

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del**  
**Hospital de Barranca – 2021**  
**Tesis para obtener título profesional de Licenciado en**  
**Administración**

**Autor:**

Bach. Buzio Socla, Alfredo José  
Código ORCID 0000-0003-3313-8957

**Asesora:**

Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot  
Código ORCID 0000-0001-5509-4460

**Huacho-Perú**

**2022**

**Palabras clave:**

<b>TEMA</b>	Gestión administrativa y desempeño laboral
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración

<b>Theme</b>	Administrative management and job performance
<b>Specialty</b>	Management

**Línea de Investigación:**

<b>Línea de Investigación</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Disciplina</b>
Talento humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Economía

**Research Line:**

<b>Line of research</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Discipline</b>
Human talent	<b>social Sciences</b>	<b>Economy and business</b>	<b>Economy</b>

**“Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital de Barranca – 2021.”**

**" Administrative management and work performance of the employees of the Barranca Hospital - 2021".**

## Resumen

El propósito de la investigación fue evaluar si la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021. Siguiendo los lineamientos metodológicos se utilizó una investigación de campo de carácter descriptiva de diseño no experimental. Para lograr dicho propósito se diseñó un cuestionario que será validado por el juicio de expertos y su confiabilidad será mediante el Alpha de Cronbach. Se contará con una población de 120 empleados y una muestra de 72, que se obtuvo de la fórmula de muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple. Para el procesamiento se hará uso del programa de Excel, que permitirá organizar la información obtenida con datos numéricos y porcentuales.

Se afirma que existe una relación significativa, Rho de Spearman es  $0,785$   $p=0,000 < 0,05$ , entre Gestión administrativa y desempeño laboral, la gestión administrativa no es óptima cuando el 40% indica que a veces las metas que se programan se cumplen, el desempeño no es eficiente cuando el 60% indica que casi nunca el personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados, un 45% afirman que casi nunca el hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal.

## **Abstract**

The purpose of the research was to evaluate if the administrative management is related to the job performance of the employees of the Barranca-2021 hospital. Following the methodological guidelines, a descriptive field investigation of a non-experimental design was used. To achieve this purpose, a questionnaire is designed that will be validated by expert judgment and its reliability will be through Cronbach's Alpha. There will be a population of 120 employees and a sample of 72, which was obtained from the probabilistic sampling formula using the simple random sampling technique. For the processing, the Excel program will be used, which will allow organizing the information obtained with numerical and percentage data.

It is stated that there is a significant relationship, Spearman's Rho is 0.785  $p=0.000 < 0.05$ , between administrative management and work performance, administrative management is not optimal when 40% indicate that sometimes the goals that are programmed are met, the performance is not efficient when 60% indicate that the staff hardly ever has adequate equipment and furniture, 45% affirm that the hospital hardly ever cares about creating a good internal staff incentive policy.

## INDICE

<b>PALABRA CLAVE:</b> .....	i
<b>TITULO</b> .....	ii
<b>RESUMEN</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>INDICE</b> .....	v
<b>INDICE DE TABLAS Y FIGURAS</b> .....	vi
<b>1. INTRODUCCION</b> .....	1
<b>1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA</b> .....	1
<b>1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION</b> .....	14
<b>1.3 PROBLEMA</b> .....	15
<b>1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES</b> 15	
<b>1.5 HIPOTESIS</b> .....	25
<b>1.6 OBJETIVOS</b> .....	25
<b>2. METODOLOGIA</b> .....	26
<b>2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b> .....	26
<b>2.2 POBLACION Y MUESTRA</b> .....	27
<b>2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS</b> .....	27
<b>2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b> .....	29
<b>3. RESULTADOS</b> .....	30
<b>4. ANALISIS Y DISCUSION</b> .....	54
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	59
<b>5.1. CONCLUSIONES</b> .....	59
<b>5.2. RECOMENDACIONES</b> .....	61
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	62
<b>7. <u>ANEXOS</u></b> .....	<u>67</u>

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1:	30
Tabla 2:	31
Tabla 3:	32
Tabla 4:	33
Tabla 5:	34
Tabla 6:	35
Tabla 7:	36
Tabla 8:	37
Tabla 9:	38
Tabla 10:	39
Tabla 11:	40
Tabla 12:	41
Tabla 13:	42
Tabla 14:	43
Tabla 15:	44
Tabla 16:	45
Tabla 17:	46
Tabla 18:	47
Tabla 19:	48
Tabla 20:	49
Tabla 21:	50
Tabla 22:	51
Tabla 23:	52
Tabla 24:	53

## **1. Antecedentes y fundamentación científica**

### **1.1 Antecedentes**

#### **En lo internacional:**

**Guachichulca (2015)**, su objetivo evaluar el desempeño laboral para mantener dar mejoras a la imagen de la institución de manera sostenible, con una buena percepción de satisfacción general del personal que asiste a esta entidad de asistencia, que brinda servicios médicos personalizados, el cual se brindará con precios accesibles y competitivos acordes con el mercado, así como calidad y calor familiar, nuestra investigación es proponer un aplicativo o procedimiento de apreciación del desempeño de los trabajadores que, está orientada a la institución de salud del HG-III-DE “Tarqui”, porque es notorio que no existe un proceso de valoración del desempeño constante y real de nivel técnico profesional, tanto así que no garantiza alcanzar la eficiencia y eficacia en la administración técnica de los recursos de la institución, ya que hay insatisfacción entre los colaboradores públicos por el proceso o técnica que se hace en la actualidad para ser evaluados (...). Se puede ver que no hay un seguimiento permanente sobre el desempeño laboral de los trabajadores, porque el área de recursos estas evaluaciones lo hacen semestralmente, el cual los resultados que salen van de acuerdo a la percepción de cada trabajador ya que dichos procesos no tienen una valoración estandarizada de sus calificativos, por lo tanto, no hay buenos resultados.

**Sum (2015)**, la investigación que realizó tuvo como propósito instaurar la incidencia de la motivación en el nivel del desempeño laboral del trabajador en la compañía de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. (...). Se tuvo un nivel motivacional Psicosocial, utilizada para los colaboradores con el fin de evaluar su grado o cobertura de diversos aspectos como, la aceptación e integración social, reafirmación social, estimación personal/ perceptibilidad, desarrollo, poder, seguridad, sabiendo que todos estos aspectos adquieren diversas

valoraciones, sabiendo que estas se darán puntuaciones altas, el cual convinieron dos puntos a evaluar, siendo la revisión de las políticas de incentivos y satisfacción.

**En lo Nacional:**

**Samamé (2020)**, en su tesis su objetivo fue, **determinar** cómo la gestión administrativa tiene relación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Ventanilla, 2020. Donde llega a concluir en cuanto a su primer objetivo específico, analizar cómo la gestión administrativa tiene relación con la eficiencia de los colaboradores de dicho nosocomio de Ventanilla, en tanto, (...). El resultado del estadístico del coeficiente de correlación, arrojó un resultado = a 0,139, donde llega a concluir que existe un nivel bajo de correlación positiva media. En tanto el autor **Recomienda** que es importante que la gestión administrativa efectúe las caminatas “gemba” (que significa hacer recorridos en las áreas de trabajo), con el fin de detectar y verificar las anomalías que emergen en cada área orgánica de la entidad, esto se hace con el fin de dar soluciones y sugerencia de mejoras, siendo pieza clave de un buen liderazgo de la gestión administrativa.

**Arellano (2018)**, en su tesis tuvo como propósito detallar el nivel de relación que hay entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la UGEL de la ciudad de Pasco, 2018. Una de las razones de estudio fue la búsqueda de estar al tanto de los aspectos más resaltantes de la relación que hay de la gestión pública y sus niveles de condiciones de trabajo, que cuentan el personal de la entidad en estudio. Se concluye con los resultados hallados de  $r=0,780$  y el valor  $t=6,141$  de las variables utilizadas para examinar su hipótesis; como si hay relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL – Pasco, 2018, llegando a recomendar que debe generar nuevas capacidades que estén relacionadas con mejorar las condiciones de servicio de los colaboradores y la alta gerencia de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pasco. Dar capacitación de forma oportuna y permanente a

los colaboradores, con la finalidad de adoptar nuevas actitudes que fortalezcan toda habilidad y conocimientos que ayudan a una buena administración. Buscar mejoras de las condiciones para una buena gestión de los recursos, llegando con facilidad a la adecuación de nuevas corrientes y modelos administrativos que indagando o rebuscando el buen desempeño de sus colaboradores, en base de competitividad y de méritos.

**Riega (2020)**, el propósito de su estudio fue: establecer de qué manera la gestión administrativa de salud influye en la aplicación de métodos de mejora de la calidad de servicios en los colaboradores del centro de Emergencias Villa El Salvador, 2020. El autor arribó a los siguientes resultados, para el 63,2% del personal entrevistado, indican que la comunicación que hay con los integrantes, no se realiza de forma eficiente. (...). En tanto el 47,4% del personal, consignan que en el hospital no existe el trabajo en equipo de forma idónea. En tanto, un 42,1% del personal que fue entrevistado, manifiestan que para hacer el desarrollo de sus funciones, no tienen a la mano equipos de tecnología moderna de salud que sean óptimos. En tanto el 43,4% de los trabajadores encuestados, indican que no se les permiten integrar y apoyar en los procesos de toma de decisiones de manera idónea, además de sus funciones. Llegando a concluir que la gestión administrativa de salud influye de formas significativa en la aplicación de nuevos métodos de mejora de calidad del personal del centro de salud de Emergencias Villa El Salvador.

**Tamay (2017)**, en su tesis tuvo como propósito explicar la incidencia de la gestión de la administración en el desempeño laboral del trabajador administrativo de la Universidad Católica Los Ángeles, el autor concluye que la gestión administrativa incide de forma negativa en el desempeño laboral del trabajador administrativo de dicha institución de Chimbote. Indica que hay trabajadores que se encuentran desmotivados en el desarrollo de sus actividades laborales. Se ve que no cumplen con idoneidad sus funciones de manera eficiente de tal manera que es perjudicial a los estudiantes, de la razón de ser de las

universidades educativas. Con el estudio se puede notar que la gran mayoría de universidades, no cuentan con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral, también se ve que no existe una adecuada selección y reclutamiento del recurso humano, y menos hay un adecuad proceso de evaluación. Confirmando que existe una gran incidencia ejercida por la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos, siendo determinante y significativa.

**Surichaque, (2017)**, en su estudio su propósito fue, establecer la incidencia que hay entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de todos sus integrantes que conforman en la entidad. El autor concluye que hay una influencia significativa entre las dos variables, siendo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, donde se demuestra con los resultados del estadístico de prueba de hipótesis, siendo un r de Spearman alto de confiabilidad de sus instrumentos, llegando a confirmar las significancias de nuestra hipótesis, manifestando que cuando hay una buena gestión administrativa hay un buen desempeño laboral. dando sugerencias a la parte de la gerencia y jefaturas, este estudio servirá como nuevos lineamientos para llevar una idónea gestión administrativa para el mejor desempeño laboral del personal. Como segunda recomendación se hace que los jefes de las áreas deben iniciar e incentivar capacitaciones para que el personal fortifique su grado académico. Otra recomendación que los responsables de las áreas deben implementar nuevas políticas de motivación y capacitación del personal (incentivos, reconocimientos, ascensos) para corregir su identificación con el área y asegurar la permanencia laboral correspondiente.

**Hidrugo y Pucce (2016)**, en su estudio su propósito fue establecer la incidencia que hay en el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano de la unidad administrativa del centro de salud San Juan de Dios, clínica en la ciudad de – Pimentel. Metodológicamente para su investigación usó el tipo descriptivo-correlacional, con el fin de ver si existe la relación que hay entre el rendimiento

y el desempeño laboral del recurso humano del área administrativa de dicha entidad en estudio. Con los resultados que obtuvo, concluye que un trabajo en equipo y si hay compromiso en los trabajadores pues son factores que afectan el desempeño laboral del recurso humano, donde podemos confirmar que si existe relación entre el rendimiento y el desempeño laboral, Ya que arrojó un resultado positivo por el estadístico de Pearson, siendo a (+1), positivo y perfecto.

**Moreno (2018)**, en su tesis planteó en uno de sus objetivos, en establecer el nivel de relación que hay entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. Donde con los resultados obtenidos recomienda al responsable de la entidad en estudio, que deberá estar en coordinación permanente con los trabajadores sobre las iniciativas de hacer o promover las capacitaciones para el personal, identificando sus necesidades. Se recomienda al personal que laboran en dicha entidad de salud, que debe haber mejor involucramiento en sus actividades que son programadas por la entidad, para que haya una mejor integración entre los compañeros de labores. Se recomienda a los responsables de las diferentes áreas de salud, conformar equipos de trabajo con el fin de planear, organizar, direccionar y llevar un mejor control de los eventos que se desarrollará en la entidad, para evitar improvisaciones.

## **1. 2. Fundamentación científica.**

### **a) Gestión administrativa**

**Castañeda & Vásquez (2016)**, los autores indican que es “un proceso que lo distingue, ya que consiste en la planeación, organización, ejecución y control, que cumple una tarea para establecer y cumplir los objetivos propuestos y programados, con el buen uso de los recursos que cuenta, sea humanos y otros.” Cabe aclarar que cuando mencionamos la palabra gestión, hacemos referencia a la segunda función de un organismo, luego del proceso de planeación, que se fundamenta en esta, direcciona los recursos que cuenta y establece las acciones que harán llegar al cumplimiento de dichos objetivos establecidos.

**Bachenheimer (2016)**, nos dice que la gestión administrativa es el cómo arriba a la toma de decisiones que es efectuado por las diferentes líneas de dirección, gerencial administrativa y de control de una organización, sostenida en los manuales, reglamentaciones y métodos de administración, en su dimensión corporativa

**Griffin (2011)**, indica que es poner en la práctica los principios de la administración, que se encarga de saber direccionar para alcanzar un objetivo común, con los pocos recursos que cuenta sea humanos, materiales, financieros o de información de un conjunto o un grupo de personas que persiguen un fin.

El papel de un emprendedor, empresarios y gerentes deben empezar en supervisar los proyectos nuevos que buscan mejorar el ejercicio de su organización. Habrá dificultades que deberán tener en cuenta tomar medidas correctivas a situaciones que dan origen a problemas imprevistos. Se les considera responsables de la correcta asignación de los recursos que cuenta, sea recursos monetarios y no monetarios. Por último, el gerente cuenta con un rol de negociante, en cual su función es analizar situaciones que merezcan negociar con otras áreas que su fin es de obtener las mejores ventajas para su misma área.

**Recari (2015)**, indica que su estudio que la gestión administrativa viene hacer el conjunto de diligencias que están direccionadas a coordinar con los recursos que se cuenta, con el fin alcanzar las metas establecidas dentro de la misma organización. Se sabe que la administración y gestión administrativa tienen una existencia desde tiempos muy antiguos, los judíos en sus relatos siempre mencionan que el manejo de personas y recursos es para llegar a un fin. Por lo tanto podemos mencionar que la administración y las organizaciones, viene hacer el resultado de su tiempo dado y su contexto histórico social, concluyendo que la gestión administrativa a evolucionado según a la manera de cómo se resuelven las cosas según a sus momentos y contextos de tiempos,

es decir viene a ser como resuelven las cosas en cuestión del ámbito administrativo a través de la historia.

