptualizó el estudio transversal como: “El estudio en el cual se obtiene información del objeto de estudio una única vez en un momento dado”.

Diseño

La investigación fue de diseño no experimental, dado que no manipularemos las variables, observaremos el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos. Transversal simple, porque obtuvimos la información en un tiempo único y utilizaremos una sola muestra.

Para el autor Hernández, et al (2014), indica que las investigaciones de diseño no experimental son estudios realizados sin la deliberada manipulación de variables; en estos estudios solo se observan los fenómenos en su entorno o ambiente natural para ser analizados.

Se representa con la siguiente gráfica:



Donde:

M: Muestra población de estudio.

Ox₁: Gestión administrativa

Ox₂: Desempeño Laboral

r: correlación entre V1 y V2.

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Estuvo constituida por 110 trabajadores que pertenecen al Hospital de Barranca Cajatambo, 2020.

Hernández, et al (2010). Para conceptualizar la población, en un trabajo de investigación, se tuvo presente las propiedades de los elementos que identifican la pertenencia de cada uno de sus miembros los al final se constituye la población objetivo.

Muestra:

Se aplicó el muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple, quedando en 86 trabajadores como muestra.

Hernández (2014) la muestra es esencialmente, un subgrupo de la poblacional. Supongamos que es un subconjunto de elementos que son de aquel grupo determinado por sus propiedades características al que llamamos población; en esta situación se aplicará el muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple. Para obtener el tamaño de la muestra, aplicamos la siguiente formula de cochran's:

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

Dónde:

- n : Es el tamaño de la muestra.
- Z_2 : Es el nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza).
- N : Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 110 unidades de análisis.
- $p=q$: Es la probabilidad de éxito o no éxito: 50%.
- d_2 : Es el error muestral $(0.05)^2$
- $n = \frac{110 \times (1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(110-1) \times (0,05^2) + (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)} = 85,6874$

$$N = 86$$

1.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Técnicas:

Se hizo uso de la encuesta para manejar datos confiables (primarias) sobre el Hospital de Barranca Cajatambo, 2020, teniendo como función evaluar ambas variables.

López y Fachelli (2015), es una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida.

Instrumento.

En esta presente investigación, se usó el cuestionario medido por la escala de Likert, ya que las preguntas propuestas están reguladas respecto a las dimensiones e indicadores de cada variable de estudio, las cuales a su vez están sujetas a medición ya que se obtendrá información veraz de la investigación.

Validación:

Se hizo uso de la validez de los instrumentos: Gestión administrativa y Desempeño laboral, a través del juicio de expertos.

La confiabilidad

La confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula sirve para determinar el nivel de confiabilidad de una escala y para determinar su valor. Sus valores oscilan entre 0 y 1.

La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valore.

Estadísticos de Fiabilidad –Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
,915	,918	14

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0.915 lo cual nos permite decir que el instrumento gestión administrativa de 14 ítems tiene una confiabilidad muy alta.

Estadísticos de Fiabilidad – Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
,871	,883	13

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0.871 lo cual nos permite decir que el instrumento desempeño laboral de 13 ítems tiene una confiabilidad muy alta.

1.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En el análisis de la información obtenida se utilizó el programa de spss, se procesó mediante medios informáticos, el cual los resultados fueron tabulados mediante tablas y figuras para el ordenamiento de los datos. Para la representación de las variables de estudio, será mediante tablas de frecuencia simples y en valores porcentuales; las figuras serán de forma circular, para representar a la muestra.

2. RESULTADOS

Resultados de encuesta a los trabajadores del hospital de Barranca- Cajatambo, 2020.

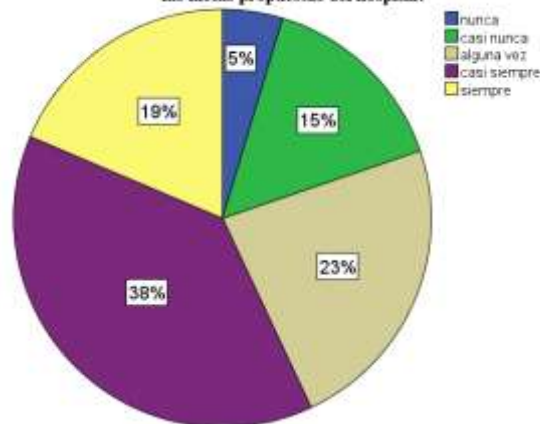
TABLA N°01:

El área donde labora, planifica las actividades para lograr las metas propuestas del hospital.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	5%
Casi Nunca	13	15%
Alguna vez	20	23%
Casi siempre	33	38%
Siempre	16	19%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N°1. ¿El área donde labora, planifica las actividades para lograr las metas propuestas del hospital?



INTERPRETACIÓN:

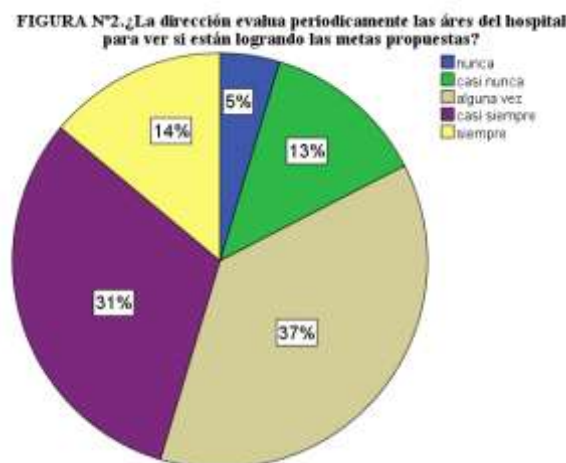
La tabla N°01 nos indica que el 38% de los encuestados afirman que casi siempre se planifican las actividades para lograr las metas propuestas, otro 23% de los encuestados manifiestan que alguna vez, mientras el 19% opinan que siempre, un 15% opinan que casi nunca y un 5% que nunca.

TABLA N°02:

La dirección evalúa periódicamente las áreas del hospital para ver si están logrando las metas propuestas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	5%
Casi Nunca	11	13%
Alguna vez	32	37%
Casi siempre	27	31%
Siempre	12	14%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°02 nos expresa que el 37% de los encuestados exponen que alguna vez la dirección evalúa periódicamente las áreas del hospital para ver si están logrando las metas propuestas, un 31% consignan que casi siempre, un 14% de los encuestados afirman que siempre, un 13% afirman que casi nunca y un 5% que nunca.

TABLA N°03:

La dirección establece adecuadamente las acciones para llegar a la meta que se propone.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	2%
Casi Nunca	5	6%
Alguna vez	44	51%
Casi siempre	25	29%
Siempre	10	12%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

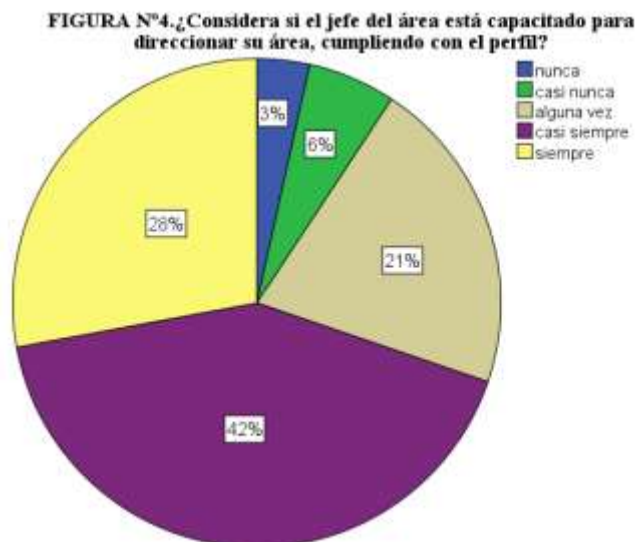
La tabla N°03 nos expresa que el 51% de los encuestados exponen que alguna vez la dirección establece adecuadamente las acciones para llegar a las metas propuestas, entre tanto un 29% consignan que casi siempre, el 12% de los encuestados afirman que siempre y el 6% dicen que casi nunca, finalmente el 2% afirman que nunca.

TABLA N°04:

Considera si el jefe del área está capacitado para direccionar su área, cumpliendo con el perfil.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	3	3%
Casi Nunca	5	6%
Alguna vez	18	21%
Casi siempre	36	42%
Siempre	24	28%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°04 nos dice que el 42% de los encuestados consideran que casi siempre el jefe del área está capacitado para direccionar el área, un 28% consignan que siempre, mientras que el 21% indican que alguna vez, el 6% de los encuestados señalan que casi nunca y el 3% que nunca.

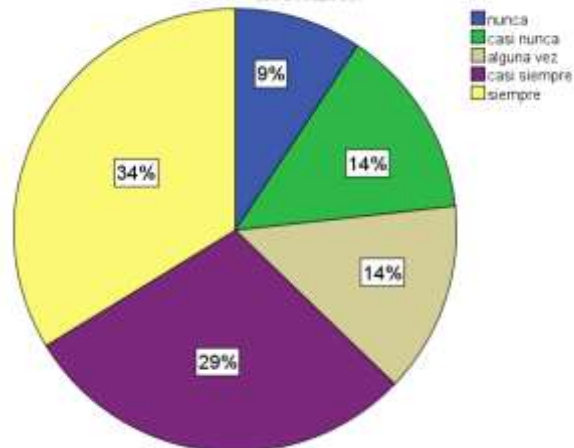
TABLA N°05:

El hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar los recursos.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	8	9%
Casi Nunca	12	14%
Alguna vez	12	14%
Casi siempre	25	29%
Siempre	29	34%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N°5. ¿El hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar los recursos?



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°05, nos revela que el 34% de los encuestados señalan que siempre el hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar los recursos, entre tanto un 29% aseguran que casi siempre, el 14% de los encuestados recalcan que alguna vez, el otro 14% que casi nunca y el 9% afirman que nunca.