### **La gestión administrativa y su importancia.**

Se sabe que para llegar a tener éxito en las empresas dependen de una buena administración, que conlleva a la óptima asignación de los recursos humanos y físicos que quiere llegar a un fin, el cual son complementadas en toda la organización y por ende se sabe que llevar una idónea administración logra llegar a la ejecución de sus metas y objetivos. Por otro lado es muy simple que el éxito de las empresas está vinculado en dirección de los objetivos económicos, social y político, que se ve si el administrador cuenta con las competencias para que se haga realidad. Concluyendo que la G.A. es la complementación del buen uso de los recursos que cuenta una organización.

Mostramos los pilares de la gestión administrativa con la siguiente figura sobre la gran importancia de la administración:



*Figura 1: Los cuatro pilares de la gestión administrativa*

## **Características de la gestión administrativa**

**Huamán (2018)**, nos dice que las características fundamentales de la gestión administrativa están cimentadas en su estudio que explica (**Munch, 2014**), siendo las siguientes características:

- Institución educativa (universalidad, colegios, etc.): muy conveniente, sea grupo social, entidad pública o privada o en cualquier tipo de institución.
- Valoración como instrumento: el fin es particularmente práctica, siendo la administración un intermediario que busca el logro del objetivo de un grupo.
- Multidisciplinar: emplea y utiliza conocimientos de diferentes ciencias y técnicas.
- Especificidad: mencionamos que la administración, necesita de otras ciencias, auxiliándose de su conocimiento, aquí es más específico su campo donde acciona, haciendo que no sea confundida con otras disciplinas.
- Flexible. Todo componente administrativo es muy flexible, el cual se adapta a las vistas y necesidades de cada grupo social que se ejecutan.

## **Recursos de la Gestión Administrativa**

**Chiavenato (2012)**, entendemos que son todos los componentes que se necesitan para realizar la ejecución de acciones del proceso administrativo; el autor los clasifica en los siguientes:

**A. Recursos Materiales:** viene hacer todo elemento que se necesita para realizar las actividades básicas de la organización.

**B. Recursos Financieros:** es el capital que cuenta una empresa u organización en pocas palabras, es el dinero convertido en capital, que se tiene a disposición de manera rápida o mediata para enfrentar algunas divergencias. Se sabe que los recursos financieros definen el nivel de efectividad y su eficacia de la organización para la culminación de sus metas.

**C. Mercadotécnica:** en este punto busca investigar todas las acciones de su entorno frente a un mercado competitivo, haciendo, análisis para promover su publicidad o su debida asignación de los recursos que se requiere a sus necesidades.

**D. Talento humano:** es el recurso humano que se cuenta, que trabaja permanente en la organización, sin considerar los niveles jerárquico o tarea que efectúe.

#### **Factores para lograr una buena relación entre trabajadores:**

**Tamayo (2011)** indica, los factores necesarios para lograr una buena relación entre trabajadores y que a la vez exista de por medio tanto confianza como apoyo son la siguientes: la buena comunicación entre el líder y cada integrante ya que no solo puede existir un trato laboral sino amical y teniendo siempre presente el respeto mutuo; de manera que también van a tener como resultados que todos sus participantes de la institución se sientan cómodos y contribuya a la vez dentro de la producción.

#### **b) El desempeño laboral**

**Robbins y Coulter (2010)**, los autores indican que el desempeño resulta del nivel de su desarrollo de sus actividades. considerando que tal actividad signifique horas de prácticas constantes antes de un evento, o de una profesión, o realizar de manera eficiente y eficaz los compromisos laborales como sea posible, en tanto el desempeño viene a ser el resultado de las actividades ejercidas. La misión de los gerentes, su preocupación es por el desempeño de sus trabajadores a su cargo, es saber todos los resultados posibles que existen de todos los desarrollos de las actividades laborales que se dan en la organización. Definimos como un concepto multifacético, es necesario que los responsables de la gerencia necesitan analizar y entender a los factores que favorecen al desempeño de una organización.

La valuación del desempeño es una acción constante y permanente para la mayoría de las organizaciones. Para tener efectividad de los resultados del control, las

valuaciones del desempeño deberán ser válidas... se sabe que el desempeño de los trabajadores en su mayoría se considera en medir en relación a la calidad o resultado de la productividad, pero hay otros que indican que es según a la ubicación del puesto, la medición no es tan directa. (**Griffin, 2011**).

También **Chiavenato (2020)**, sostiene que el desempeño laboral es el resultado si es “eficaz un trabajador dentro de su empresa, siendo muy fundamental y vital, de manera que el trabajador maneja o sus actividades con gran empeño su labor y logrando una satisfacción laboral” (p.54). sustenta el autor, que el desempeño esta referido al desempeño laboral, llegando a tener una mejor capacidad de realizar sus tareas asignadas de manera rápida y eficaz, el cual el resultado es el óptimo y con una buena satisfacción laboral encontrándose el trabajador, siendo favorable para la empresa también.

Este el proceso, consiste en hacer un análisis de todas las capacidades que cuenta un trabajador como, (habilidades, saber, destrezas, **actitudes**, comportamiento, etc.), es decir se logra captar el verdadero potencial de un trabajador o futuro empleado, con fines diferentes, como la convocatoria para la selección del personal, formación, establecimiento de su retribución, etc. (**Fuentes y Cordón, 2011**)

### **El desempeño en las diversas actividades**

**Vásquez (2015)** indica que esta dimensión está basada en el comportamiento que tenga dentro de su trabajo ya que además tiene como principal característica estar sobre un periodo de tiempo en la que se consiga de forma adecuada una producción tanto de servicios como bienes. Cabe resaltar que dentro de este estándar también está conformado por 2 formas como las siguientes: Esta actividad comienza teniendo establecida la importancia de los servicios que ofrece la organización y sobre todo la contribución de todas las materias primas establecidas. En comparación, la segunda se basa en el constante mantenimiento en cuanto a lo que se centra principalmente este negocio ya que se deberá tener presente que existe una ejecución en distintos factores como la función administrativa, la estructuración y la supervisión que será esencial para que la organización tenga una adecuada

función dentro de dicha organización.

### **Importancia de la capacitación de los trabajadores de una institución pública:**

Desde la década de los años 50 (siglo XX) los empresarios japoneses propusieron la calidad como modelo de gestión, es así que el papel de los trabajadores en las organizaciones productivas, cambió radicalmente.



Figura: Reacción en cadena que provoca la calidad

Fuente: Deming, E. (1989)

### **El desempeño simultáneo**

**Borman & et al, (2011)** afirma que esto forma parte de diversas actividades que en otras palabras no le compete al enfermero, ya sea tener la voluntad de poder contribuir en otras actividades que no están dentro de su función con tal de poder apoyar a los demás sin dejar de perder los objetivos que requiere la organización. Por lo tanto, esto va a consistir en las diferentes labores que estará en relación con el funcionamiento del centro técnico. Este desempeño hace referencia a una acción realmente esperada en cuanto a la efectividad mediante un contexto en tres formas: el organizacional, el social y el laboral psicológico. Por otro lado,

De esta manera, **Broman & et al., (2011)** también hace mención de tres dimensiones principales que serán desarrolladas en este modelo de desempeño, tales como: La conciencia e iniciativa que se basa en el mejor desempeño que pueda

llegar a tener el enfermero, demostrando diversas cualidades como autodesarrollo o empatía. Otra dimensión importante también es el soporte personal que hace referencia principalmente el trato que le da el enfermero a cada paciente de manera adecuada y finalmente el soporte organizacional que tiene relación con ese compromiso que tiene el individuo en cuanto a su función dentro de la institución, mostrando lealtad de por sí.

Según **Borman & et al., (2011)**, al poner en comparación a los dos desempeños mencionados con anterioridad, su radicación consta principalmente de ese valor que se espera tener dentro de la organización. Asimismo, en cada desempeño se adquieren beneficios diferentes. Por ejemplo, dentro del desempeño simultáneo se tendrá el apoyo contextual en tres aspectos como el organizacional, el social y el psicológico. En comparación al otro desempeño que contribuirá en la economía de forma que sea mayor el grado en el servicio organizacional. Sin embargo, teniendo presente que también pueden ser afectadas cualquier tipo de contribución que se presente.

### **Comportamiento laboral contra productivo**

**Yáñez et al., (2010)** afirma que la ubicación en la que se encuentra esta dimensión está en un límite inferior tanto del desempeño contextual como el del trabajo. Es decir, cuando el desenvolvimiento que tiene el empleado dentro de la institución es negativo se da porque sucedió a la misma vez una labor accidental ya que antes de empezar con este trabajo que estuvo planeado se creía que se iba a obtener resultados realmente positivos de la misma pero que lamentablemente no fue así ya que falló dentro de sus funciones, teniendo como principal ejemplo a una falla en cuanto a la técnica del enfermero. Por otro lado, de la misma forma es importante tener presente que existe a la vez diferencias de dos conceptos en cada comportamiento ya sea el perjudicial o el laboral, teniendo como referencia al perjudicial ya que se basa en la dificultad que tiene la persona para poder socializar de forma afectiva con los demás.

### **Propósito de la Evaluación del Desempeño laboral:**

**Tamay (2017)**, en su tesis fundamenta que el propósito básico de la evaluación del desempeño laboral, desde luego que es recolectar información referente al desempeño laboral. En tanto, la forma más precisa, esta información servirá para diferentes fines. Siendo algunos más importantes que mencionamos:

Proporcionar e implementar las bases para la concesión de **recompensas**, como ampliaciones, promociones, transferencias, descansos parciales, etcétera.

Reconocer al personal que cuenta con buenas competencias.

Aprobar la idoneidad de los procedimientos que se hacen para seleccionar al personal.

Examinar o revisar los procedimientos o formas de **capacitación**.

Incitar a la mejora **del desempeño**.

Implementar maneras de sobrepasar obstáculos y barreras al para el buen desempeño.

Reconocer las oportunidades que puede tener un trabajador para una buena capacitación y desarrollo.

Determinar convenios entre el que supervisa y trabajador sobre las perspectivas del desempeño.

### **Responsabilidad de la evaluación de desempeño**

**Tamay (2017)**, en su tesis fundamenta que la responsabilidad de ejecutar la evaluación de desempeño, dependerá únicamente de la organización debiendo ser implementada a todas las áreas competentes de la organización, que estén acordes con las políticas dirigidas para el desarrollo de sus funciones del personal.

a) Hay empresas que la responsabilidad lo tienen centralizado la evaluación de desempeño, sabiendo que esta actividad solo debe realizar el área de recursos humanos, ya que esta unidad cuenta toda la información precisa y fiable referente al personal.

- b) En otras empresas existen o se crean comisiones, tan solo para evaluar al desempeño de los trabajadores, el cual se hace intervenir a otros evaluadores que están en otras unidades orgánicas de la empresa.
- c) También hay empresas que las responsabilidades para la evaluación se descentralizan, siendo muy poco común, ya que esto se da su aplicación cuando los que tienen la responsabilidad cuentan con un nivel cultural, donde es competente para autoevaluarse sin subjetivismo, ni tener hacer ninguna distorsión personal.

## **1.2. Justificación**

Nuestra investigación se justificará ya que demostrará a los representantes del hospital de Barranca que el estudio referente a la problemática planteada, les permitirá resolver algunas interrogantes de sus debilidades que hay en la actualidad en cuanto a la gestión administrativa, desmejorando la eficiencia en el desempeño laboral de los empleados del hospital, por lo tanto, hemos creído conveniente justificar en los siguientes aspectos:

### **Justificación Científica**

Para el estudio se revisará investigaciones y nuevos fundamentos teóricos que fueron realizados por otros investigadores en relación a las dimensiones de las variables de nuestra problemática, que nos permitirá brindar nuevos enfoques conceptuales, el cual permitirá obtener nuevas teorías actualizadas debido al constante cambio que existe en la empresa u organización, logrando brindar bases y sustentos teóricos que aportarán a otros investigadores en búsqueda de respuestas.

### **Justificación Práctica**

Con los resultados que se obtendrán podrá permitir brindar nuevas alternativas, estrategias o pautas a los responsables o autoridades del hospital de Barranca para corregir o mejorar las falencias que hay en la parte de la gestión administrativa ya que es notorio que los recursos que cuenta no están siendo bien aprovechados de

tal manera que los empleados podrán notar cambios positivos y por lo tanto el nivel de su desempeño mejorará

### **Justificación metodológica**

Para nuestro estudio se hará uso de manera rigurosa el uso del instrumento, debidamente confiable y validado por profesionales expertos de la materia, con el fin de obtener una información exacta de la realidad actual en relación a la problemática planteada, tanto así que se hará una descripción real de tal como se dieron los hechos en un periodo determinado, por lo que esta investigación será descriptiva correlacional y con un diseño no experimental porque no habrá ninguna alteración de las variables en estudio.

### **Justificación Social**

Los aportes que se obtendrán será en beneficio para el hospital Barranca de como tener una mejor administración de sus recursos que cuenta, mejorando así el desempeño de sus empleados, por lo tanto al solucionar los problemas que existen en la entidad, pues los servicios que brindan a los usuarios, serán con mejor calidad, como sabemos si mejora la entidad pues también habrá beneficio para los ciudadanos de barranca y alrededores.

## **1.3. Problema**

¿Cómo la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021?

## **1.4. Conceptuación y Operacionalización de las Variables**

### **1.4.1. Conceptuación de variables.**

#### **a) Gestión Administrativa**

**Chiavenato (2011)** nos indica, “es un procedimiento que hace interactuar a elementos que son necesarios para incrementar la productividad de las diferentes unidades de la organización, mediante la utilización adecuado de manera eficaz y eficiente de los recursos”. Para tener éxito en la utilización eficiente de los recursos, debe primero

hacer una planeación, con el fin de orientar hacia dónde concuerden los esfuerzo del grupo.

### **Dimensiones de Gestión Administrativa:**

#### **Planeación:**

**David (2013)**, es tan seguro que exista cambios a futuro para cualquier tipo de organización, el cual se ha comprobado que el planeamiento es el nexo importante que hay entre el presente y el futuro, donde garantiza el logro o cumplimiento de los resultados esperados. El planeamiento es un procedimiento que se encarga de establecer, si las rutas son adecuadas o no para el desarrollo de actividad, donde se deduce la forma más eficaz de cumplir los objetivos que se quiere, previniendo cualquier evento haciendo uso con los recursos apropiados.

El planeamiento es la primera fase de inicio del desarrollo en el cual un individuo o una empresa logran convertir sus sueños en realidad. Con este principio de la planeación, hace que no caigamos en vicios o vacíos que nos hace trabajar mucho para conseguir muy poco

#### **Organización:**

**Ocampos & Valencia (2017)**, indica que “Es un procedimiento que sirve para el ordenamiento y distribución del trabajo, delegación de responsabilidades y los recursos en si que se cuenta. Aquí se logra establecer que recursos y que tareas se necesitan para dar cumplimiento con los objetivos propuestos de la organización. Llegando a crear el diseño o forma estructural del grupo en operatividad, en pocas palabras aquí se crea la estructura orgánica de la organización.