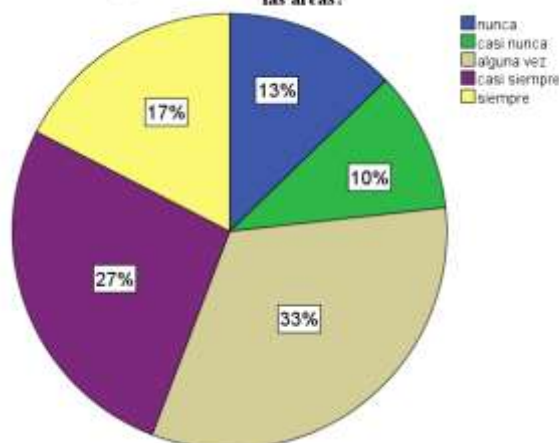
TABLA N°06:

La distribución de recursos va acorde con la necesidad de las áreas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	11	13%
Casi Nunca	9	10%
Alguna vez	28	33%
Casi siempre	23	27%
Siempre	15	17%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N°6. ¿La distribución de recursos va acorde con la necesidad de las áreas?



INTERPRETACIÓN:

La figura N°06, nos dicen que el 33% de los encuestados argumentan que alguna vez la distribución de los recursos va acorde con la necesidad de las áreas, un 27% sostienen que casi siempre, un 17% señalan que siempre, un 10% consignan que casi nunca y un 13% que nunca.

TABLA N°07:

Se hace la programación de las metas que se requiere alcanzar de la manera eficiente.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	8	9%
Casi Nunca	9	10%
Alguna vez	24	28%
Casi siempre	29	28%
Siempre	16	19%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

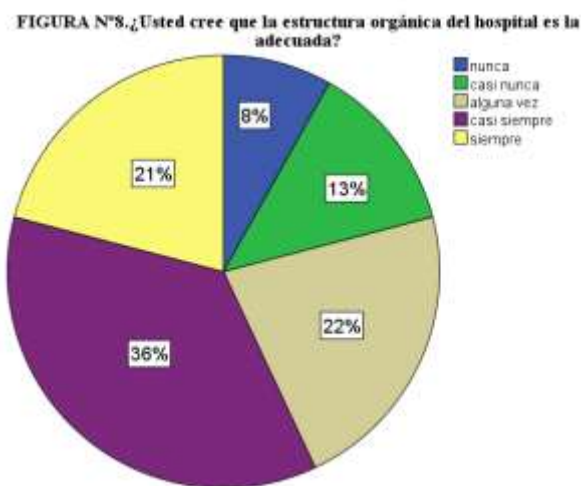
La figura N°07, nos dicen que el 34% de los encuestados argumentan que casi siempre se hace la programación de las metas que se requiere alcanzar de manera eficiente, un 28% sostienen que alguna vez, un 19% señalan que siempre, un 10% consignan que casi nunca y un 9% que nunca.

TABLA N°08:

Usted cree que la estructura orgánica del hospital es la adecuada.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	7	8%
Casi Nunca	11	13%
Alguna vez	19	22%
Casi siempre	31	36%
Siempre	18	21%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

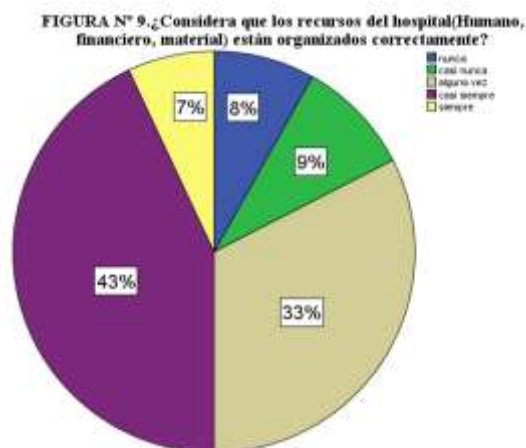
La figura N°08, nos dicen que el 36% de los encuestados argumentan que casi siempre la estructura orgánica del hospital es la adecuada, un 22% sostienen que alguna vez, un 21% señalan que siempre, un 13% consignan que casi nunca y un 8% que nuca.

TABLA N°09:

Considera que los recursos del hospital (Humano, financiero, material) están organizados correctamente.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	7	8%
Casi Nunca	8	9%
Alguna vez	28	33%
Casi siempre	37	43%
Siempre	6	7%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

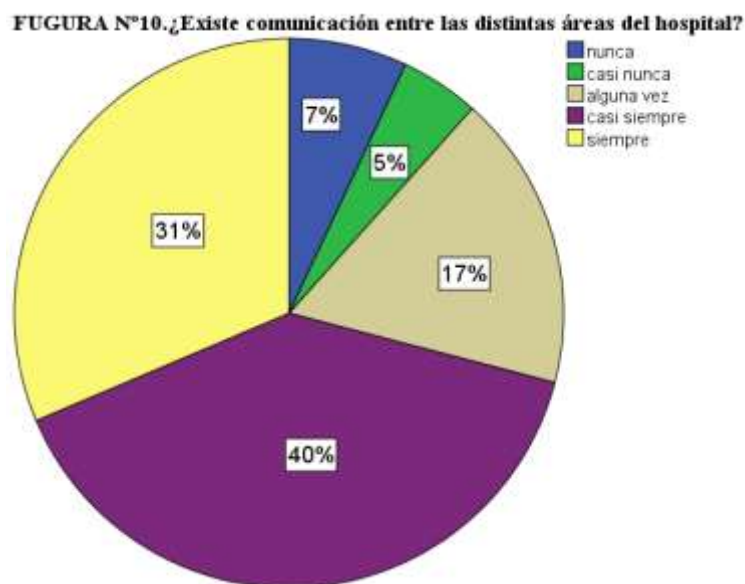
La figura N°09, nos dicen que el 43% de los encuestados argumentan que casi siempre consideran que los recursos del hospital (humano, financiero, material) están organizados correctamente, un 33% sostienen que alguna vez, un 9% señalan que casi nunca, un 8% consignan que nunca y un 7% que siempre.

TABLA N° 10:

Existe comunicación entre las distintas áreas del hospital.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	7%
Casi Nunca	4	5%
Alguna vez	15	17%
Casi siempre	34	40%
Siempre	27	31%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

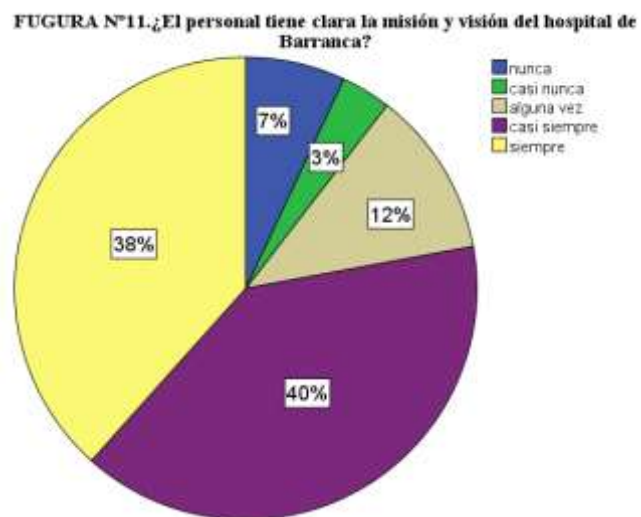
La figura N°10, nos dicen que el 40% de los encuestados argumentan que casi siempre consideran que existe comunicación entre las distintas áreas del hospital, un 31% sostienen que siempre, un 17% señalan que alguna vez, un 7% que nunca y un 5% que casi nunca.

TABLA N° 11:

El personal tiene clara la misión y visión del hospital de Barranca.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	7%
Casi Nunca	3	3%
Alguna vez	10	12%
Casi siempre	34	40%
Siempre	33	38%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

La figura N°11, nos dicen que el 40% de los encuestados argumentan que casi siempre consideran que el personal tiene clara la misión y visión del hospital de Barranca, un 38% sostienen que siempre, un 12% señalan que alguna vez, un 7% sostienen que nunca y un 3% que casi nunca.

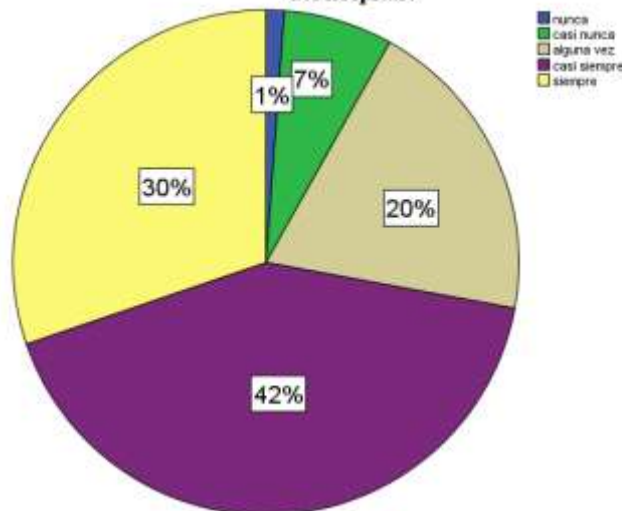
TABLA N° 12:

Su jefe define de forma clara cuales son los objetivos del hospital.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	1%
Casi Nunca	6	7%
Alguna vez	17	20%
Casi siempre	36	42%
Siempre	26	30%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N° 12. ¿Su jefe define de forma clara cuales son los objetivos del hospital?



INTERPRETACIÓN:

La figura N°12, nos dicen que un 42% de los encuestados argumentan que casi siempre consideran que su jefe define de forma clara cuales son los objetivos del hospital, un 30% sostienen que siempre, un 20% señalan que alguna vez, un 7% consignan que casi nunca y un 1% que nunca.

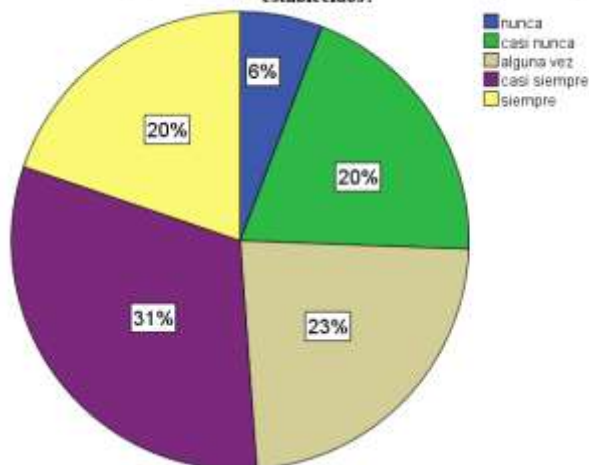
TABLA N° 13:

Considera que el área donde trabaja cumple con objetivos establecidos.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	5	6%
Casi Nunca	17	20%
Alguna vez	20	23%
Casi siempre	27	31%
Siempre	17	20%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N°13.¿Considera que el área donde trabaja cumple con objetivos establecidos?



INTERPRETACIÓN:

La figura N°13, nos dicen que un 42% de los encuestados argumentan que casi siempre consideran que el área donde trabaja cumple con los objetivos establecidos, un 35% sostienen que siempre, y un 23% señalan que alguna vez.

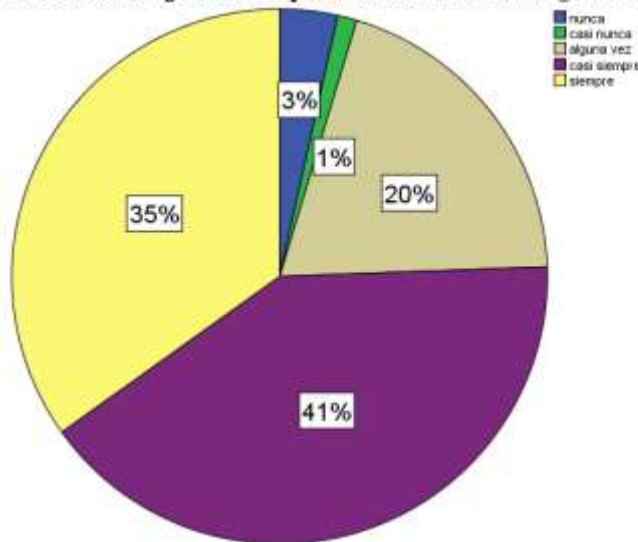
TABLA N° 14:

Cree usted que existe adecuado liderazgo en el hospital.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	3	3%
Casi Nunca	1	1%
Alguna vez	17	20%
Casi siempre	35	41%
Siempre	30	35%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N° 14.¿Cree usted que existe adecuado liderazgo en el hospital?



INTERPRETACIÓN:

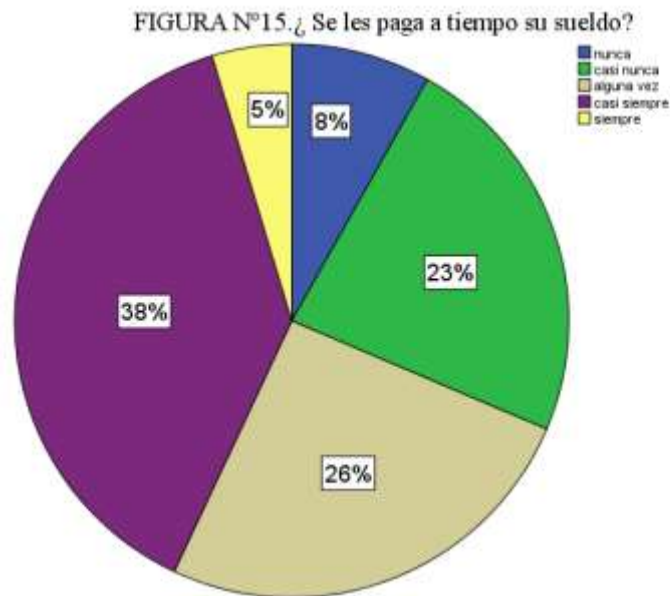
La figura N°14, nos dicen que un 41% de los encuestados argumentan que casi siempre existe adecuado liderazgo en el hospital, un 35% sostienen que siempre, un 20% señalan que alguna vez, un 3% consignan que casi nunca y un 1% que nunca.

TABLA N° 15:

Se les paga a tiempo su sueldo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	7	8%
Casi Nunca	20	23%
Alguna vez	22	26%
Casi siempre	33	38%
Siempre	4	5%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

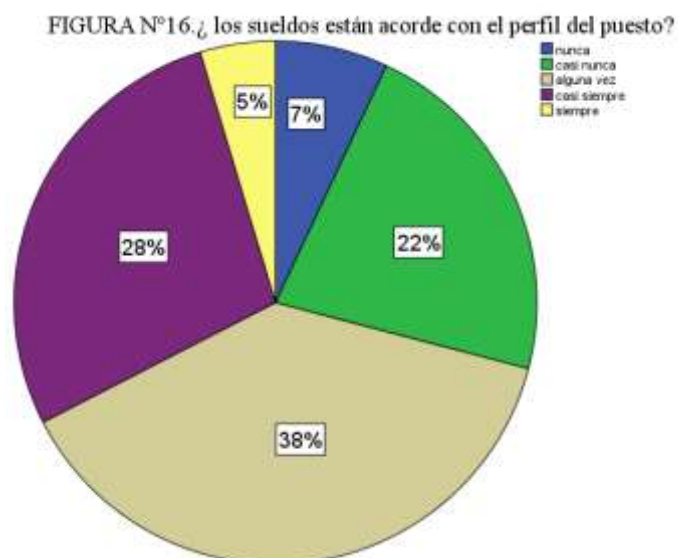
La figura N°15, nos dicen que un 38% de los encuestados argumentan que casi siempre se les paga a tiempo su sueldo, un 26% sostienen que alguna vez, un 23% señalan que casi nunca, un 8% consignan que nunca y un 5% que siempre.

TABLA N° 16:

Los sueldos están acordes con el perfil del puesto.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	7%
Casi Nunca	19	22%
Alguna vez	33	38%
Casi siempre	24	28%
Siempre	4	5%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

La figura N°16, nos dicen que un 38% de los encuestados argumentan que algunas veces los sueldos están acordes son los perfiles de los puestos, un 28% sostienen que casi siempre, un 22% señalan que casi nunca, un 7% consignan que nunca y un 5% que siempre.

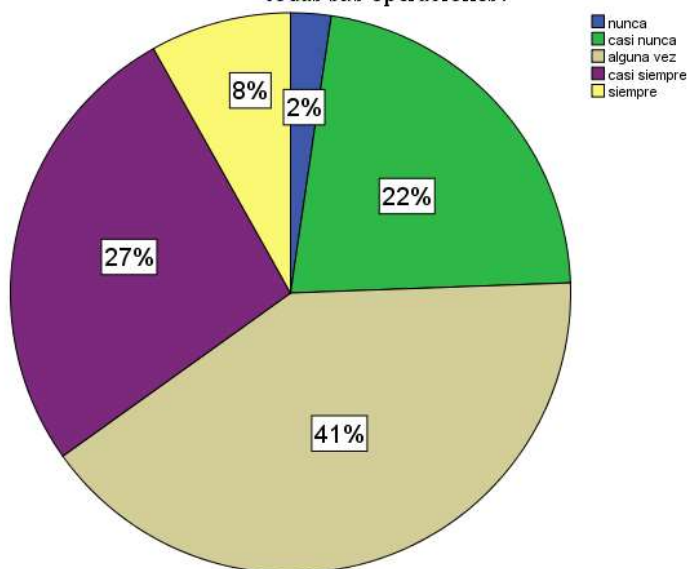
TABLA N° 17:

Se les otorga un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	2%
Casi Nunca	19	22%
Alguna vez	35	40%
Casi siempre	23	26%
Siempre	7	8%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N°17. ¿ Se les otorga un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones?



INTERPRETACIÓN:

La figura N°17, nos dicen que un 41% de los encuestados argumentan que algunas veces se les otorgó un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones, un 27% sostienen que casi siempre, un 22% señalan que casi nunca, un 8% consignan siempre y un 2% que nunca.

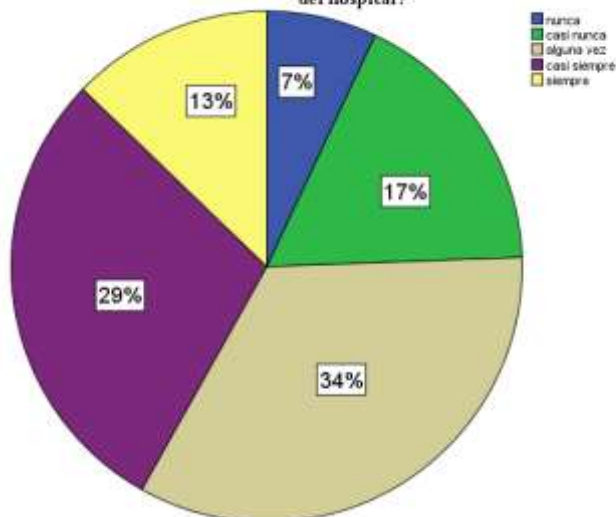
TABLA N° 18:

A los trabajadores más sobresalientes lo ascienden de puesto dentro del hospital.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	7%
Casi Nunca	15	17%
Alguna vez	29	34%
Casi siempre	25	29%
Siempre	11	13%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N°18. ¿A los trabajadores más sobresaliente lo ascienden de puesto dentro del hospital?



INTERPRETACIÓN:

La figura N°18, nos dicen que un 34% de los encuestados argumentan que alguna vez a los trabajadores más sobresalientes lo ascienden de puesto dentro del hospital, un 29% sostienen que casi siempre, un 17% señalan que casi nunca, un 13% consignan siempre y un 7% que nunca.

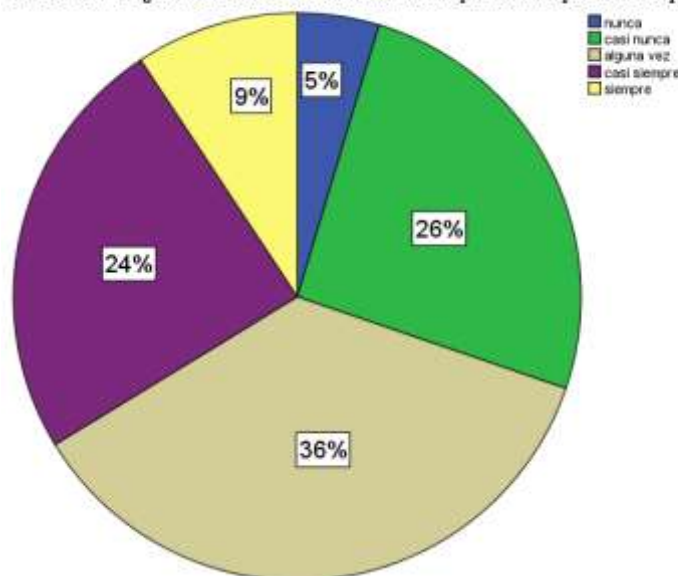
TABLA N° 19:

Existe un buen control de las metas que alcanzan por área de operaciones.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	5%
Casi Nunca	22	26%
Alguna vez	28	36%
Casi siempre	22	24%
Siempre	10	9%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N° 19. ¿ existe un buen control de las metas que alcanzan por área de operaciones?