#### **Dirección:**

**Ocampos & Valencia (2017)**, manifiestan que es la ejecución diaria de las

tareas determinadas, sabiendo que hay mucho tino en dar direccionamiento al recurso humano llevada de la mano con la efectividad productiva, llevar un buen encaminamiento al personal motivados con el espíritu de cooperación, donde se inspira confianza en los ambientes laborales, incentivar el trabajo individual y colectivo, hilando con otras actividades, como también el recurso y personal adecuado.

**Control:**

**David (2013)**, este principio de control en la administración alcanza las tareas emprendidas para afirmar que las actividades reales concuerden a lo que se planeó. Se sabe que los gerentes y jefes en general de una organización tienen responsabilidad de llevar el control de toda la operatividad, así como efectuar exámenes del desempeño, para luego asignar medidas de corrección necesaria para reducir las deficiencias.

**Indicadores:**

**Metas:**

**Newstrom, (2011)**, en este punto es de motivación el cual se imparte metas, al trabajador o individuo, teniendo gran efectividad si sus componentes prioritarios están presentes, se sabe que: la aprobación de una meta, y si es muy específica, el desafío, y el seguimiento y realimentación del desempeño”.

**Presupuesto:**

Viene hacer el estimado para hacer algo que se programa, de forma conjunta de las formas de operatividad de trabajo y de los resultados a obtener por un conjunto de individuos de una organización que se encuentran en un periodo determinado.

**Distribución de recursos:**

**Griffin (2011)**, para el autor el control de los recursos que se cuenta, está en la administración mediante inventarios (donde se considera almacenar lo necesario en un inventario), así como ver el control de calidad (manteniendo niveles adecuados de calidad de su productividad) y control de maquinarias, equipo (contar con instalaciones y maquinaria idóneo). Si hablamos para controlar el recurso humano, direcciona la selección y distribución, capacitaciones y crecimiento, seguimiento del nivel del desempeño e indemnizaciones.

#### **MOF:**

**Ríos (2010)**, el MOF, donde se conocen las funciones de los trabajadores, este es un documento serio que las organizaciones crean para poder plasmar, las características de la organización que han adoptado, el cual es de base de guía para cada trabajador de sus actividades diarias. En el Manual de funciones se plasma principalmente la parte estructural organizativa, usualmente se llama Organigrama, ya que se describe todas las funciones de cada puesto de las diferentes áreas de la organización. Considerando la descripción los perfiles de cada puesto que se necesite.

#### **Estructura orgánica:**

Es la división formal que existe en una organización, aquí se representa con formalidad todas las relaciones laborales de las organizaciones, así como las relaciones internas y sus dependencias con sus componentes de la organización

#### **Integrar recursos:**

**Koontz y Cannice (2012)**, según los autores indican que la integración del trabajador necesita que se mantenga cubiertos los puestos según indica la estructura organizacional. Para que se logre esto se tiene que identificar los elementos de fuerza de trabajo; saber la disponibilidad de las personas disponibles al reclutar, selección, colocación, promocionar, evaluación y planeación de sus carreras; compensar y capacitar o, de diferente manera, para desarrollar nuevos postulantes u ocupantes actuales de puestos para que las actividades se cumplan con efectividad y eficiencia.

**Motivación:**

**Chiavenato (2014)**, indica que la motivación viene hacer cuando un trabajador es estimulado hacer algo en base a lo que se persigue. Siempre y cuando sea el momento de cómo lo viva, este estará sujeto ante los momentos en que se encuentre. Hacer las cosas bajo su iniciativa.

**Liderazgo:**

**Robbins & Coulter, (2010)**, nos dicen que el “Liderazgo: es n procedimiento que busca influir a un determinado grupo con el fin de llevarlo hacia el cumplimiento de los objetivos”.

**Comunicación:**

**Chiavenato (2011)**, sostiene que es "intercambiar toda información que se reciba con otras personas. También es que un mensaje se haga común en un ambiente. En pocas palabras se le atribuye como uno de los procesos prioritarios de la práctica humana y su socialización"

**Normas:**

Son pautas implantadas por un ente, el cual un individuo debe estar sujeto a ellas, para mantener las conductas adecuadas.

**Control de Inventarios:**

**Koontz y Cannice (2012)**. Existen muchas herramientas y técnicas disponibles para mejorar las operaciones de manufactura y servicios, entre ellas la planeación y el control de inventarios, el sistema de inventarios justo a tiempo, la contratación externa, la investigación de operaciones, la ingeniería de valor, la simplificación del trabajo, los círculos de calidad, la administración de la calidad total, la manufactura esbelta, el diseño asistido por computadora y la manufactura asistida por computadora.

**Acciones correctivas:**

ICH Q10 (2020), Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad o situación indeseable detectado.

## b) **Desempeño Laboral**

Según **Chiavenato (2020)**, la definición del desempeño es el comportamiento y acciones que se observan en los trabajadores y que son importantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Refiere que un buen desempeño laboral es la fuerza importante que tiene una organización.

### **Las dimensiones de desempeño laboral.**

#### **Recompensas:**

**Koontz, et al (2012)**, Implícitas en la mayoría de las teorías de la motivación están las recompensas intrínsecas y extrínsecas. Las intrínsecas pueden incluir una sensación de logro o hasta de **autorrealización**; las extrínsecas incluyen beneficios, **reconocimiento**, símbolos de estatus y, por supuesto, **dinero**. Algunos planes de compensación pueden no proporcionar un fuerte incentivo, como el salario por hora, semanal o hasta anual; en cambio, los planes de incentivos pueden reparto de utilidades o ganancias (p. ej., ganancia por productividad) y opciones de acciones.

#### **Condiciones de trabajo:**

**Chiavenato (2014)**, señala. “Que son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo”.

#### **Rotación de personal:**

**Aguilar (2015)** la rotación de personal “se refiere a las entradas y salidas de personal, el cual en ocasiones puede ser benéfico de acuerdo a la planeación de la administración de los recursos humanos que la empresa tenga”.

#### **Capacitación:**

**Griffin (2011)**, Los programas de capacitación y desarrollo siempre deben ser evaluados. Los enfoques de evaluación típicos incluyen medir uno o más criterios pertinentes (como actitudes o desempeño) antes y después de la capacitación y determinar si el criterio ha cambiado. Las mediciones de evaluación recabadas al final de la evaluación son fáciles de obtener, pero las mediciones reales del desempeño recolectadas cuando el empleado capacitado está en el puesto son más importantes. Los empleados capacitados pueden decir que disfrutaron de la capacitación y aprendieron mucho, pero la prueba real es si su desempeño en el puesto mejora después de la capacitación.

#### **Actitudes:**

**Zuzama (2015)**, la actitud hace referencia a la identificación que tiene el individuo al opinar o expresar lo que siente, sucediendo además independientemente a través de un estímulo por el cual tendrá que actuar en una interacción con la persona. Es decir, es denominado como el grupo de diversas acciones que se dan mediante una comunicación.

#### **Definición de los indicadores del desempeño laboral**

##### **Incentivos:**

**Manrique (2011)** “los incentivos pueden ser económicos y no económicos, la empresa es importante para aportar incentivos que permitan al trabajador contar con un ingreso adicional a su sueldo, para los cual, se plantean diferentes tipos de incentivos, esto coadyuvará a cumplir con las metas y tener un mejor avance laboral”.

##### **Reconocimientos:**

**Griffin (2011)**. Las recompensas basadas en el desempeño tienen varios roles y abordan una diversidad de propósitos en las organizaciones. Los principales procesos incluyen la relación de las recompensas con la motivación y el desempeño. En específico, las organizaciones quieren que los empleados se desempeñen a niveles relativamente altos y necesitan hacer valer su esfuerzo.

**Mobiliario:**

**Real Acad. Española (2020)**, Conjunto de muebles e instalaciones compradas por la empresa para su operación.

**Infraestructura:**

**Real Academia Española (2020)**, indica que es:  
conjunto de elementos, dotaciones o servicios necesarios para el buen funcionamiento de un país, de una ciudad o de una organización cualquiera.

**Perfil del puesto:**

**Chiavenato (2014)**, Es en donde se especifican las características que debe poseer el sujeto que ocupará el cargo, cumplimiento de manera eficaz la labor, y a la vez se especifica el sueldo a remunerar. Teniendo presente que debe existir una evaluación previa del cargo y su estructura misma.

**Habilidades de Comunicación:**

**Daft, (2011)**, “La comunicación significa informar a los usuarios acerca de la necesidad del cambio y de las consecuencias de un cambio propuesto, evitando así los rumores, los malos entendidos y el resentimiento”.

**Habilidades Tecnológicas:**

**Koontz, et al (2012)**, Prevenir el uso no autorizado de la información es sólo uno de los muchos retos creados por las TI; otros retos, así como oportunidades, incluyen superar la resistencia al uso de las computadoras, adaptar dispositivos de reconocimiento de voz, trabajo a distancia (tele conmutación), instalar redes de computadoras y utilizar internet.

**Agente de Cambio:**

**Velis, G. (2010)**, Una definición para el diccionario sería. Un agente de cambio es alguien que "alterar la capacidad humana o sistemas de

organización para lograr un mayor grado de resultados o la actualización de sí mismo".

### **Trabajo en Equipo:**

**Robbins & Coulter, 2014)** indican que “Se que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias”.

### **Eficiencia:**

**Manene (2013)** la define como un criterio utilizado para conocer la forma en que se opera con menos recursos para poder lograr un solo o mismo objetivo. Comprende un criterio de evaluación del desempeño laboral para constatar lo útil que puede ser para una organización.

## **1.4.2. Operacionalización de las variables.**

### **a) Proceso administrativo**

<b>V. 1</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSION</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Es un conjunto de mecanismos que ayuda a como aprovechar los recursos que cuenta una organización con el fin de perseguir su objetivo, a través de la planeación, Organización, Dirección, Control, se podrá evaluar cómo se encuentra el manejo de la gestión	<b>Planeación</b>	Metas	1.
			Presupuesto	2.
			Distribución de recursos	3.
		<b>Organización</b>	MOF	4.
			Estructura orgánica	5.
			Integrar recursos	6.
			Motivación	7.

	administrativa en el hospital de Barranca, 2021.	<b>Dirección</b>	Liderazgo	8.
			comunicación	9.
		<b>Control</b>	Normas	10.
			Inventario	11.
			Acciones Correctivas	12.

b) Operacionalización de Desempeño Laboral

V.2	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es el nivel de percepción de una persona en cuanto a la dirección de un líder o jefe y a través de Recompensas, condiciones de Trabajo, rotación del personal, capacitación y la actitud, se podrá medir el nivel del desempeño de los trabajadores del hospital de Barranca 2021.	<b>Recompensas</b>	Incentivos	1.
			Reconocimientos	2.
		<b>Condiciones de Trabajo</b>	Equipos y mobiliarios	3.
			Infraestructura	4.
		<b>Rotación del Personal.</b>	Perfil del puesto	5.
		<b>Capacitación</b>	Habilidades de comunicación	6.
			Habilidades tecnológicas	7.
			Habilidades de conocimiento	8.
		<b>Actitud</b>	Agente de cambio	9.
			Trabajo en equipo	10.
			Eficiencia	11.

## **1. 5. Hipótesis**

“La gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021”.

## **1. 6. Objetivos**

### **Objetivo general.**

1. Evaluar si la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.

### **Objetivos específicos.**

1. Determinar el nivel de eficiencia de la gestión administrativa del hospital de Barranca-2021.
2. Interpretar el nivel del desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.
3. Sugerir que la aplicación de una eficiente gestión administrativa mejoraría el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.

## **2. METODOLOGÍA**

## 2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

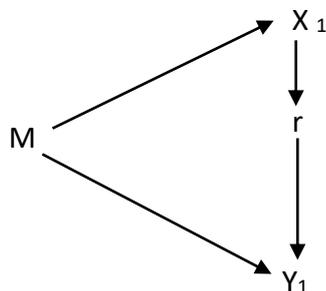
### Tipo de investigación.

Corresponde a una investigación básica, de tipo descriptivo correlacional analítico, porque parte de un marco teórico y permanece en él, con la finalidad de incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico., al respecto **Carrasco (2014)**, manifiesta que la investigación básica o teorica se realiza con la finalidad de producir, ampliar y profundizar nuevos conocimientos sobre las ciencias sociales.

### Diseño de investigación.

El diseño fue no experimental, dado que no manipularemos las variables, observaremos el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos. Transversal simple, porque obtendremos la información en un tiempo único y utilizaremos una sola muestra. Al respecto (**Hernández et al 2013**). manifiesta que los estudios correlacionales descriptivos son estudios que buscan medir el nivel de asociación y relación de los variables y además se pueden explicar de forma detallada, por lo tanto, es descriptivo.

En el estudio se utilizo el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra.

X<sub>1</sub>: Observación de la gestión administrativa.

Y<sub>1</sub>: Observación del desempeño laboral.

r: relación entre X<sub>1</sub> Y<sub>1</sub>

## 2.2. Población y muestra.

### **Población:**

En el caso de la investigación científica, La población de estudio fue al personal administrativo del Hospital de Barranca del año 2021 que consta de 120 empleados.

### **Muestra:**

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

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

Dónde:

- n : Es el tamaño de la muestra.
- Z<sub>2</sub> : Es el nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza).
- N : Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 120 unidades de análisis.
- p=q : Es la probabilidad de éxito o no éxito: 50%.
- d<sup>2</sup> : Es el error muestral (0.05)<sup>2</sup>

$$n = \frac{120 \times (1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(120 - 1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5} = 28.812$$

$$N = 72$$

## **2.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

### **Técnicas**

La técnica del presente estudio fue la encuesta que se aplicará a los empleados del Hospital de Barranca. al respecto **Carrasco (2013)** nos afirma que las encuestas son unas técnicas muy utilizadas en las ciencias sociales, además a través de ellas

obtenemos datos objetivos y válidos para una investigación.

### **Instrumentos.**

Se usó el cuestionario para evaluar cómo se encuentra la gestiona administrativa y el otro cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral de los empleados del Hospital de Barranca. Al respecto **Carrasco (2013)** no afirma que el cuestionario es uno de los instrumentos de investigación más utilizados que una cantidad de investidos, además permite una respuesta directa sobre la hoja de preguntas administrados a cada uno de ellos y a las preguntas se preparan con anticipan y previsión.

### **Validez y Confiabilidad de la Información**

#### **La validación:**

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

#### **Confiabilidad:**

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

#### **Fiabilidad del instrumento de la variable Gestión Administrativa**

##### **Resultados de fiabilidad a nivel estadístico**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,845	12

Se puede ver con el resultado obtenido con la aplicación del alfa de Cronbach es de 0.845, mostrando que el instrumento de gestión administrativa presenta una confiabilidad alta significativa, demostrando que el instrumento es aplicable para la obtener la información para nuestra investigación.

#### **Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral**

### Resultados de fiabilidad a nivel estadístico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	11

Se puede ver con el resultado obtenido con la aplicación del alfa de Cronbach es de 0.895, mostrando que el instrumento de desempeño laboral presenta una confiabilidad alta significativa, demostrando que el instrumento es aplicable para la obtener la información para nuestra investigación.

#### 2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Toda la información que se obtuvo mediante la recopilación del instrumento que es el cuestionario, aplicado al personal administrativo del hospital de barranca, se procedió a organizarlo en tablas y figuras mediante la ayuda de los programas informáticos como el Excel y el Word, el cual nos facilitará a interpretar la información en forma estadística ya que estarán ingresadas con valores numéricos y porcentuales, conllevando a un mejor análisis descriptivo de la realidad actual, que nos permitirá llegar a las conclusiones y luego dar sugerencias de mejoras.

### 3. RESULTADOS

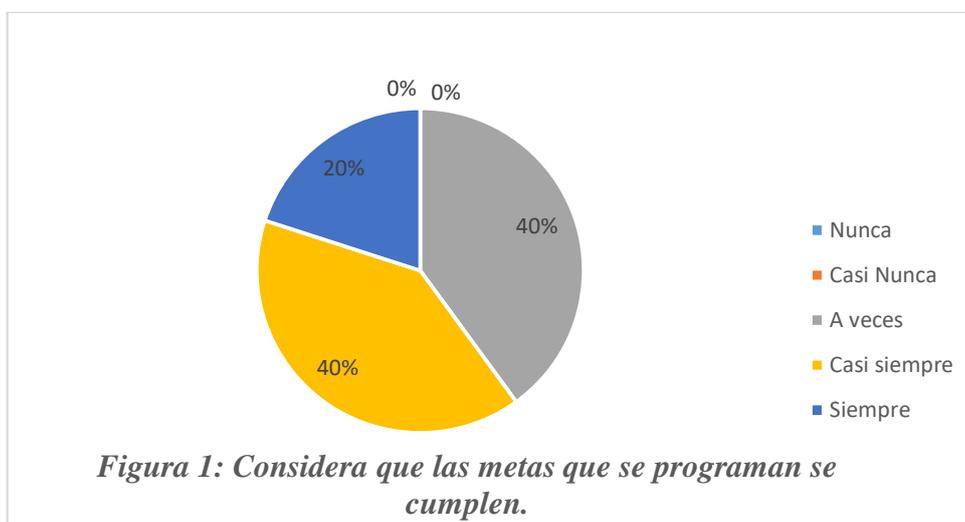
**RESULTADO DE ENCUESTA A LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL DE  
BARRANCA – 2021.**

**TABLA 1.**

*Considera que las metas que se programan se cumplen.*

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETACIÓN:**

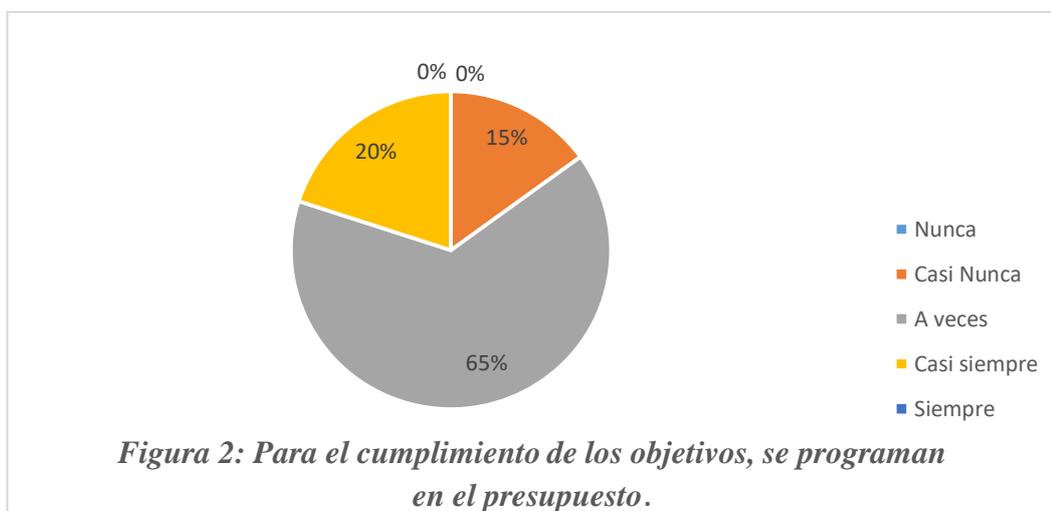
Observamos en la tabla 1, que existe un 40% de empleados que manifiestan que a veces consideran que las metas que se programan se cumplen, otro 40% coinciden que casi siempre, en tanto el 20% restante de los empleados indican que siempre.

**TABLA 2.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

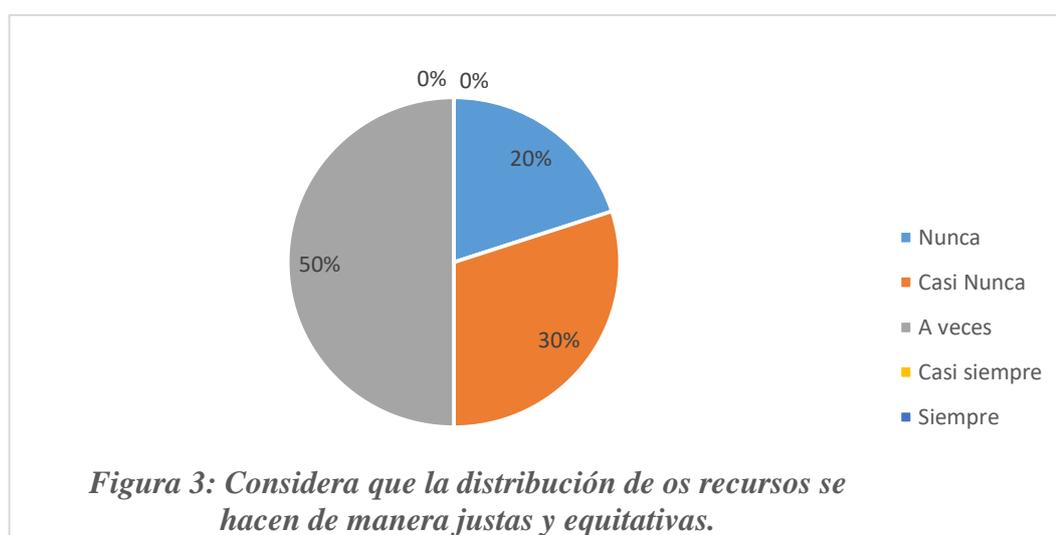
Nos muestra la tabla 2 que existe un 65% de empleados que manifiestan que a veces para el cumplimiento de los objetivos, se programan en el presupuesto, un 20% de empleados consignan que casi siempre y el 15% del resto de empleados coinciden que casi nunca.

### **TABLA 3.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### **INTERPRETACIÓN:**

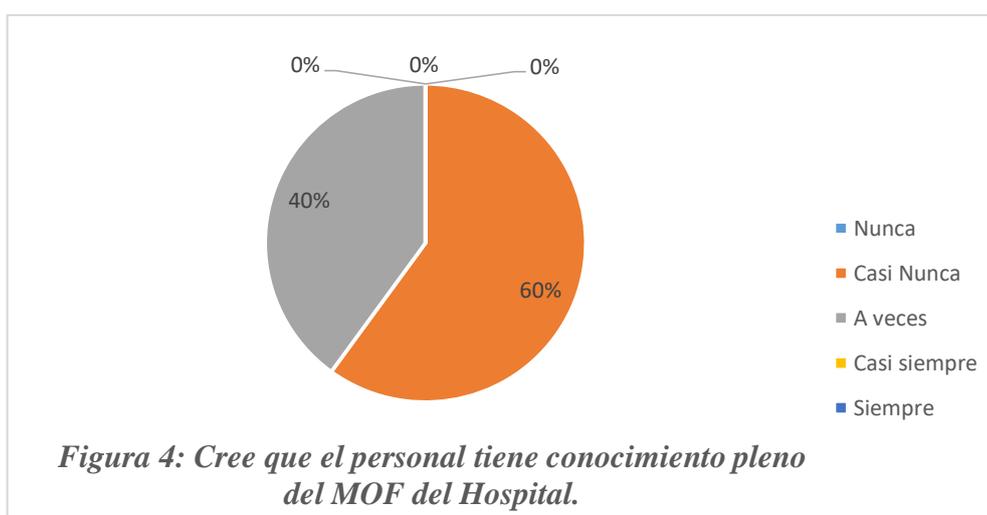
Observamos en la tabla 3, que existe un 50% de empleados que manifiestan que a veces consideran que la distribución de os recursos se hacen de manera justas y equitativas, en tanto un 30% coinciden casi nunca y el 20% de los empleados restantes consignan que nunca.

**TABLA 4.**

*Cree que el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital*

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

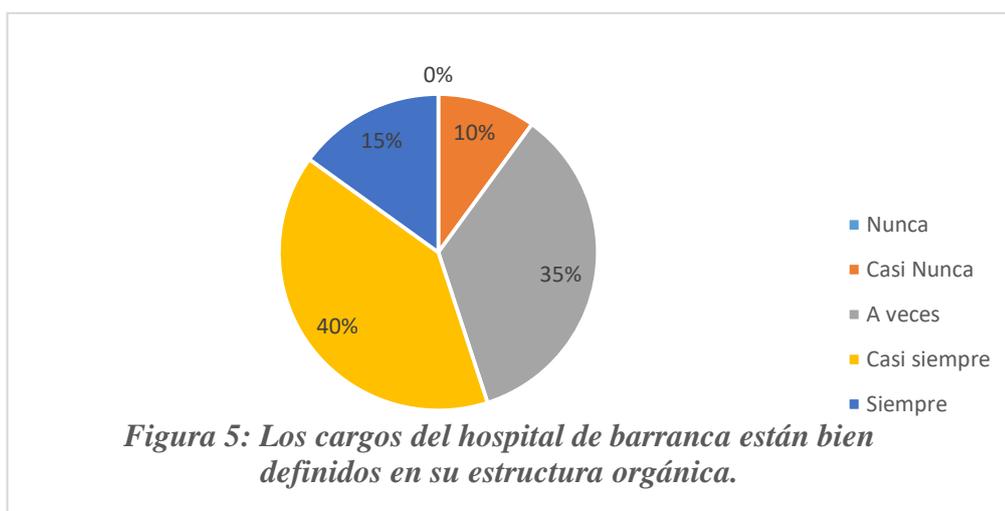
Podemos ver en la tabla 4, que existe un 60% de empleados que indican que casi nunca el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital, mientras el otro resto del 40% de los empleados afirman que a veces.

**TABLA 5.**

*Los cargos del hospital de barranca están bien definidos en su estructura orgánica.*

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

### **INTERPRETACIÓN:**

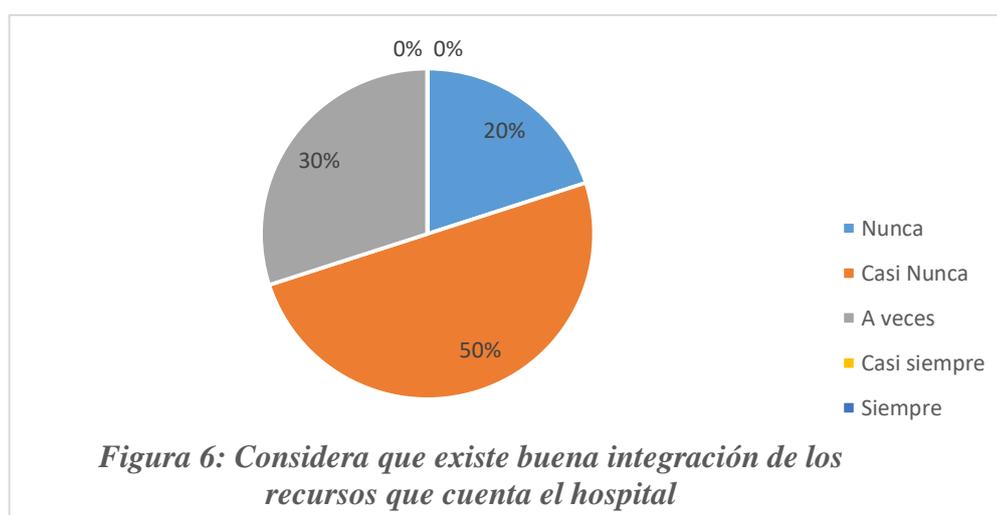
En la tabla 5, podemos ver que el 40% de los empleados manifiestan que casi siempre los cargos del hospital de barranca están bien definidos en su estructura orgánica, por otro lado, un 35% indican que a veces, mientras que un 15% afirman que siempre y el 10% restante sostienen que casi nunca.

**TABLA 6.**

*Considera que existe buena integración de los recursos que cuenta el hospital.*

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



### **INTERPRETACIÓN:**

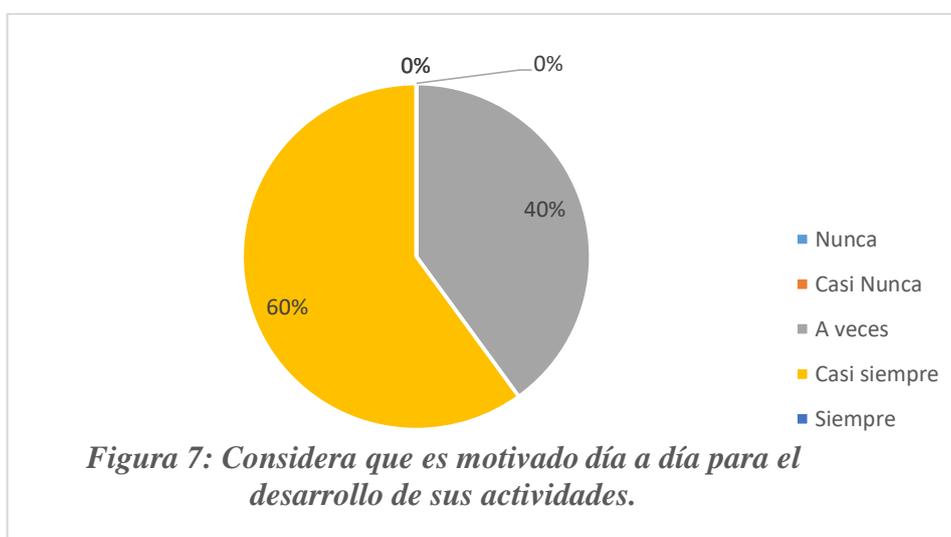
Observamos en la tabla 6, que existe un 50% de los empleados que indican que casi nunca consideran que existe buena integración de los recursos que cuenta el hospital, mientras un 30% de los empleados consideran que a veces y el 20% de los empleados que quedan manifiestan que nunca.