INTERPRETACIÓN:

La figura N°19, nos dicen que un 36% de los encuestados argumentan que alguna vez a los trabajadores más sobresalientes lo ascienden de puesto dentro del hospital, un 29% sostienen que casi siempre, un 17% señalan que casi nunca, un 13% consignan siempre y un 7% que nunca.

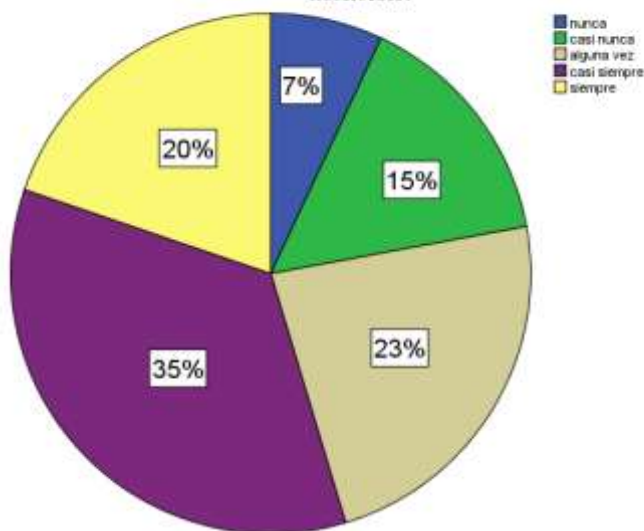
TABLA N° 20:

Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	7%
Casi Nunca	13	15%
Alguna vez	20	23%
Casi siempre	30	35%
Siempre	17	20%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 20.¿ Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención?



INTERPRETACIÓN:

La figura N°20, nos dicen que un 35% de los encuestados argumentan que casi siempre reciben un llamado de atención si no cumplen con sus metas, un 23% sostienen que alguna vez, un 20% señalan que siempre, un 15% consignan casi nunca y un 7% que nunca.

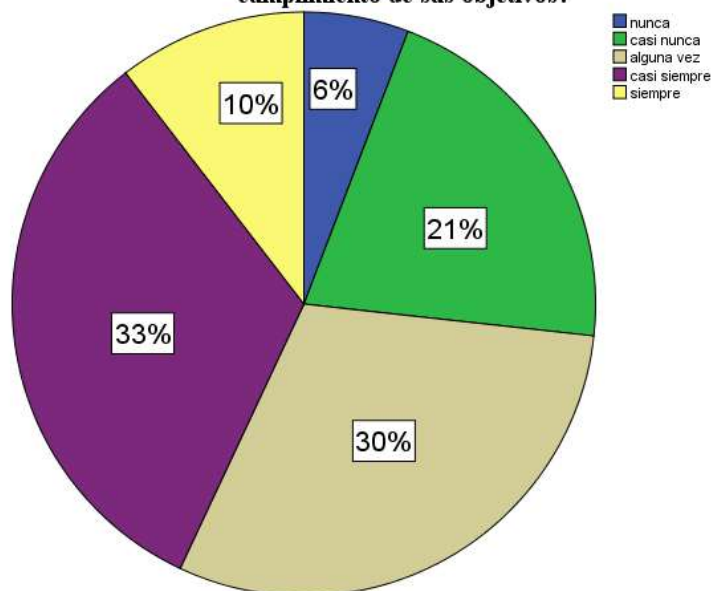
TABLA N° 21:

El hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	5	6%
Casi Nunca	18	21%
Alguna vez	26	30%
Casi siempre	28	33%
Siempre	9	10%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 21.¿ El hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos?



INTERPRETACIÓN:

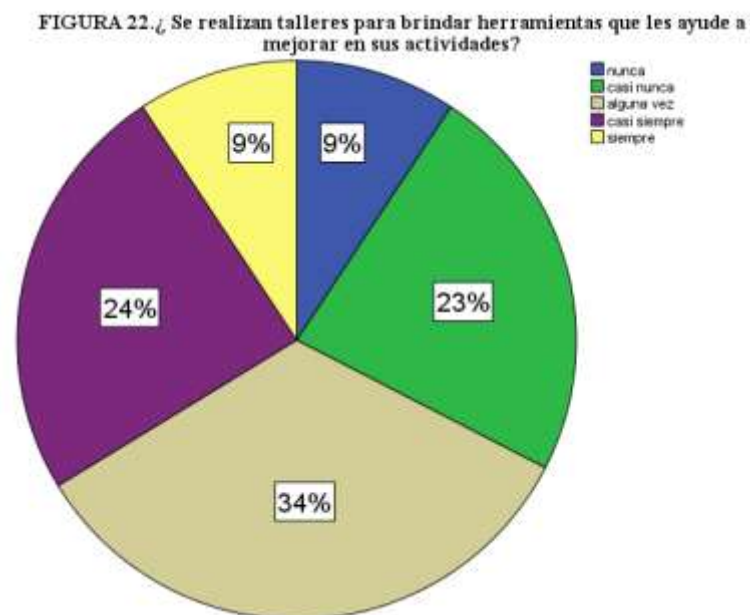
La figura N°21, nos dicen que un 33% de los encuestados argumentan que casi siempre el hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos, un 30% sostienen que alguna vez, un 21% señalan que casi nunca, un 10% consignan siempre y un 6% que nunca.

TABLA N° 22:

Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar en sus actividades.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	8	9%
Casi Nunca	20	23%
Alguna vez	29	33%
Casi siempre	21	24%
Siempre	8	9%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

La figura N°22, nos dicen que un 34% de los encuestados argumentan que alguna veces se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar en sus actividades, un 24% sostienen que casi siempre, un 23% señalan que casi nunca, un 9% consignan siempre y el otro 9% que nunca.

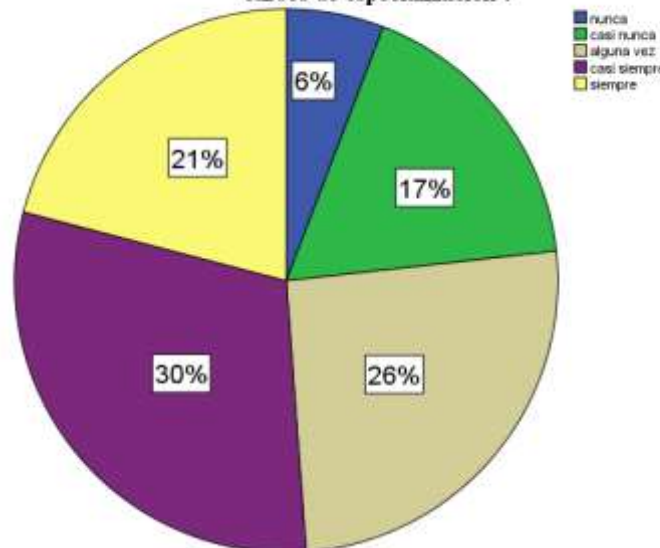
TABLA N° 23:

El hospital apoya a sus trabajadores cuando quieren realizar cursos de especialización.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	7	8%
Casi Nunca	15	17%
Alguna vez	22	25%
Casi siempre	27	31%
Siempre	15	17%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 23.¿ el hospital apoya a sus trabajadores cuando quieren realizar cursos de especialización ?



INTERPRETACIÓN:

La figura N°23, nos dicen que un 30% de los encuestados argumentan que casi siempre el hospital apoya a sus trabajadores cuando quieren realizar cursos de especialización, un 26% sostienen que alguna vez, un 21% señalan que siempre, un 17% consignan casi nunca y un 6% que nunca.

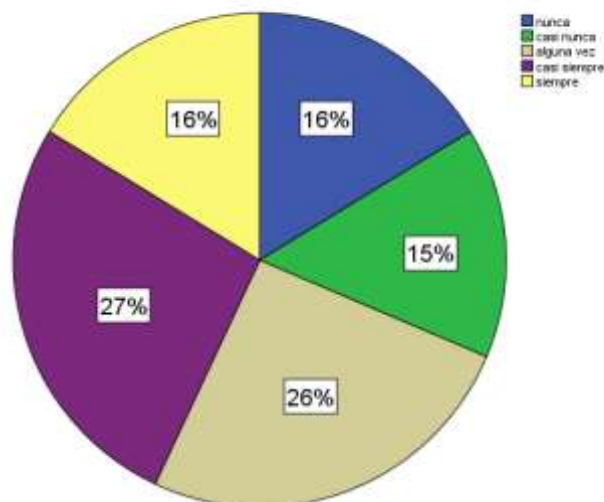
TABLA N° 24:

Considera que el hospital cuenta con personal competente.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	14	16%
Casi Nunca	13	15%
Alguna vez	22	26%
Casi siempre	23	27%
Siempre	14	16%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 24.¿considera que el hospital cuenta con personal competente?