**TABLA 7.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



**INTERPRETACIÓN:**

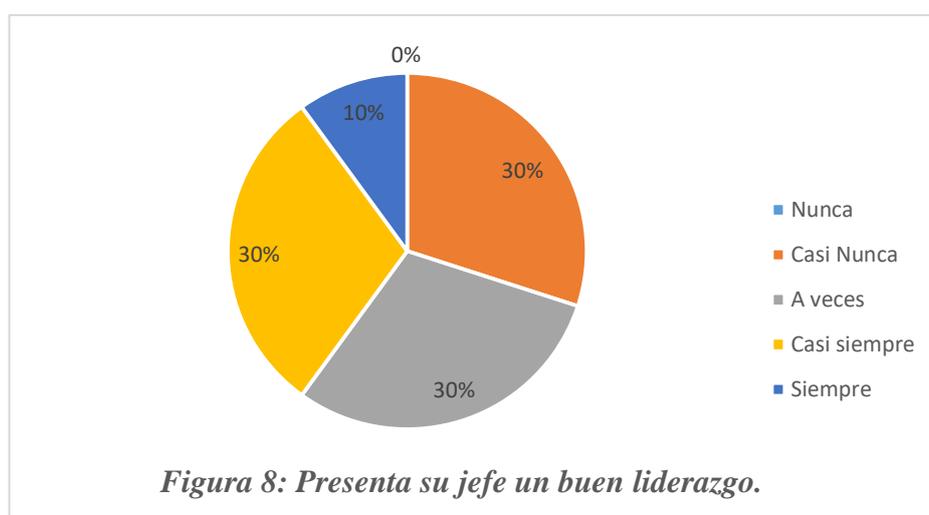
Podemos ver en la tabla 7, que un 60% de empleados manifiestan que casi siempre consideran que son motivados día a día para el desarrollo de sus actividades, por otro lado el 40% de los empleados restantes manifiestan que a veces.

**TABLA 8.**

*Presenta su jefe un buen liderazgo.*

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

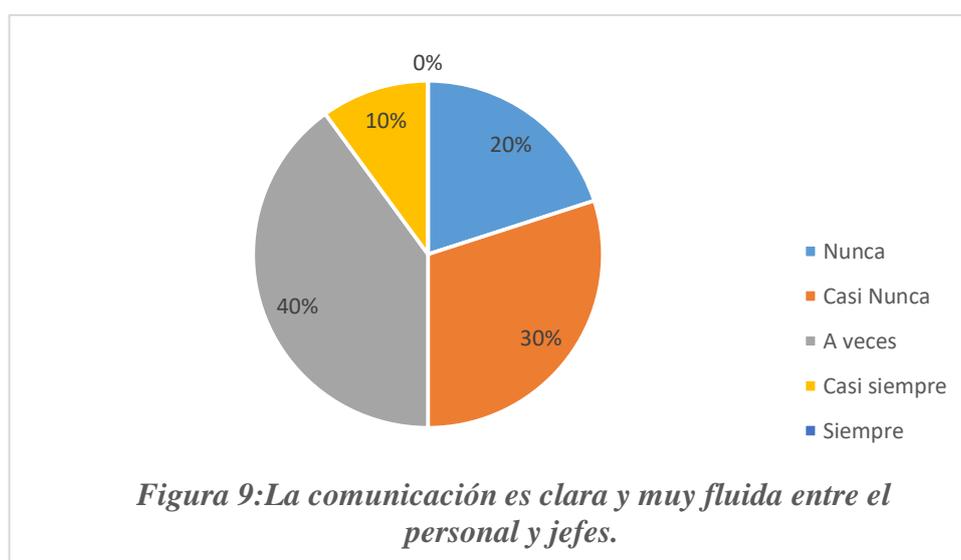
visualizamos en la tabla 8, a un 30% de empleados que sostienen que casi nunca presenta su jefe un buen liderazgo, otro 30% de los empleados indican que a veces, mientras otro 30% concuerdan que casi siempre y el 10% restante confirman que siempre.

**TABLA 9.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

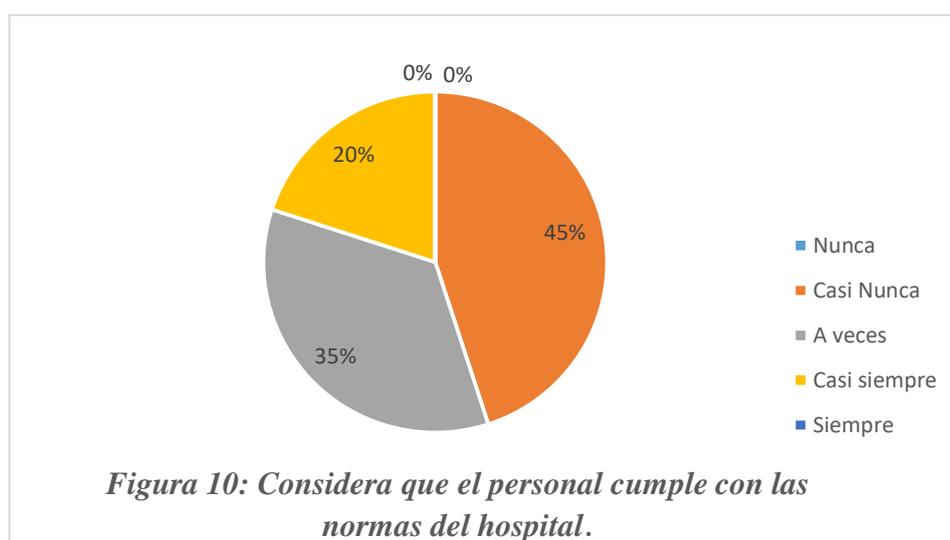
Se ve en la tabla 9, que a un 40% de los empleados sostienen que a veces la comunicación es clara y muy fluida entre el personal y jefes, por otro lado, hay un 30% que indican que casi nunca, mientras un 20% consignan que nunca y el 10% de empleados coincidieron que casi siempre.

**TABLA 10.**

*Considera que el personal cumple con las normas del hospital.*

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

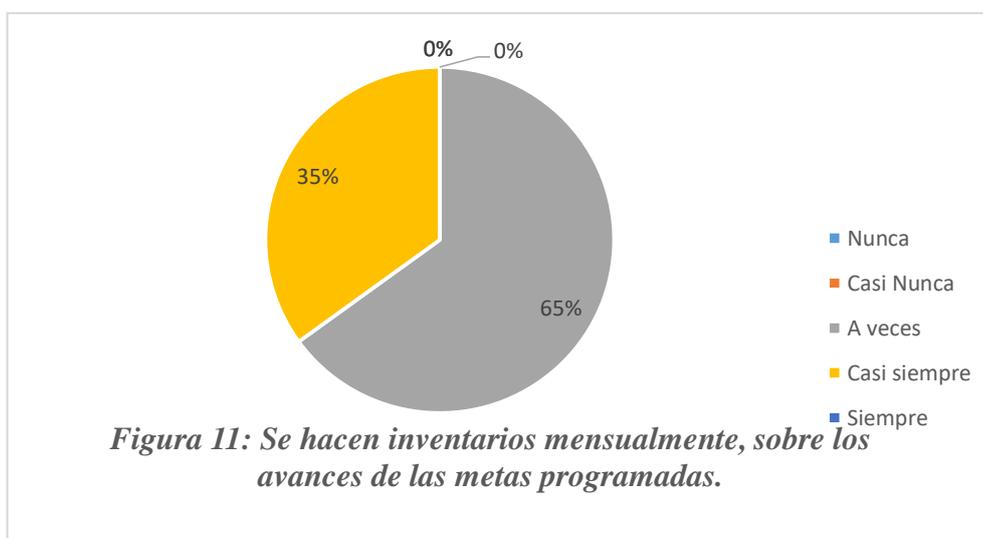
La tabla 10 nos denota que un 45% de los empleados coinciden que casi nunca Considera que el personal cumple con las normas del hospital, en tanto el 35% concuerdan que a veces y el 20% restante de los empleados manifiestan que casi siempre.

**TABLA 11.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

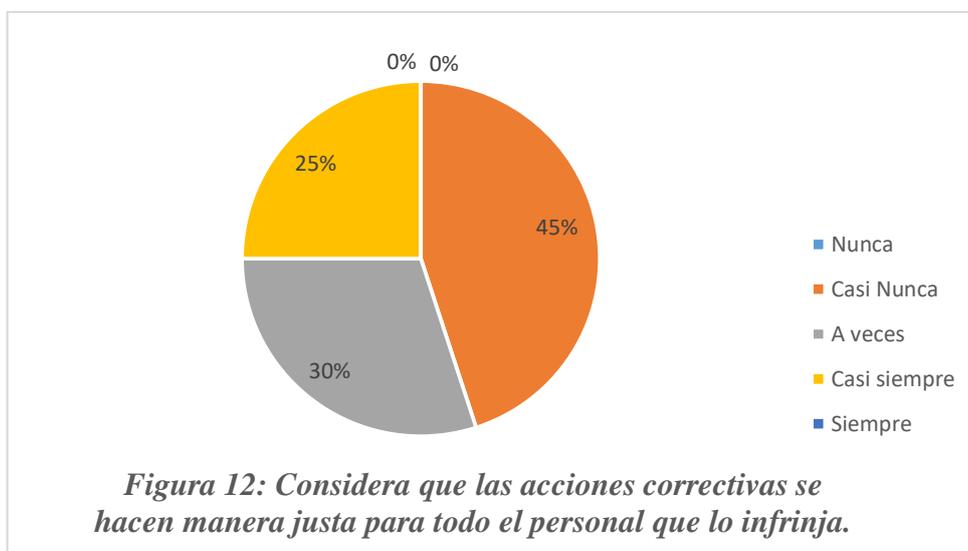
La tabla 11 nos muestra a un 65% de los empleados que sostienen que a veces se hacen inventarios mensualmente, sobre los avances de las metas programadas, mientras el 35% restante consideran que casi siempre.

**TABLA 12.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

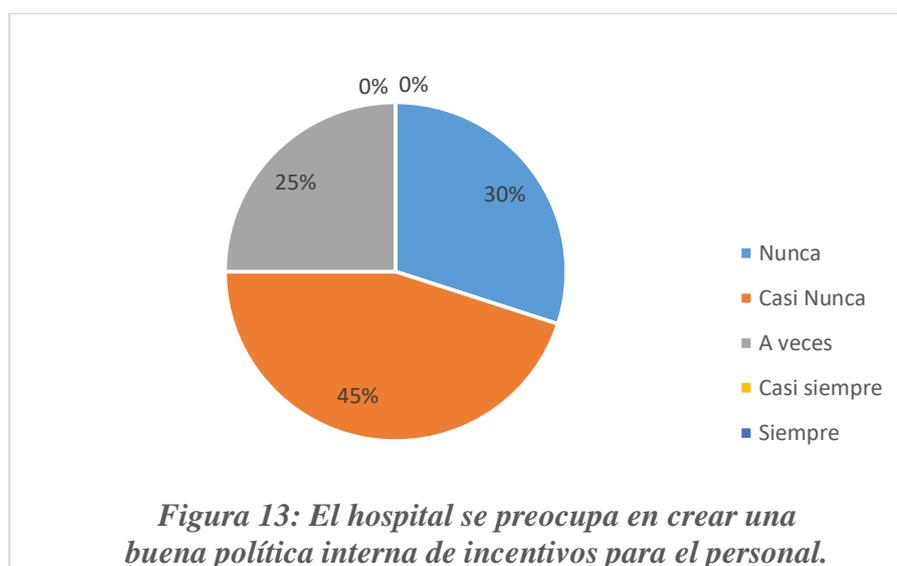
Obtenemos en la tabla 12, que hay un 45% de empleados que coinciden que casi nunca, considera que las acciones correctivas se hacen manera justa para todo el personal que lo infrinja, por otro lado, un 30% indican que a veces y el 25% restante de empleados consignan que casi siempre.

**TABLA 13.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

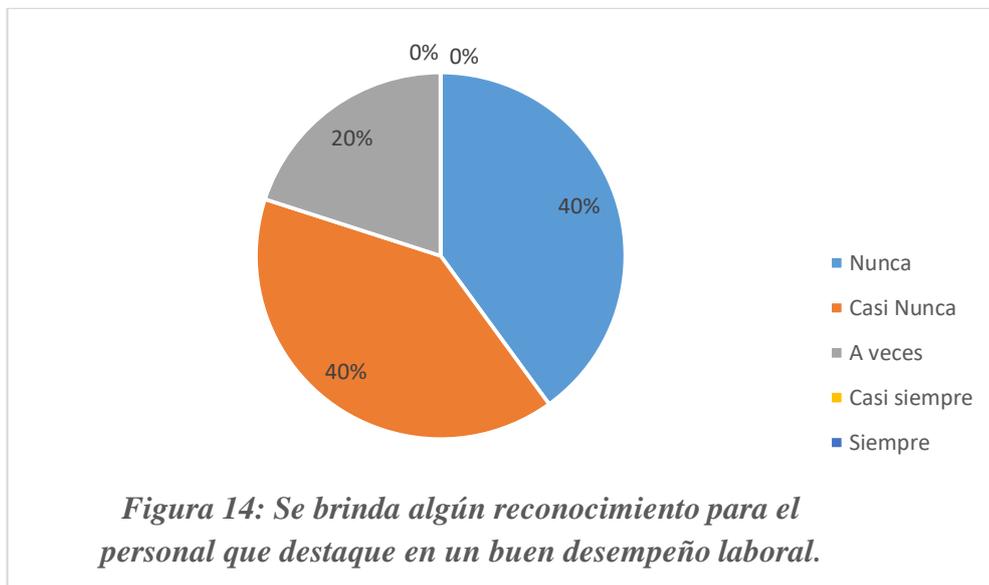
La tabla 13, nos resalta que el 45% de los empleados sostienen casi nunca el hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal, en tanto un 30% de los empleados concuerdan que nunca y el 25% restante de los empleados coinciden que a veces.

**TABLA 14.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



**INTERPRETACIÓN:**

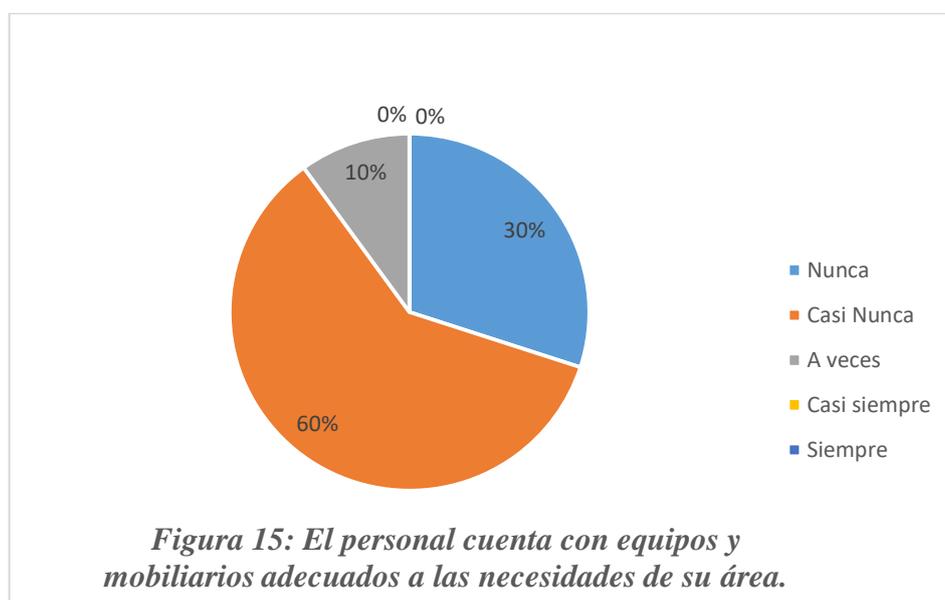
Nos muestra la tabla 14, a un 40% de los empleados que sostienen que nunca se brinda algún reconocimiento para el personal que destaque en un buen desempeño laboral, también otro 40% de empleados sostienen que casi nunca y el 20% restante de empleados concuerdan que a veces.