INTERPRETACIÓN:

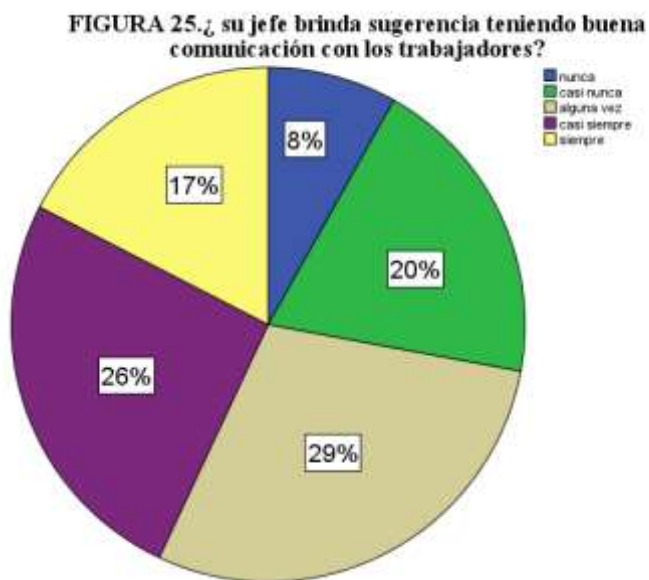
La figura N°24, nos dicen que un 27% de los encuestados argumentan que casi siempre considera que el hospital cuenta con personal competente, un 26% sostienen que alguna vez, un 16% señalan que siempre, otro 16% consignan que nunca y un 15% que casi nunca.

TABLA N° 25:

Su jefe brinda sugerencia teniendo buena comunicación con los trabajadores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	7	8%
Casi Nunca	17	19%
Alguna vez	25	29%
Casi siempre	22	25%
Siempre	15	17%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

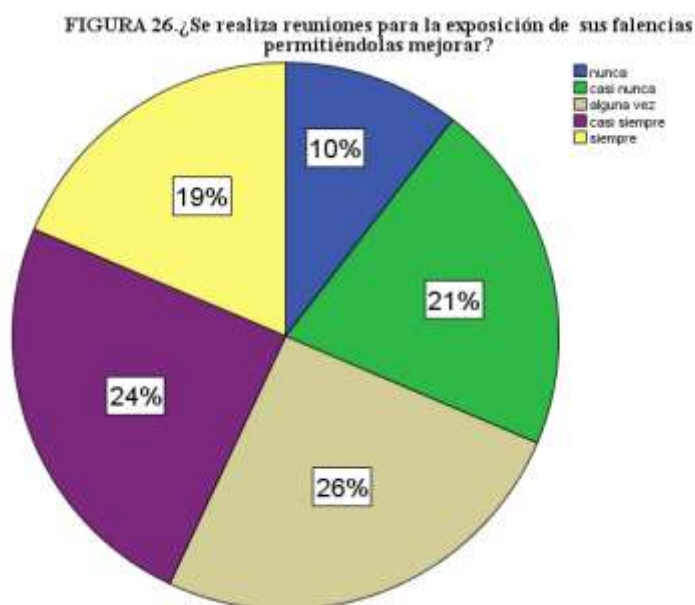
La figura N°25, nos dicen que un 29% de los encuestados argumentan que alguna vez su jefe brinda sugerencias teniendo buena comunicación con los trabajadores, un 26% sostienen que casi siempre, un 20% señalan que casi nunca, un 17% consignan que siempre y un 8% que nunca.

TABLA N° 26:

Se realiza reuniones para la exposición de sus falencias permitiéndolas mejorar.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	9	10%
Casi Nunca	18	21%
Alguna vez	22	26%
Casi siempre	21	24%
Siempre	16	19%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN:

La figura N°26, nos dicen que un 26% de los encuestados argumentan que alguna vez se realizan reuniones para la exposición de sus falencias permitiéndolas mejorar, un 24% sostienen que casi siempre, un 21% señalan que casi nunca, un 19% consignan que siempre y un 10% que nunca.

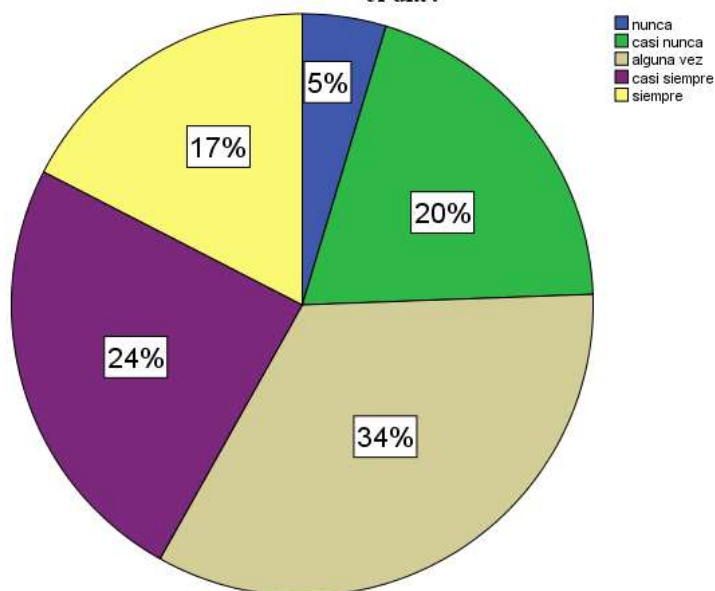
TABLA N° 27:

Se coordinan las actividades que se va realizar durante el día.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	5%
Casi Nunca	17	20%
Alguna vez	29	34%
Casi siempre	21	24%
Siempre	15	17%
TOTAL	86	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 27.¿ Se coordinan las actividades que se va realizar durante el día?



INTERPRETACIÓN:

La figura N°27, nos dicen que un 34% de los encuestados argumentan que alguna vez se coordinan las actividades que se va a realizar durante el día, un 24% sostienen que casi siempre, un 20% señalan que casi nunca, un 17% consignan que siempre y un 5% que nunca.

Tabla N°28

Correlaciones de Gestión administrativa y Desempeño laboral.

ANALISIS DE CORRELACIONES			GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1.000	-0.625
		Sig. (bilateral)		0.605
		N	86	86
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	0.625	1.000
		Sig. (bilateral)	0.605	
		N	86	86

FUENTE: Base de Datos SPSS V.22

INTERPRETACIÓN:

Según el estadístico del Rho de spearman, podemos decir que existe correlación significativa entre la variable de Gestión administrativa y el Desempeño laboral, es 0.625 y el nivel de significancia es 0.605, igual que el 0.625; donde nos muestra que existe relación entre ambas variables.

4. ANALISIS Y DISCUCIÓN

Realizando nuestro análisis de la problemática que encontramos, ¿De qué manera la gestión administrativa incide en el desempeño laboral del personal del hospital de Barranca, 2020?, podemos decir que cada objetivo propuesto.

1. Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020.

De los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta los objetivos de investigación, se establece:

Se aplicó el Rho de spearman, en la tabla N° 28, el cual afirma una relación directa significativa ($r= 0.625$); lo que quiere decir que, la dirección debe establece adecuadamente las acciones para llegar a la meta propuesta, En la tabla N° 3 el 51% indica que casi siempre la dirección toma las acciones adecuada para llegar a una meta propuesta, en la tabla N° 5 el 34% indican que siempre el hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar los recursos, en la tabla N° 8 el 36% manifiesta que casi siempre la estructura orgánica del hospital es la adecuada, mientras que en la tabla N° 12 un 42% opinan que casi siempre su jefe define de forma clara cuales con los objetivos del hospital.

El resultado se contrasta con la investigación realizada por **Vásquez y López (2015)**, la presente tesis tiene la finalidad de estimar la dirección administrativa del Nosocomio Mariana de Jesús. Se concluyó que los beneficios del modelo COSO, dará apoyo a la dirección en la evaluación e utilización de

controles con el objeto de dar un grado de estabilidad discreta referente a la obtención de fines con el fin de identificar el momento determinado ante cualquier desviación en el cumplimiento de las metas. En tanto **Freire Galo (2021)**, el fin fue establecer la interacción del nivel de la Gestión Administrativa y el nivel de las medidas de Bioseguridad captada por los internos del Nosocomio. Los resultados demuestran que la Gestión Administrativa preponderó el nivel regular. Finalizando que el nivel entre Gestión Administrativa y medidas de Bioseguridad mostrando una correlación positiva, con una valoración de 0,578 señalando una correlación discreta y una significancia estadística de ($p < 0,01$); aceptando de la hipótesis.

Los resultados son similares a nuestra investigación ya que tiene mucha coincidencia ya que en muchas ocasiones los directivos toman las acciones adecuadas para llegar a una meta propuesta por la organización, se demuestra que no siempre cuentan con las estrategias adecuadas para el manejo del recurso por ello se conlleva a repercutir en la eficiencia de la gestión administrativa en las diversas áreas del hospital de Barranca.

2. Determinar el nivel de la gestión administrativa y en el hospital de barranca, 2020.

De los resultados obtenidos de la tabla N°2 nos revela que un 37% indican que algunas veces la dirección evalúa periódicamente las áreas del hospital para ver si están logrando las metas propuestas, en la tabla N°4 nos revela que un 42% casi siempre considera que su jefe está capacitado para direccionar su área, cumpliendo con el perfil, en la tabla N°13 nos revela que un 31% alguna vez considero que el área donde trabaja cumple con los objetivos establecidos, en la

tabla N°14 nos revela que un 41% casi siempre cree que existe un adecuado liderazgo en el hospital. Por otro lado **Cabana (2015)**, establecer la relación entre la gestión administrativa con la satisfacción del cliente por los servicios de atención en los establecimientos de salud de la Región Callao. Concluyendo que los nosocomios de la Región Callao (San José, Ventanilla y Daniel Alcides Carrión) no tienen la capacidad para la clase y nivel de cuidado, sin embargo, sus servicios son factibles para los ciudadanos por su localización y planificación. En tanto **Palama y Ruiz (2018)**, se obtuvo que la gestión administrativa del nosocomio Guillermo Almenara Irigoyen y su efecto en el funcionamiento de la única lista de posibilidad quirúrgica. La actual investigación de tesis tiene como fin brindar un diagnóstico situacional por medio de un estudio del entorno de la gestión administrativa y de las herramientas de gestión. En tanto, se concluyó que en la actualidad los instrumentos de gestión administrativa no favorecen a una mejor gestión de la única lista de posibilidad quirúrgica, por ello no se da validez a la hipótesis planteada.

Se concuerda con las conclusiones de los autores ya que es de suma importancia que nuestros directivos evalúen periódicamente las áreas del hospital, para así tener un mejor control y alcanzar las metas propuestas, podemos decir también que algunas veces las áreas cumplen con los objetivos establecidos lo cual potencia en la planeación y la dirección de las actividades realizadas.