**TABLA 15.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

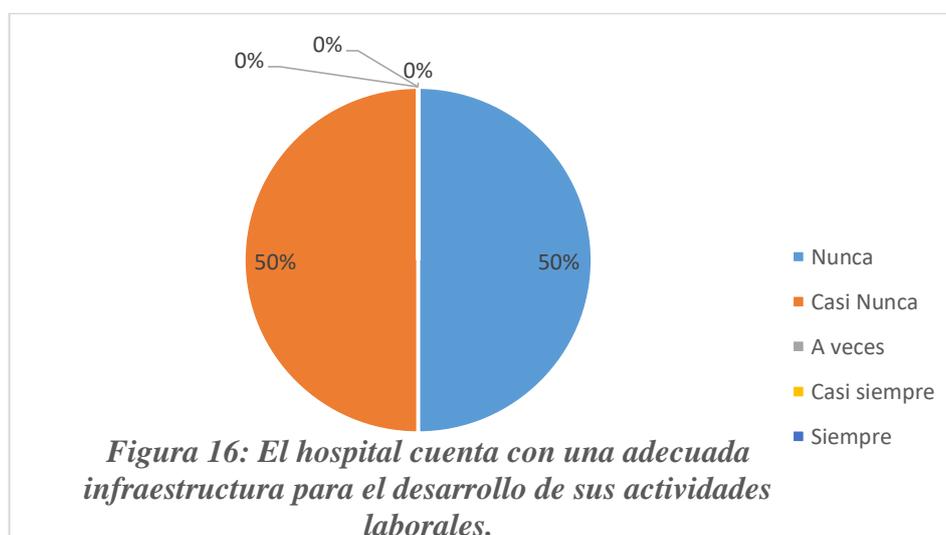
Vemos en la tabla 15, a un 60% de los empleados que sostienen que casi nunca el personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados a las necesidades de su área, por otro lado, un 30% indican que nunca y el 10% restante de los empleados consignan que a veces.

**TABLA 16.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



**INTERPRETACIÓN:**

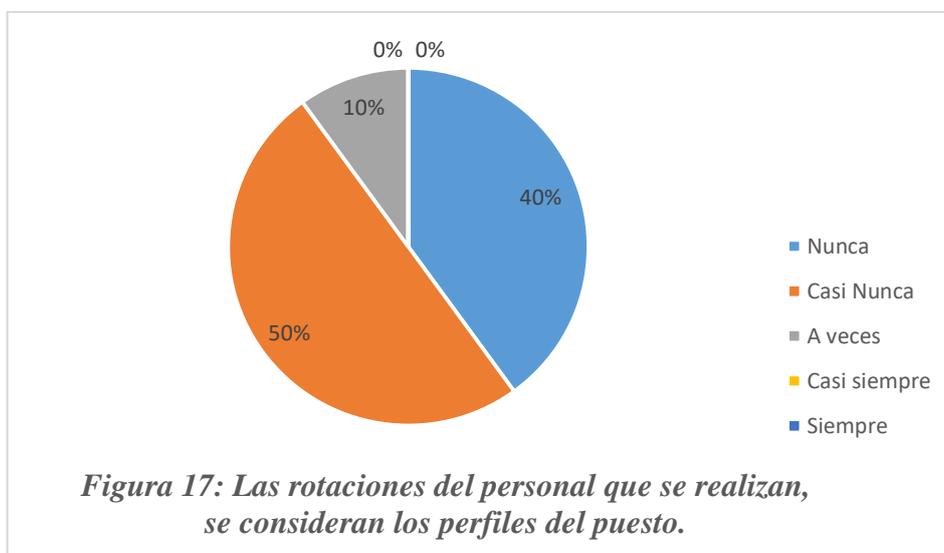
Observamos que la tabla 16, existe un 50% de empleados indican que nunca el hospital cuenta con una adecuada infraestructura para el desarrollo de sus actividades laborales, tanto así que el otro 50% sostienen que casi nunca.

**TABLA 17.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



#### **INTERPRETACIÓN:**

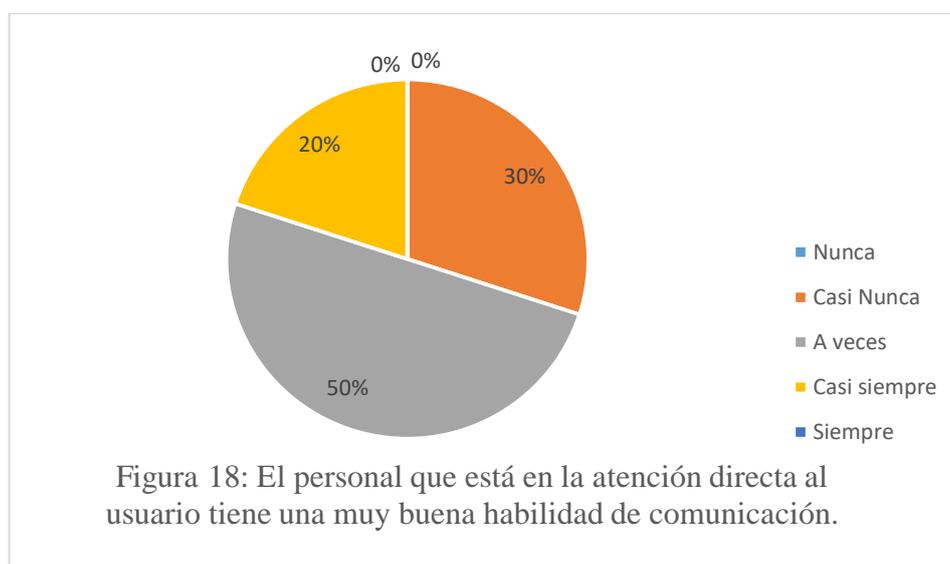
La tabla 17 se puede ver que hay un 50% de empleados que manifiestan que casi nunca las rotaciones del personal que se realizan, se consideran los perfiles del puesto, así también un 40% de empleados consignan que nunca y el 10% de los empleados que quedan sostienen que a veces.

**TABLA 18.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



### **INTERPRETACIÓN:**

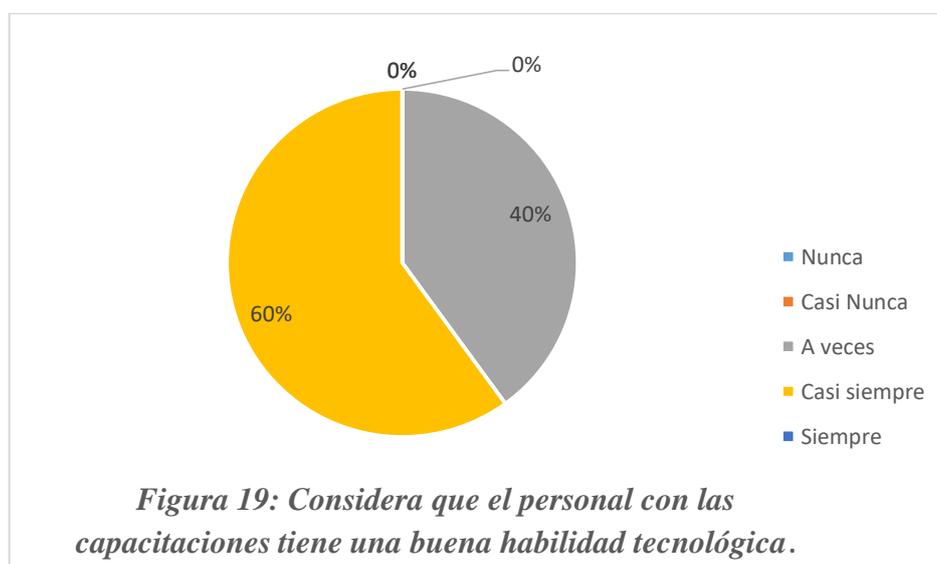
La tabla 18 nos muestra que hay un 50% de los empleados que manifiestan que a veces el personal que está en la atención directa al usuario tiene una muy buena habilidad de comunicación, mientras el 30% sostienen que casi nunca y el 20% de los empleados que quedan indican que casi siempre.

**TABLA 19.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



### **INTERPRETACIÓN:**

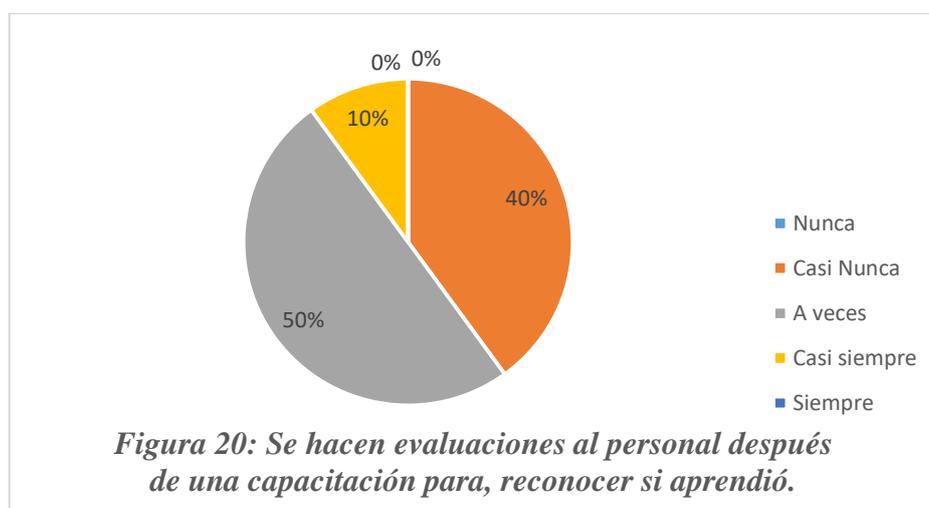
La tabla 19 nos representa que hay un 60% de empleados que manifiestan que casi siempre consideran que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica, mientras que el 40% restante de los empleados sostienen que a veces.

**TABLA 20.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



### **INTERPRETACIÓN:**

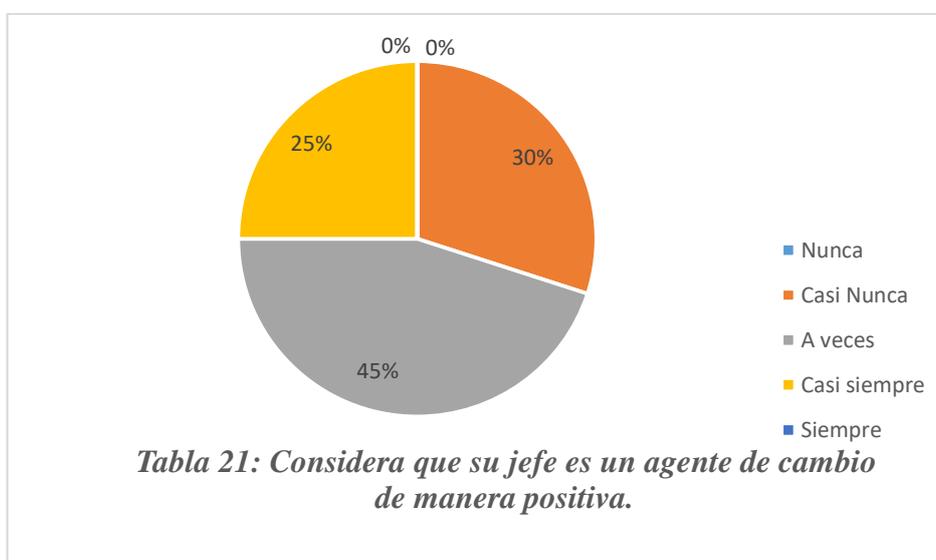
La tabla 20 nos denota que hay un 50% de empleados que manifiestan que a veces se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió, mientras un 40% sostienen que casi nunca y el 10% de los empleados que quedan concuerdan que casi siempre.

**TABLA 21.**

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

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



### **INTERPRETACIÓN:**

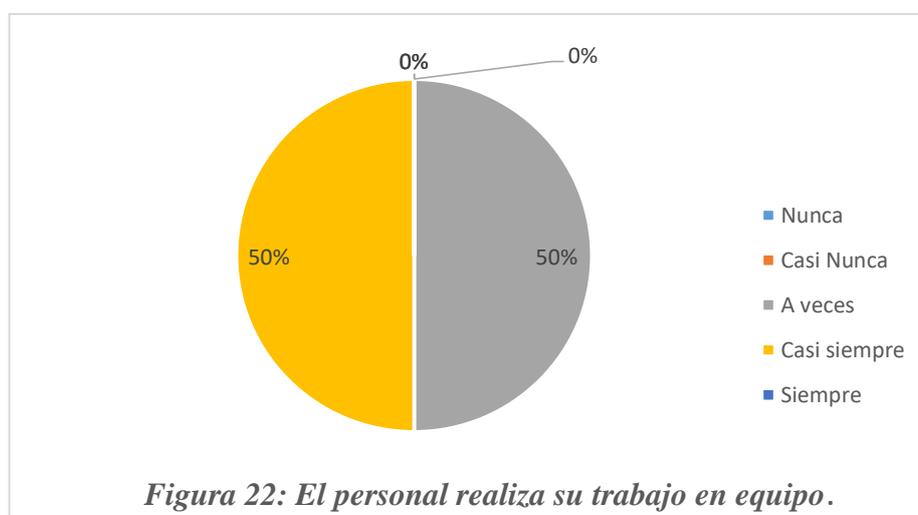
Podemos visualizar en la tabla 21 que existe un 45% de los empleados que consignan que a veces su jefe es un agente de cambio de manera positiva, en tanto un 30% sostienen que casi nunca y un 25% de los empleados que quedan indican que casi siempre.