3. Determinar el nivel del desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020.

En resultados obtenidos de la tabla N° 16 nos revela que un 38% algunas veces los sueldos están acorde con el perfil del puesto, en la tabla N° 17 nos revela

que un 40% alguna vez se les otorgo un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones, en la tabla N° 24 nos revela que un 27% casi siempre consideran que el hospital cuenta con personal competente, en la tabla N°27 nos revela que un 34% alguna vez se coordinaron las actividades que se van a realizar durante el día. Sustenta **Torés (2015)**, el propósito general ha sido decidir qué relación que hay entre el liderazgo y el desempeño laboral de los directivos del nosocomio de Huancavelica. Infiriendo el agravio que tiene el cargo un jefe que está pendiente de su personal para ayudar a perfeccionar su desempeño laboral. Los datos muestran que hay una relación entre el desempeño laboral y el liderazgo, señalando los componentes de agrado laboral de los directivos contemplados en este análisis. En tanto **Salvatierra (2019)**, la finalidad ha sido decidir la interacción entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de asistencia en el departamento de farmacia nosocomio regional de huacho. La indagación sostiene que la gestión del talento humano infiere de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Farmacia del nosocomio Regional de Huacho. Finalmente el análisis de esta averiguación desarrollada determino la interacción positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral los trabajadores.

Concordamos en los resultados obtenidos por los autores ya que en muchas ocasiones los sueldos no van acorde con el puesto de trabajo y rara vez se les otorgo algún bono por cumplir con todas sus operaciones, indicando el nivel de satisfacción laboral que pueden tener los trabajadores del hospital y su desempeño laboral, por tanto muchos de los encuestados revelan que casi siempre

el hospital cuenta con el personal competente, así mismo, nos indican que en muy pocas ocasiones se coordinaron las actividades que se iban a realizar en el día.

4. Interpretar la relación que existe la gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020.

Con los resultados obtenidos de la tabla N°1 nos revela que un 38% casi siempre el área donde labora, planifica las actividades para lograr las metas propuestas del hospital, la tabla N°9 nos revela que un 43% casi siempre consideran que los recursos del hospital (Humano, financiero, material) están organizadas correctamente, en la tabla N° 19 nos revela que un 36% algunas veces existe un buen control de las metas que alcanzan por áreas de operaciones, en la tabla N°21 nos revela que un 33% casi siempre el hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.

Montoya (2017), su objetivo fue la relación entre la gestión administrativa y la calidad de atención a los usuarios en la Comunidad Local de Administración de Salud (CLAS) “Aguamiro”. Se obtuvo que la gestión administrativa y la calidad de atención a los usuarios no son autónomos y están relacionados incluyendo como dato (15,37), siendo superior al valor tabular (9,49). Se propone a los asalariados llevar a cabo ocupaciones en relación con la gestión administrativa, destinados a reforzar las habilidades y capacidades que garanticen un progreso en las condiciones de los RRHH. En tanto **León (2017)**, el presente proyecto tuvo como fin definir la relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores del Nosocomio Víctor Ramos Guardia. Por consiguiente, se precisó que existe relación significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los asalariados del

Nosocomio Víctor Ramos Guardia. Según los datos adquiridos de las variables, se obtuvo que, si hay relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral, por ello se afirma la hipótesis.

Se concuerda con los resultados de los autores en cuanto a que casi siempre se planifican las actividades propuestas por los directivos y colaboradores del hospital, se concuerda también que casi siempre los recursos de organizan correctamente, en cuanto a las metas no existe un buen control por lo que se debería trabajar en ello. Por otro lado, en el desempeño laboral podemos decir usualmente se cuenta con los recursos necesarios para la realización de los objetivos.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. En cuanto al primer objetivo en la tabla N°28, podemos concluir que la gestión administrativa y el desempeño laboral se relacionan significativamente ($r = 0.625$), esto significa que mientras se tenga una mejora en la gestión administrativa, mayor será la probabilidad de que se incremente el desempeño laboral del hospital de Barranca, tenemos los resultados en la tabla N° 3 donde el 51% indica que casi siempre la dirección toma las acciones adecuadas para llegar a una meta propuesta, lo que muestra que no hay una adecuada dirección o liderazgo, por ende no se cumplen las metas en su totalidad. en la tabla N° 5 solo el 34% indican que siempre el hospital cuenta con estrategias adecuadas para

manejar los recursos, quiere decir que no se emplean las estrategias adecuadas para el buen manejo de los recursos.

2. Se determino que la gestión administrativa no es tan optima del hospital de Barranca, ya que los directivos no realizan evaluaciones periódicas en las áreas respectivas del hospital, para así tener un mejor control de las metas propuestas, esto se pude ver en la tabla N°4 cuando solo un 42% casi siempre considera que su jefe está capacitado para direccionar su área, no cumpliendo con el perfil, y peor aún en la tabla N°13 nos revela que solo un 31% alguna vez consideró que el área donde trabaja cumple con los objetivos establecidos, podemos decir que muy pocas veces las áreas cumplen con los objetivos establecidos, lo cual, no ayuda en la planeación y la dirección de las actividades realizadas.
3. El nivel del desempeño laboral no es el óptimo ya que en la tabla N° 16 solo un 38% algunas veces los sueldos están acorde con el perfil del puesto y peor en la tabla N° 17 nos revela que un 40% alguna vez se les otorgo un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones, concluyendo que en muchas ocasiones los sueldos no van acorde con el puesto de trabajo y rara vez se les otorgo algún bono por cumplir con todas sus operaciones, indicando el nivel de satisfacción laboral que pueden tener los trabajadores del hospital y su desempeño laboral, en la tabla N° 24 nos revela que solo un 27% casi siempre consideran que el hospital cuenta con personal competente, en la tabla N°27 nos revela que un 34% alguna vez se coordinaron las actividades que se van a realizar durante el día, por tanto muchos de los encuestados revelan que rara vez el hospital cuenta con el personal competente, así mismo, nos indican que en muy pocas ocasiones se coordinaros las actividades que se iban a realizar en el día.

4. La gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de Barranca tienen una gran relación, ya que la tabla N°9 nos revela que un 43% casi siempre consideran que los recursos del hospital (Humano, financiero, material) están organizadas correctamente, concluyendo que usualmente no se planifican las actividades propuestas por los directivos y colaboradores del hospital, se concuerda también que los recursos no están organizados correctamente, en cuanto a las metas no existe un buen control por lo que se debería trabajar en ello. en la tabla N° 19 nos revela que solo un 36% algunas veces existe un buen control de las metas que alcanzan por áreas de operaciones, y casi siempre el hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos, así mismo, no cuentan con un buen control de los recursos necesarios para la realización de los objetivos establecidos por el hospital.

Recomendaciones

1. Se sugiere a los responsables del hospital de Barranca, realizar un adecuado reclutamiento con la finalidad de obtener un nuevo responsable que cumpla con todas las competencias necesarias para mejorar la gestión administrativa y por ende el desempeño laboral de los trabajadores, del mismo modo fijar estrategias y acciones que permitan obtener una adecuada estructura orgánica y que los colaboradores se encuentren satisfechos, buscar el crecimiento dinámico son aspectos claves de la organización, tomar todas estas acciones permitirán el crecimiento sostenido.
2. Se recomienda a los encargados hacer un análisis con respecto a las funciones de los directivos de cada área y evaluar su desempeño, del mismo modo, los directivos deben implementar las evaluaciones periódicas con el objetivo de obtener resultados en las metas propuestas, las cuales permitirá fomentar una gestión eficiente, racional y a incrementar el nivel de calidad de los trabajadores para así obtener resultados efectivo en el desarrollo de sus actividades.
3. Se sugiere a los directivos y responsables del hospital evaluar el desempeño de los trabajadores para determinar si están acorde a su área, y medir su productividad en el trabajo, del mismo modo, implementar estrategias para el desarrollo de las actividades diarias. Por otro lado, crear más formas de incentivo como bonos o recompensas para celebrar sus logros, esto permitirá que todos se sientan

satisfechos en el lugar que están trabajando y la actividad que están desarrollando sea más eficiente.

4. Se recomienda capacitar de manera constante a los trabajadores del hospital, para que adopten nuevas habilidades que fortalezcan su desempeño y conocimientos en el área, así mismo, implementar mejores estrategias de planificación y comunicación para la correcta organización de los recursos del hospital, para así tener una efectividad óptima ya que mencionan que no cuentan con una buena organización y usualmente no tienen los recursos necesarios para la realización de los objetivos planteados.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, S. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María*. tesis para obtener el grado de Magister en Gestion de los servicios de la salud. Obtenido de <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>
- Cabana Fanola, H. (2015). *Gestión administrativa y servicios de atención al usuario en los establecimientos de salud de la Región Callao*. tesis para optar por el grado academico de Magister en Administracion y gerencia social. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2180>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento humano* (3 ed.). Mexico: Person Educacion.
- Chiavenato. (2012). *Gestion del talento humano* (5 ed.). Mexico: Person Educacion.
- Chiavenato, I. (20012). *Adinistracion de Recursos Humanos*. MEXICO: Mcgraw-hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Admnistracion de recursos Humanos*(3 ed.). Mexico: Person Educacion.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestion del talento humano* (3 ed.). Mexico: Person Educacion.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Octava edición .México: Person Educación.
- Colque, Y. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la compañía de seguridad prosegur S. A*. Tesis para obtener el grado de licenciada en trabajo social. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6895/Zaraza_Colque_Yanet_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuicapuza, O. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio a usuarios de Sedapal en el centro de servicios Comas, Lima*. tesis para obtener el grado de Maestria en Getion Publica. Obtenido de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_13dbf4b782bac3f69b117060aa30560e
- Del Aguila, M., y Meléndez, K.. (2020). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la EPS Sedaloreto S.A Yurimaguas*. tesis para obtener el grado de licenciada en Administracion .Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4222>