**TABLA 22.**

*El personal realiza su trabajo en equipo.*

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

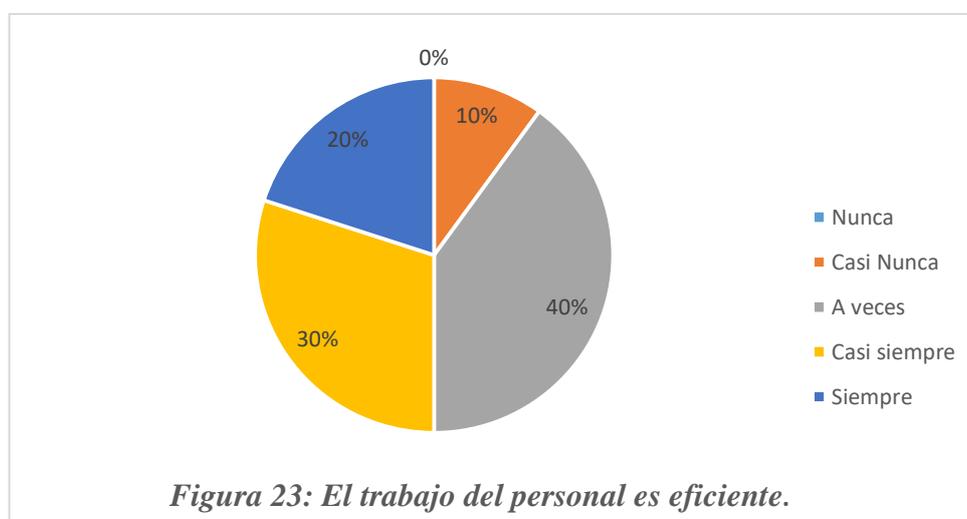
Se puede ver en la tabla 22 que hay un 50% de los empleados que afirman que a veces el personal realiza su trabajo en equipo y el otro 50% sostienen que casi siempre.

**TABLA 23.**

*El trabajo del personal es eficiente.*

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

Se observa que en la tabla 22, hay un 40% de empleados que sostienen que a veces el trabajo del personal es eficiente, por otro lado, hay un 30% concuerdan que casi siempre, en tanto un 20% manifiestan que siempre y el 10% restante de empleados afirman que casi nunca.

**Tabla 24:**

**Resultado de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca, 2021.**

		Gestión		
		Administrativa	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,785**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	72	72
Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	72	72

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

Spearman: Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

Se aprecia en la tabla 24, que el resultado del nivel de correlación entre las variables en estudio, por el Rho de Spearman es 0,785, donde se afirma que existe una fuerte relación significativa (grado de significación estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , donde se acepta la hipótesis propuesta, determinando que existe relación significativa entre Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital de Barranca – 2021

#### 4. Análisis y Discusión.

Para hacer nuestro análisis de los objetivos planteados nos basamos a los resultados obtenidos por parte de los empleados del hospital de Barranca, ya que nos permitirá resolver la problemática encontrada: ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021?

##### 1. Evaluar si la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021

Con el resultado de la tabla 24, del Rho de Spearman es 0,785 donde se afirma que existe una relación significativa (grado de significación estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , donde se acepta la hipótesis propuesta, determinando que existe relación significativa entre Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital de Barranca – 2021. Esto se sustenta con la tabla 2, cuando el 65% de los empleados indican que a veces, para el cumplimiento de los objetivos, se programan en el presupuesto, repercutiendo en su desempeño tal como se ve en la tabla 23, que solo el 40% de empleados sostienen que a veces el trabajo del personal es eficiente. **Arellano (2018)**, en su tesis concluye con los resultados hallados de  $r= 0,780$  y el valor  $t= 6,141$  de las variables utilizadas para examinar su hipótesis; como si hay relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL – Pasco, 2018, llegando a recomendar que debe generar nuevas capacidades que estén relacionadas con mejorar las condiciones de servicio de los colaboradores y la alta gerencia de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pasco. Dar capacitación de forma oportuna y permanente a los colaboradores, con la finalidad de adoptar nuevas actitudes que fortalezcan toda habilidad y conocimientos que ayuden a una buena administración. Según **Samamé (2020)**, en su tesis El resultado del estadístico del coeficiente de correlación, arrojó un resultado = a 0,139, donde llega a concluir que existe un nivel bajo de correlación positiva media. En tanto el autor recomienda que es importante que la gestión administrativa efectúe las caminatas “gemba” (que significa hacer recorridos en las áreas de trabajo), con el fin de detectar y verificar las anomalías que emergen en cada área orgánica de la entidad,

esto se hace con el fin de dar soluciones y sugerencia de mejoras, siendo pieza clave de un buen liderazgo de la gestión administrativa.

*Se concuerda con los autores que, si no hay una buena gestión administrativa en búsqueda de mejores condiciones, como; elevar el nivel de competitividad de los empleados del hospital de Barranca, pues no ayudará a mejorar el nivel del desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca, repercutiendo hacia el logro de sus objetivos.*

## **2. Determinar el nivel de eficiencia de la gestión administrativa del hospital de Barranca-2021.**

En cuanto a la gestión administrativa se ve en la tabla 1, a un 40% de los empleados sostienen que a veces las metas que se programan se cumplen, en la tabla 3, se observa que solo el 50% indican que a veces la distribución de los recursos se hacen de manera justas y equitativas, y peor aún en la tabla 8, nos dice que el 30% de empleados indica que casi nunca, presenta su jefe un buen liderazgo, mientras en la tabla 9 se ve que hay 40% que sostienen que a veces la comunicación es clara y muy fluida entre el personal y jefes y en la tabla 11 solo el 65% manifestó que a veces se hacen inventarios mensualmente, sobre los avances de las metas programadas. Según **Castañeda & Vásquez (2016)** es “un proceso que lo distingue, ya que consiste en la planeación, organización, ejecución y control, que cumple una tarea para establecer y cumplir los objetivos propuestos y programados, con el buen uso de los recursos que cuenta sea humanos y otros.” Cabe aclarar que cuando mencionamos la palabra gestión, hacemos referencia a la segunda función de un organismo, luego del proceso de planeación, que se fundamenta en esta, direcciona los recursos que cuenta y establece las acciones que harán llegar al cumplimiento de dichos objetivos establecidos. Nos dice **Riega (2020)**, indica el 47,4% del personal, consignan que en el hospital no existe el trabajo en equipo de forma idónea. En tanto, un 42,1% del personal que fue entrevistado, manifiestan que para hacer el desarrollo de sus funciones, no tienen a la mano equipos de tecnología moderna de salud que sean óptimos. En tanto el 43,4% de los trabajadores encuestados, indican que no se les permiten integrar y

apoyar en los procesos de toma de decisiones de manera idónea, además de sus funciones. Llegando a concluir que la gestión administrativa de salud influye de formas significativa en la aplicación de nuevos métodos de mejora de calidad del personal del centro de salud de Emergencias Villa El Salvador..

*Se coincide con los investigadores ya que es primordial hacer uso de todas las herramientas administrativas, para lograr el cumplimiento de los objetivos de una organización, siempre y cuando se administre adecuadamente los recursos que cuenta una organización, siempre y cuando se hagan seguimiento continuo de las actividades programadas, sin dejar nada suelto ya que en un momento son planificadas.*

### **3. Interpretar el nivel del desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.**

En cuanto al desempeño vemos en la tabla 15 que el 60% indica que casi nunca el personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados a las necesidades de su área, en la tabla 16, el 50% sostiene que nunca el hospital cuenta con una adecuada infraestructura para el desarrollo de sus actividades laborales, también en la tabla 17 otro 50% señalan que casi nunca las rotaciones del personal que se realizan, se consideran los perfiles del puesto, en la tabla 20 hay otro 50% que indican que a veces se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió y en la tabla 22, existe otro 50% que afirma que a veces el personal realiza su trabajo en equipo. Según **Chiavenato (2020)**, es el resultado si es “eficaz un trabajador dentro de su empresa, siendo muy fundamental y vital, de manera que el trabajador maneja o sus actividades con gran empeño su labor y logrando una satisfacción laboral”. En tanto **Tamay (2017), (...)**. Indica que hay trabajadores que se encuentran desmotivados en el desarrollo de sus actividades laborales. Se ve que no cumplen con idoneidad sus funciones de manera eficiente de tal manera que es perjudicial a los estudiantes, de la razón de ser de las universidades educativas. Con el estudio se puede notar que la gran mayoría de universidades, no cuentan con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral, también se ve que no existe una adecuada selección y reclutamiento del

recurso humano, y menos hay un adecuado proceso de evaluación. Nos dice **Guachichulca (2015)**, (...), indica que es notorio que no existe un proceso de valoración del desempeño constante y real de nivel técnico profesional, tanto así que no garantiza alcanzar la eficiencia y eficacia en la administración técnica de los recursos de la institución, ya que hay insatisfacción entre los colaboradores públicos por el proceso o técnica que se hace en la actualidad para ser evaluados (...). Se puede ver que no hay un seguimiento permanente sobre el desempeño laboral de los trabajadores, porque el área de recursos estas evaluaciones lo hacen semestralmente, el cual los resultados que salen van de acuerdo a la percepción de cada trabajador ya que dichos procesos no tienen una valoración estandarizada de sus calificativos, por lo tanto, no hay buenos resultados.

*Existe coincidencia con los resultados, como la importancia que se debe tener cuando se rota al personal sin considerar los perfiles del puesto, ya que de ello dependerá el eficiente desempeño que se requiere en ese puesto, así como la gran responsabilidad de las evaluaciones permanentes del área responsable que debe hacer después de invertir en las capacitaciones, para que de esta manera el recurso humano que cuenta se haga más competente.*

#### **4. Sugerir que la aplicación de una eficiente gestión administrativa mejoraría el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.**

En la tabla 4 se ve que un 60% afirman que casi nunca el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital, en la tabla 12 hay un 45% que opinan que casi nunca las acciones correctivas se hacen manera justa para todo el personal que lo infrinja, en la tabla 13, hay otro 45% que afirman que casi nunca el hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal y en la tabla 18 hay un 50% que sostienen que a veces los empleados que están en la atención directa al usuario tiene una muy buena habilidad de comunicación, evidenciándose que no se está llevando bien la gestión administrativa. Según **Sum (2015)**, la investigación que realizó tuvo como propósito instaurar la incidencia de la motivación en el nivel del desempeño laboral del trabajador en la compañía

de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. (...). Se tuvo un nivel motivacional Psicosocial, utilizada para los colaboradores con el fin de evaluar su grado o cobertura de diversos aspectos como, la aceptación e integración social, reafirmación social, estimación personal/ perceptibilidad, desarrollo, poder, seguridad, sabiendo que todos estos aspectos adquieren diversas valoraciones, sabiendo que estas se darán puntuaciones altas, el cual convinieron dos puntos a evaluar, siendo la revisión de las políticas de incentivos y satisfacción. En tanto **Surichaque, (2017)**, llega a confirmar las significancias de nuestra hipótesis, manifestando que cuando hay una buena gestión administrativa hay un buen desempeño laboral. dando sugerencias a la parte de la gerencia y jefaturas, este estudio servirá como nuevos lineamientos para llevar una idónea gestión administrativa para el mejor desempeño laboral del personal. Como segunda recomendación se hace que los jefes de las áreas deben iniciar e incentivar capacitaciones para que el personal fortifique su grado académico. Otra recomendación que los responsables de las áreas deben implementar nuevas políticas de motivación y capacitación del personal (incentivos, reconocimientos, ascensos) para corregir su identificación con el área y asegurar la permanencia laboral correspondiente.

*Los autores coinciden que se debe dar prioridad a las capacitaciones en cuanto a liderazgo, comunicación que debe tener su personal, llevar una buena gestión administrativa se puede alcanzar a tener un eficiente desempeño de los trabajadores, ya que se localiza todas las debilidades que hay en un área. Hay coincidencia en que es necesario la creación de políticas que incentiven al trabajador para que mejore los resultados de la productividad de la empresa u organización.*

## **5. Conclusiones y recomendaciones.**

### **5.1. Conclusiones**

1. Se concluye que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral ya que el Rho de Spearman es 0,785, donde  $p=0,000 < 0,05$ , confirmándose que si se hace una buena evaluación en la gestión administrativa pues esta mejorará el desempeño de los empleados del Hospital de Barranca – 2021, ya que se hará el buen uso de las herramientas administrativas para lograr el cumplimiento de los objetivos, programándose en el presupuesto, y no repercutan en el desempeño tal como se ve en la tabla 23, que solo el 40% de empleados sostienen que a veces el trabajo del personal es eficiente.
  
2. Concluimos que el nivel de la gestión administrativa no es eficiente ya que un 40% de los empleados sostienen que a veces las metas programadas se cumplen, tal como se ve en la tabla 1, incluso a veces la distribución de los recursos se hacen de manera justas y equitativas, y peor aún no hay una buena motivación buena, esto se ve en la tabla 8, cuando un 30% de empleados indican que casi nunca su jefe tiene un buen liderazgo, mientras en la tabla 9 se ve que hay 40% que sostienen que a veces la comunicación es clara y fluida entre el personal y jefes, esto se debe que no hay talleres de integración y en la tabla 11 solo el 65% manifestó que a veces se hacen inventarios mensualmente, sobre los avances de las metas programadas, reflejándose el mal manejo de los responsables de la gestión administrativa del hospital.

3. se concluye que el nivel del desempeño no es eficiente: en la tabla 15 que el 60% indica que casi nunca el personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados a las necesidades de su área, impidiendo que desarrollen de manera eficiente su desempeño, y menos aún nunca el hospital cuenta con una adecuada infraestructura tal como se ve en la tabla 16, en la tabla 17 otro 50% señalan que casi nunca las rotaciones del personal que se realizan, se consideran los perfiles del puesto, estando muchas veces desorientados y menos se trabaja en equipo, ya que no hay competitividad el personal asignado y a veces se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación, esto lo refleja la tabla 20 cuando un 50% lo indican.
  
4. concluimos que si mejora la gestión administrativa pues el desempeño será más eficiente, ya que casi nunca el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital, esto se ve en la tabla 4 cuando un 60% lo afirman, y peor aún casi nunca las acciones correctivas se hacen manera justa para todo el personal que lo infrinja, y menos el hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal tal como se ve en la tabla 13, cuando un 45% lo afirman que casi nunca, haciendo que los empleados no estén cómodos día a día con el desarrollo de sus actividades, tanto así que a veces los empleados que están en la atención directa al usuario no tienen una buena comunicación, evidenciándose que no se está llevando bien la gestión administrativa.

## **5.2. Recomendaciones**

- 1.** Se recomienda al director general, conjuntamente con sus áreas respectivas en conformar equipos de trabajo para planear, organizar, direccionar y hacer el control de todas las actividades que se pretende realizar para cumplir los objetivos del hospital, con el fin de anticiparse ante cualquier imprevisto que se pueda dar y no llegar a improvisaciones, logrando así que el desempeño de los trabajadores sea más eficiente.
- 2.** Que el área de planeamiento convoque a reunión a todos los jefes de las áreas para saber de sus requerimientos, priorizando sus necesidades para que no repercuta en el buen desempeño de los empleados, así también que la oficina de logística distribuya de manera organizada, justa y equitativa de los recursos que se cuente. Que el área de recursos humanos convoque reuniones o talleres de integración, donde los empleados puedan integrarse generando un mejor clima laboral y de esta manera ser motivados hacia el logro de las metas programadas, haciendo que estas sean evaluadas su cumplimiento.
- 3.** Que el director gestione para que se ingrese al presupuesto un monto para mejorar la infraestructura del hospital, mejorando los ambientes para un mejor desempeño, así también se debe ingresar en el plan operativo la compra de equipos y mobiliarios para las diferentes áreas, según a sus necesidades. Que el área de recursos humanos verifique de manera puntual si el personal que rota a otro puesto, este debe cumplir con el perfil del puesto, para no repercutir en el logro de los objetivos.
- 4.** Actualizar y fomentar en leer a todo el personal los documentos de gestión del hospital como reglamentos, MOF y otras normas con el fin de no caer en errores cuando se realice alguna acción correctiva por incumplimiento de ellas. El director debe motivar a sus empleados creando nuevas políticas de incentivos para el buen desempeño. Realizar encuestas a los usuarios del hospital para conocer si los empleados que tienen atención directa realizan bien su trabajo.

## 6. Referencias Bibliográficas

- Aguilar, V. (2015). *Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa Saljamex Servicios S.A.* Obtenido de <http://avalon.cuautitlan2.unam.mx/biblioteca/tesis/1267.pdf>
- Arellano, J. (2018), *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Bachenheimer, H. (2016). *Definición de términos: Administración de empresas*. Obtenido de [http://drupal.puj.edu.co/files/OI118\\_Herman\\_0.pdf](http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf)
- Borman, W. et al (2011). *La medición del desempeño laboral como criterio en la investigación de selección*. En J. L. Farr y N. T. Tippins (Eds.). Manual de selección de personal (págs. 439-461). Nueva York: Routlege.
- Broman, G. (2011): *Administración profesional de proyectos: La guía*. México: McGraw Hill
- Castañeda, Y., & Vásquez, J. (2016). *la gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo-2015*. tesis de licenciatura, universidad señor de Sipán, facultad de ciencias empresariales escuela, Pimentel. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TEISISFINAL.pdf;jsessionid=6B4072832F2295F9032D83EBC9200466?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión de administración de recursos Humanos*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*, 3er Edición, México: Person Educación
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la Administración* . México:

McGraw-Hill Interamericana.

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

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

David. F. (2013). *Conceptos de administración estratégica*. Decimocuarta edición. Pearson Educación de México.  
<https://laurabatres.files.wordpress.com/2018/06/conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david.pdf>

Fuentes & Cordon (2011). *Fundamentos de dirección y administración de empresas*. (España). Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S. A.).

Griffin, R.. (2011). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y Organizaciones* (9a. ed. --.). México: Cengage learning.

Guachichullca, M. (20215), *Evaluación del desempeño laboral y propuesta de mejoramiento, utilizando el método 360° en el personal del área administrativa del hospital militar de cuenca” Periodo 2014 – 2015*. Tesis previa a la obtención del Título de Ingeniería Comercial. Universidad de Cuenca. Ecuador

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

Hidruogo y Pucce, (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios – Pimentel. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración*. Recuperado el 10 de Mayo del 2018: <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/handle/uss/2285>  
<http://it.toolbox.com/blogs/original-thinking/what-is-a-change-agent-23764>

Huamán, E. (2018). *La gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público –Cajamarca, 2018*. Tesis de bachiller, Universidad

Privada del Norte, Departamento de administración, Cajamarca.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Koontz y Cannice (2012), *Administración, en la perspectiva global y empresarial*. decimocuarta edición en español por McGraw-hill/interamericana editores s.a. de C.V.

Manrique, B. E. (2011). *Incentivos motivacionales del personal operativo de Celar Ltda. Sucursal Manizales*. (Tesis). Universidad de Manizales. Manizales.

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

Newstrom (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13 th Edición.). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A

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

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

- Real Academia Española (2020): *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>>
- Recari, F. (2015.). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala*. Guatemala.
- Riega, G. (2020), *La gestión administrativa sanitaria y su incidencia en la aplicación del programa de mejora de calidad del hospital de emergencias Villa El Salvador Lima-Perú 2020*. Trabajo de investigación para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública. Universidad san Martín de Porres. Lima, Perú.
- Ríos (2010). *La importancia del Manual de Organización y Funciones*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/perfil/2010/04/20/la-importancia-del-manual-deorganizacion-y-funciones/>
- Robbins & Coulter (2010). *Administración*. (10ma Edición.). México. Pearson Educación de México, S.A.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Samamé, P. (2020), *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores del hospital de Ventanilla, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios – MBA. Universidad Cesar vallejo. Lima Perú.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landíva, Quito Ecuador.
- Surichaque, E. (2017), *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Es salud Grau 2016*. Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú

- Tamay, J. (2017), *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad católica “Los Ángeles de Chimbote”*, Chiclayo 2015. Tesis para obtener el título profesional en licenciado en administración. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú
- Vásquez, (2015). *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital iees de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas*. Tesis previa a la obtención del título de Magister en gerencia en servicios de salud. Recuperado el 10 de Mayo del 2018: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1127/1/T-UTB-CEPOS-MGSS-000002.pdf>
- Velis, G. (2010), *¿Qué es un agente de cambio?* <http://blog.pucp.edu.pe/blog/perfil/2010/04/20/la-importancia-del-manual-de-organización-y-funciones/>
- Yáñez, R., Arena, M., & Ripoll, M. (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. *Liberabit*, 16(2), 193–202 <http://blog.pucp.edu.pe/blog/perfil/2010/04/20/la-importancia-del-manual>
- Zuzama, J. (2014). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Grado de Pedagogía, Universidad de les Illes Balears. Madrid. España.

# **ANEXOS**

**Anexo 1:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital de Barranca – 2021.</p>	<p>¿Cómo la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021?</p>	<p><b>Objetivo general.</b>                      1. Evaluar si la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b>                      1. Determinar el nivel de eficiencia de la gestión administrativa del hospital de Barranca-2021.                      2. Interpretar el nivel del desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.                      3. Sugerir que la aplicación de una eficiente gestión administrativa mejoraría el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.</p>	<p>“La gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021”.</p>	<p>“La gestión administrativa y el desempeño laboral</p>	<p><b>Tipo:</b>                      Descriptiva correlacional</p> <p><b>Diseño:</b>                      No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p><b>Población:</b>                      120 empleados</p> <p><b>Muestra:</b>                      A través del muestreo aleatorio simple, el cual quedó en 72 empleados</p> <p><b>Técnica:</b>                      la encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b>                      cuestionario validada por el juicio de expertos.                      Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

Anexo 2:

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PROCESO ADMINISTRATIVO**

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<p><b>Chiavenato (2011)</b> señala que, “es un proceso que combina factores que son indispensables para aumentar la productividad de los distintos componentes de la empresa, a través de la utilización eficaz y eficiente de los recursos”. Para poder llevar a cabo una utilización eficiente de los recursos, es necesario planear para saber hacia dónde confluirá el esfuerzo del grupo.</p>	<p>Es un conjunto de mecanismos que ayuda de cómo aprovechar los recursos que cuenta una organización con el fin de perseguir su objetivo, a través de la planeación, Organización, Dirección, Control, se podrá evaluar cómo se encuentra el manejo de la gestión administrativa en el hospital de Barranca, 2021.</p>	<b>Planeación</b>	Metas	1. ¿Considera que las metas que se programan se cumplen?
				Presupuesto	2. ¿para el cumplimiento de los objetivos, se programan en el presupuesto?
				Distribución de recursos	3. ¿Considera que la distribución de os recursos se hacen de manera justas y equitativas?
			<b>Organización</b>	MOF	4. ¿cree que el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital?
				Estructura orgánica	5. ¿Los cargos del hospital de barranca están bien definidos en su estructura orgánica??
				Integrar recursos	6. ¿considera que existe buena integración de los recursos que cuenta el hospital?
			<b>Dirección</b>	Motivación	7. ¿Considera que es motivado día a día para el desarrollo de sus actividades?
				Liderazgo	8. ¿presenta su jefe un buen liderazgo?
				comunicación	9. ¿la comunicación es clara y muy fluida entre el personal y jefes?
			<b>Control</b>	Normas	10. ¿Considera que el personal cumple con las normas del hospital?
				Inventario	11. ¿Se hacen inventarios mensualmente, sobre los avances de las metas programadas?
				Acciones Correctivas	12. ¿Considera que las acciones correctivas se hacen manera justa para todo el personal que lo infrinja?

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

V.2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según <b>Chiavenato (2020)</b> , la definición del desempeño es el comportamiento y acciones que se observan en los trabajadores y que son importantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Refiere que un buen desempeño laboral es la fuerza importante que tiene una organización.	Es el nivel de percepción de una persona en cuanto a la dirección de un líder o jefe y a través de Recompensas, condiciones de Trabajo, rotación del personal, capacitación y la actitud, se podrá medir el nivel del desempeño de los trabajadores del hospital de Barranca 2021.	<b>Recompensas</b>	Incentivos	1. ¿El hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal?
				Reconocimientos	2. ¿ Se brinda algún reconocimiento para el personal que destaque en un buen desempeño laboral ?
			<b>Condiciones de Trabajo</b>	Equipos y mobiliarios	3. ¿El personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados a las necesidades de su área?
				Infraestructura	4. ¿El hospital cuenta con una adecuada infraestructura para el desarrollo de sus actividades laborales?
			<b>Rotación del Personal.</b>	Perfil del puesto	5. ¿ Las rotaciones del personal que se realizan , se consideran los perfiles del puesto?
			<b>Capacitación</b>	Habilidades de comunicación	6. ¿El personal que esta la atención directa al usuario tiene una muy buena habilidad de comunicación?
				Habilidades tecnológicas	7. ¿Considera que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica?
				Habilidades de conocimiento	8. ¿Se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió?
			<b>Actitud</b>	Agente de cambio	9. ¿Considera que su jefe es un agente de cambio de manera positiva?
				Trabajo en equipo	10. ¿ El personal realiza su trabajo en equipo?
				Eficiencia	11. ¿El trabajo del personal es eficiente?

ANEXOS 3°

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL DE BARRANCA – 2021.**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital de Barranca – 2021. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



**PARTE I**

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

**A. DATOS GENERALES**

1. Género : Femenino  Masculino

**B. INDICACIONES**

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

## PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del Hospital de Barranca – 2021. Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### Escala de valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

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

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



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

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL DE BARRANCA – 2021**. 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 : **Administrador de empresas y negocios**  
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Marketing y cultura organizacional  
TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Docente  
INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Evaluar si la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.

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

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**ÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL DE BARRANCA – 2021**

**VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Planeación</b>	1. ¿Considera que las metas que se programan se cumplen?	4	4	4	4	
	2. ¿para el cumplimiento de los objetivos, se programan en el presupuesto?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera que la distribución de los recursos se hacen de manera justas y equitativas?	4	4	4	4	
<b>Organización</b>	4. ¿cree que el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital?	4	4	4	4	
	5. ¿Los cargos del hospital de barranca están bien definidos en su estructura orgánica?	4	4	4	4	
	6. ¿considera que existe buena integración de los recursos que cuenta el hospital?	4	4	4	4	
<b>Dirección</b>	7. ¿Considera que es motivado día a día para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4	
	8. ¿Presenta su jefe un buen liderazgo?	4	4	4	4	
	9. ¿la comunicación es clara y muy fluida entre el personal y jefes?	4	4	4	4	
<b>Control</b>	10. ¿Considera que el personal cumple con las normas del hospital?	4	4	4	4	
	11. ¿Se hacen inventarios mensualmente, sobre los avances de las metas programadas?	4	4	4	4	
	12. ¿Considera que las acciones correctivas se hacen manera justa para todo el personal que lo infrinja?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Recompensas</b>	1. ¿El hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal?	4	4	4	4	
	2. ¿ Se brinda algún reconocimiento para el personal que destaque en un buen desempeño laboral ?	4	4	4	4	
<b>Condiciones de Trabajo</b>	3. ¿El personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados a las necesidades de su área?	4	4	4	4	
	4. ¿El hospital cuenta con una adecuada infraestructura para el desarrollo de sus actividades laborales?	4	4	4	4	
<b>Rotación del Personal.</b>	5. ¿ Las rotaciones del personal que se realizan , se consideran los perfiles del puesto?	4	4	4	4	
<b>Capacitación</b>	6. ¿El personal que esta la atención directa al usuario tiene una muy buena habilidad de comunicación?	4	4	4	4	
	7. ¿Considera que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica?	4	4	4	4	
	8. ¿Se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió?	4	4	4	4	
<b>Actitud</b>	9. ¿Considera que su jefe es un agente de cambio de manera positiva?	4	4	4	4	
	10. ¿ El personal realiza su trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	11. ¿El trabajo del personal es eficiente?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES
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	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Díaz		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943643426	Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe	



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

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL DE BARRANCA – 2021**. 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 González Chávez

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría empresarial en Marketing

TIEMPO: 28 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Evaluar si la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.

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

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**ÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL DE BARRANCA – 2021**

**VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Planeación</b>	13. ¿Considera que las metas que se programan se cumplen?	4	4	4	4	
	14. ¿para el cumplimiento de los objetivos, se programan en el presupuesto?	4	4	4	4	
	15. ¿Considera que la distribución de os recursos se hacen de manera justas y equitativas?	4	4	4	4	
<b>Organización</b>	16. ¿cree que el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital?	4	4	4	4	
	17. ¿Los cargos del hospital de barranca están bien definidos en su estructura orgánica?	4	4	4	4	
	18. ¿considera que existe buena integración de los recursos que cuenta el hospital?	4	4	4	4	
<b>Dirección</b>	19. ¿Considera que es motivado día a día para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4	
	20. ¿Presenta su jefe un buen liderazgo?	4	4	4	4	
	21. ¿la comunicación es clara y muy fluida entre el personal y jefes?	4	4	4	4	
<b>Control</b>	22. ¿Considera que el personal cumple con las normas del hospital?	4	4	4	4	
	23. ¿Se hacen inventarios mensualmente, sobre los avances de las metas programadas?	4	4	4	4	
	24. ¿Considera que las acciones correctivas se hacen manera justa para todo el personal que lo infrinja?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Recompensas</b>	12. ¿El hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal?	4	4	4	4	
	13. ¿ Se brinda algún reconocimiento para el personal que destaque en un buen desempeño laboral ?	4	4	4	4	
<b>Condiciones de Trabajo</b>	14. ¿El personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados a las necesidades de su área?	4	4	4	4	
	15. ¿El hospital cuenta con una adecuada infraestructura para el desarrollo de sus actividades laborales?	4	4	4	4	
<b>Rotación del Personal.</b>	16. ¿ Las rotaciones del personal que se realizan , se consideran los perfiles del puesto?	4	4	4	4	
<b>Capacitación</b>	17. ¿El personal que esta la atención directa al usuario tiene una muy buena habilidad de comunicación?	4	4	4	4	
	18. ¿Considera que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica?	4	4	4	4	
	19. ¿Se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió?	4	4	4	4	
<b>Actitud</b>	20. ¿Considera que su jefe es un agente de cambio de manera positiva?	4	4	4	4	
	21. ¿ El personal realiza su trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	22. ¿El trabajo del personal es eficiente?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES**

F

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		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			<del>SI</del>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Dr. Carlos Gonzáles Chávez			Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943656464	Email