- Dessler, G., y Valera, R. (2011). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Person educacion.
- Escudero, I.(2020). *Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo* (2020). tesis para obtener el grado de licenciada en Administracion publica . obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7324/1/T3199-MDA-Escudero-Administracion.pdf>
- Freire Galo (2021). *Gestion Administrativa y medidas de Bioseguridad percibida por usuarios internos del Hospital General*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de los servicio de la salud. Babohoyo, Ecuador. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61418/Freire_FGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galicia, X. (2010). *Dirección estratégica empresariadol (manual práctico de gestión)*. (Vol. 1). Santiago de Compostela. C.E.E.I. Galicia S.A.
- Gómez, E. (15 de marzo de 2016). *Motivacion y gestion del talento humano*. (5 ed). *congreso*. Cista Rica, Guatemala. Pearson education.
- Guzman. (2012). *Comunicacion organizacional (1 ed)*. Mexico: Person Educacion .
- Hellriegel. (2011). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Ibañez, M. (2011). *Gestion del talento humano en la empresa* (1 ed.). Peru: San Marcos E.I.R.L.
- León, E. J. (2017). *Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia*. tesis para obtener el grado de maestria en Gestion de los servicios de la salud– Huaraz. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Primera edición ed.). Barcelona, España. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Isidro B. (2021). *Competencias gerenciales y su influencia en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa EPS S.A., Tacna, 2019*. tesis para obtener el grado de licenciada en Administracion. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1739>

- Ramirez, O. (2017). *El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la E.P.S Sedacaj S.A en la ciudad de Cajamarca.* . tesis para obtener el grado de Obtenido de licenciada en Administracion. obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12691/Arias%20Ramirez%2c%20Olinda%20Lisbetd%3b%20Brice%c3%b1o%20Mu%c3%b1oz%2c%20Sandra%20Janette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyna, A. (2019). *Gestión administrativa de Sedapal Comas en la satisfacción de los usuarios de Lima Norte.* tesis para obtener el grado de Obtenido de Maestro en Gestion Publica. obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2133907>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional.* México : Pearson Educacion.
- Palma, D. & Ruiz, L. (2018). *Análisis de la gestión administrativa del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen y su impacto en el manejo de la lista única de oportunidad quirúrgica.* tesis para obtener el grado de Magister en Gestion de la salud. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624775/Ruiz_BL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas R. y Vilchez S. (2018). *gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazon de jesus.* tesis para obtener el grado de Maestro en salud publica. Universidad Norbert Wiener, LIMA. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salvatierra, M (2019). *Gestión del talento humano y desemepeño laboral del personal de asistencia en el departamento de farmacia hospital regional de huacho.* tesis para obtener el grado de Gerencia de servivios de la salud: Universidad Nacional Jose Fasutino Sanchez Carrion. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres Curasma, A. (2015). *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica.* tesis para obtener el grado de Licenciado en Administracion. Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1040>

- Torres, D. E. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión-Callao*. tesis para obtener el grado de Maestro en Gestion Publica. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6174/Flores_TDE.pdf?sequence=1
- Vega, E. N. (2017). *La gestión administrativa y calidad del servicio en el personal de la Comunidad Local de Administración de Salud (CLAS) “Aguamiro” – Yurimaguas*. tesis para obtener el grado de Maestria en Gestion de servicios de la salud. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12765/montoya_ve.pdf?sequence=1
- Werther, W. y Davis, K. (2012). *Administración de recursos humanos* (6 ed.). Mexico: Pearson.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ OPERACIONAL DE LAS VARIABLES: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Gestión administrativa	Galicía (2010) , es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Es decir, la gestión administrativa se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos.	Es el conjunto de herramientas administrativas que permitirán medir la efectividad de la gestión administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo aplicando, la planeación, organización y dirección, con una escala respectiva de 14 ítems.	Planeación	Metas	1. ¿El área donde labora planifica las actividades para lograr las metas propuestas del hospital? 2. ¿La dirección evalúa periódicamente las áreas del hospital para ver si están logrando las metas propuestas?
				Cursos de acciones	3. ¿La dirección establece adecuadamente las acciones para llegar a la meta que se propone? 4. ¿Considera si el jefe del área está capacitado para direccionar su área, cumpliendo con el perfil?
				Distribuir recursos	5. ¿El hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar sus recursos? 6. ¿La distribución de recursos va acorde a las necesidades de las áreas?
			Organización	Programar	7. ¿Se hace la programación de las metas que se quiere alcanzar de manera eficiente?
				Estructurar	8. ¿Usted cree que la estructura orgánica del hospital es adecuada?
				Integrar recursos	9. ¿Considera que los recursos del hospital (humano, financiero, material) están organizados correctamente? 10. ¿Existe comunicación entre las distintas áreas del hospital?
			Dirección	Dinamizar empresa	11. ¿El personal tiene clara la misión y visión del hospital de barranca?
				Objetivo	12. ¿Su jefe define de forma clara cuáles son los objetivos del hospital? 13. ¿Considera que el área donde trabaja cumple con los objetivos establecidos?
				Liderazgo	14. ¿Cree usted que existe adecuado liderazgo en el hospital?

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable (2)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	Chiavenato (2012), Menciona que se puede conocer en relación al rendimiento que mantiene el colaborador al ejecutar las actividades que se le encomienda, para que el desempeño que muestran sea bueno se tienen que dar una serie de factores.	Es el conjunto de herramientas administrativas que permitirán medir la efectividad del desempeño laboral en el Hospital Barranca Cajatambo aplicando, remuneración, eficacia y comunicación, con una escala respectiva de 13 ítems.	Remuneración	Sueldo	1. ¿Se les paga a tiempo su sueldo? 2. Los sueldos están acorde con perfil del puesto?
				Incentivos	3. ¿Se les otorga un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones?
				Ascensos	4. ¿A los trabajadores más sobresalientes lo ascienden de puesto dentro del hospital?
			Eficacia	Productividad	5. ¿Existen un buen control de las metas que alcanzan por área de operaciones? 6. ¿Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención? 7. ¿El hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos?
				Especialización	8. ¿Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar en sus actividades?
				Competencia	9. ¿El hospital apoya a sus trabajadores cuando quieren realizar cursos de especialización? 10. Considera que el hospital cuenta con personal competente ‘
			Comunicación	Sugerencia	11. ¿su jefe brinda sugerencias teniendo buena comunicación con Las trabajadores?
				Retroalimentación	12. ¿Se realiza reuniones para la exposición de sus falencias permitiéndoles a mejorar?
				Coordinación de la tarea	13. ¿Se coordinan las actividades que se va realizar durante el día?

ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE BARRANCA ,2020.	¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal del hospital de barranca, 2020?	Objetivo general Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020. Objetivos específicos 1. Determinar el nivel de la gestión administrativa en el hospital de barranca, 2020. 2. Determinar el nivel de desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020. 3. Interpretar la relación que existe la gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020.	“La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal del hospital de barranca, 2020.”	Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral	Tipo: Descriptivo, de enfoque cuantitativo. Diseño: No experimental, de corte transversal Población La población estuvo constituida por 110 trabajadores que pertenecen al Hospital de Barranca Cajatambo, 2020. Muestra Se aplicó el muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple, quedando en 86 trabajadores como muestra. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 03**CUESTIONARIO**

A continuación, le presentamos 27 preguntas, le solicitamos que exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista.

El propósito de este cuestionario es determinar si existe GESTION ADMINISTRATIVA en el Hospital Barranca Cajatambo, 2020. Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con un aspa (X) en la casilla correspondiente a la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

Recuerda que las preguntas son opiniones basadas en TÚ experiencia como cliente, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.

La escala es la siguiente:

Siempre = 5 Casi siempre = 4 Alguna vez = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1

V1. GESTION ADMINISTRATIVA						
D1. Planeación		N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)
01.	¿El área donde labora planifica las actividades para lograr las metas propuestas del hospital?					
02.	¿La dirección evalúa periódicamente las áreas del hospital para ver si están logrando las metas propuestas?					
03.	¿La dirección establece adecuadamente las acciones para llegar a la meta que se propone?					
04.	¿Considera si el jefe del área está capacitado para direccionar su área, cumpliendo con el perfil?					
05.	¿El hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar sus recursos?					
06.	¿La distribución de recursos va acorde a las necesidades de las áreas?					
D2. ORGANIZACIÓN						
07.	¿Se hace la programación de las metas que 4se quiere alcanzar de manera eficiente?					
08.	¿Usted cree que la estructura orgánica del hospital es adecuada?					
09.	¿Considera que los recursos del hospital (humano, financiero, material) están organizados correctamente?					

10.	¿Existe comunicación entre las distintas áreas del hospital?					
D3. DIRECCIÓN						
11.	¿El personal tiene clara la misión y visión del hospital de barranca?					
12.	¿Su jefe define de forma clara cuales son los objetivos del hospital?					
13.	¿Considera que el área donde trabaja cumple con lograr los objetivos establecidos?					
14.	¿Cree usted que existe adecuado liderazgo en el hospital?					
15.	¿Se les paga a tiempo su sueldo?					
16.	¿Los sueldos están acorde con el perfil del puesto?					
17.	¿Se les otorga un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones?	(1)				
18.	¿A los trabajadores más sobresalientes lo ascienden de puesto dentro del hospital?	(1)		(3)	(4)	
D2. Eficacia						
19.	¿Existe un buen control de las metas que alcanzan por área de operaciones?					
21.	¿Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención?					
22.	¿El hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos?					
23.	¿Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar en sus actividades?					
24.	¿Considera que el hospital cuenta con el personal competente?					
D3. Comunicación						
25.	¿Su jefe brinda sugerencias teniendo buena comunicación con los trabajadores?					
26.	¿Se realiza reuniones para la exposición de sus falencias permitiéndoles mejorar?					
27.	¿Se coordinan las actividades que se va realizar durante el día?					

Validación de la encuesta según el juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION.

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuyo CUESTIONARIO corresponde al constructo que forma parte de la investigación titulada: “GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE BARRANCA ,2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Carlos Manuel Gonzáles Chávez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Dr.en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gerente de Marketing y Recursos Humanos.

TIEMPO 35 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: **Universidad San Pedro**

Objetivo de la investigación:

Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE BARRANCA ,2020”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Planeación	1. ¿El área donde labora planifica las actividades para lograr las metas propuestas del hospital?	4	4	4	4	
	2. ¿La dirección evalúa periódicamente las áreas del hospital para ver si están logrando las metas propuestas?	4	4	4	4	
	3. ¿La dirección establece adecuadamente las acciones para llegar a la meta que se propone?	4	4	4	4	
	4. ¿considera si el jefe del área está capacitado para la direccionar su área, cumpliendo con el perfil?	4	4	4	4	
	5. ¿El hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar sus recursos?	4	4	4	4	
	6. ¿La distribución de recursos va acorde a las necesidades de las áreas?	4	4	4	4	
Organización	7. ¿se hace la programación de las metas que se quiere alcanzar de manera eficiente?	4	4	4	4	
	8. ¿usted cree que la estructura orgánica del hospital es adecuada?	4	4	4	4	
	9. ¿considera que los recursos del hospital (humano, financiero, material) están organizados correctamente?	4	4	4	4	
	10. ¿existe comunicación entre las distintas áreas del hospital?	4	4	4	4	
	11. ¿el personal tiene clara la misión y visión del hospital de Barranca?	4	4	4	4	
Dirección	12. ¿su jefe define de forma clara cuales son los objetivos del hospital?	4	4	4	4	
	13. ¿considera que el área donde trabaja cumple con los objetivos establecidos?	4	4	4	4	
	14. ¿cree usted que existe adecuado liderazgo en el hospital?	4	4	4	4	

Remuneración	15. ¿Se les paga a tiempo su sueldo?	4	4	4	4	
	16. ¿los sueldos están acorde con el perfil del puesto?	4	4	4	4	
	17. ¿Se les otorga un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones?	4	4	4	4	
	18. ¿A los trabajadores más sobresalientes lo ascienden de puesto dentro del hospital?	4	4	4	4	
Eficacia	19. ¿existe un buen control de las metas que alcanzan por área de operaciones?	4	4	4	4	
	20. ¿Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención?	4	4	4	4	
	21. ¿El hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos?	4	4	4	4	
	22. ¿Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar en sus actividades?	4	4	4	4	
	23. ¿el hospital apoya a sus trabajadores cuando quieren realizar cursos de especialización?	4	4	4	4	
	24. ¿considera que el hospital cuenta con personal competente?	4	4	4	4	
Comunicación	25. ¿su jefe brinda sugerencia teniendo buena comunicación con los trabajadores?	4	4	4	4	
	26. ¿Se realiza reuniones para la exposición de sus falencias permitiéndolas mejorar?	4	4	4	4	
	27. ¿Se coordinan las actividades que se va realizar durante el día?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			~~SI~~ NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Carlos Manuel González Chávez		Fecha: 14/11/2021	
Firma: 	Teléfono: 943656464		Email: c.gonzalez@usapedro.edu.pe



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuyo CUESTIONARIO corresponde al constructo que forma parte de la investigación titulada: “GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE BARRANCA ,2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Pablo Santos Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA: Mg. en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Asesoría de Marketing Empresarial

TIEMPO 33 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: **Universidad San Pedro**

Objetivo de la investigación:

Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE BARRANCA ,2020”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Planeación	1. ¿El área donde labora planifica las actividades para lograr las metas propuestas del hospital?	4	4	4	4	
	2. ¿La dirección evalúa periódicamente las áreas del hospital para ver si están logrando las metas propuestas?	4	4	4	4	
	3. ¿La dirección establece adecuadamente las acciones para llegar a la meta que se propone?	4	4	4	4	
	4. ¿considera si el jefe del área está capacitado para la direccionar su área, cumpliendo con el perfil?	4	4	4	4	
	5. ¿El hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar sus recursos?	4	4	4	4	
	6. ¿La distribución de recursos va acorde a las necesidades de las áreas?	4	4	4	4	
Organización	7. ¿se hace la programación de las metas que se quiere alcanzar de manera eficiente?	4	4	4	4	
	8. ¿usted cree que la estructura orgánica del hospital es adecuada?	4	4	4	4	
	9. ¿considera que los recursos del hospital (humano, financiero, material) están organizados correctamente?	4	4	4	4	
	10. ¿existe comunicación entre las distintas áreas del hospital?	4	4	4	4	
	11. ¿el personal tiene clara la misión y visión del hospital de Barranca?	4	4	4	4	
Dirección	12. ¿su jefe define de forma clara cuales son los objetivos del hospital?	4	4	4	4	
	13. ¿considera que el área donde trabaja cumple con los objetivos establecidos?	4	4	4	4	
	14. ¿cree usted que existe adecuado liderazgo en el hospital?	4	4	4	4	

Remuneración	15. ¿Se les paga a tiempo su sueldo?	4	4	4	4	
	16. ¿los sueldos están acorde con el perfil del puesto?	4	4	4	4	
	17. ¿Se les otorga un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones?	4	4	4	4	
	18. ¿A los trabajadores más sobresalientes lo ascienden de puesto dentro del hospital?	4	4	4	4	
Eficacia	19. ¿existe un buen control de las metas que alcanzan por área de operaciones?	4	4	4	4	
	20. ¿Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención?	4	4	4	4	
	21. ¿El hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos?	4	4	4	4	
	22. ¿Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar en sus actividades?	4	4	4	4	
	23. ¿el hospital apoya a sus trabajadores cuando quieren realizar cursos de especialización?	4	4	4	4	
	24. ¿considera que el hospital cuenta con personal competente?	4	4	4	4	
Comunicación	25. ¿su jefe brinda sugerencia teniendo buena comunicación con los trabajadores?	4	4	4	4	
	26. ¿Se realiza reuniones para la exposición de sus falencias permitiéndolas mejorar?	4	4	4	4	
	27. ¿Se coordinan las actividades que se va realizar durante el día?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			~~SI~~ NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Diaz		Fecha: 14/11/2021	
Firma: 	Teléfono: 943643426		Email: p.santos@usanpedro.edu.pe



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuyo CUESTIONARIO corresponde al constructo que forma parte de la investigación titulada: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE BARRANCA, 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Javier Leopoldo Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA: Dr. en Contabilidad

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Asesoría y finanzas.

TIEMPO 28 años CARGO ACTUAL: Decano FCEyA

INSTITUCIÓN: **Universidad San Pedro**

Objetivo de la investigación:

Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el hospital de barranca, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE BARRANCA ,2020”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Planeación	1. ¿El área donde labora planifica las actividades para lograr las metas propuestas del hospital?	4	4	4	4	
	2. ¿La dirección evalúa periódicamente las áreas del hospital para ver si están logrando las metas propuestas?	4	4	4	4	
	3. ¿La dirección establece adecuadamente las acciones para llegar a la meta que se propone?	4	4	4	4	
	4. ¿considera si el jefe del área está capacitado para la direccionar su área, cumpliendo con el perfil?	4	4	4	4	
	5. ¿El hospital cuenta con estrategias adecuadas para manejar sus recursos?	4	4	4	4	
	6. ¿La distribución de recursos va acorde a las necesidades de las áreas?	4	4	4	4	
Organización	7. ¿se hace la programación de las metas que se quiere alcanzar de manera eficiente?	4	4	4	4	
	8. ¿usted cree que la estructura orgánica del hospital es adecuada?	4	4	4	4	
	9. ¿considera que los recursos del hospital (humano, financiero, material) están organizados correctamente?	4	4	4	4	
	10. ¿existe comunicación entre las distintas áreas del hospital?	4	4	4	4	
	11. ¿el personal tiene clara la misión y visión del hospital de Barranca?	4	4	4	4	
Dirección	12. ¿su jefe define de forma clara cuales son los objetivos del hospital?	4	4	4	4	
	13. ¿considera que el área donde trabaja cumple con los objetivos establecidos?	4	4	4	4	
	14. ¿cree usted que existe adecuado liderazgo en el hospital?	4	4	4	4	

Remuneración	15. ¿Se les paga a tiempo su sueldo?	4	4	4	4	
	16. ¿los sueldos están acorde con el perfil del puesto?	4	4	4	4	
	17. ¿Se les otorga un bono a fin de mes cuando cumplen con todas sus operaciones?	4	4	4	4	
	18. ¿A los trabajadores más sobresalientes lo ascienden de puesto dentro del hospital?	4	4	4	4	
Eficacia	19. ¿existe un buen control de las metas que alcanzan por área de operaciones?	4	4	4	4	
	20. ¿Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención?	4	4	4	4	
	21. ¿El hospital cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos?	4	4	4	4	
	22. ¿Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar en sus actividades?	4	4	4	4	
	23. ¿el hospital apoya a sus trabajadores cuando quieren realizar cursos de especialización?	4	4	4	4	
	24. ¿considera que el hospital cuenta con personal competente?	4	4	4	4	
Comunicación	25. ¿su jefe brinda sugerencia teniendo buena comunicación con los trabajadores?	4	4	4	4	
	26. ¿Se realiza reuniones para la exposición de sus falencias permitiéndolas mejorar?	4	4	4	4	
	27. ¿Se coordinan las actividades que se va realizar durante el día?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			~~SI~~ NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Leopoldo Ulloa Siccha		Fecha: 14/11/2021	
Firma: 	Teléfono: 943686707		Email: julloa59@yahoo.es



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3. Información del autor			
Mendoza Zavallos Katherine Brissette		71525010	katherine.m@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
4. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Teoría	☐ Trabajo de Grado Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
5. Grado Académico o Título Profesional			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segundo Ciclo	☐ Maestría
6. Título del Documento de Investigación			
Gestión Administrativa y su relación con el desempeño Laboral en los Trabajadores del hospital de Barrinca, 2020.			
7. Programa Académico			
Administración			
8. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Acceso a Pública * (El documento es de acceso público)		☐ Acceso restringido * (El documento es de acceso restringido)	
* En caso de restringido Aclarar motivo:			

Por el presente, deyo 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 concluye e obtiene el grado académico a título profesional.

El autor, por medio de esta declaración, suscribe a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, permitiendo al público de forma libre y gratuita, de acceder a todo el documento.*



	Jan	Feb	Mar	Apr
Chinaite	19	11	24	

Source: *Author's calculations*.

- [illegible]

© 2006 The Authors
Journal compilation © 2006 Blackwell Publishing Ltd

GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE BARRANCA, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1%
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%



9	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
12	web.iteso.mx Fuente de Internet	<1 %
13	1library.co Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.uide.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



21	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	turcomat.org Fuente de Internet	<1 %
24	www.linguee.com Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo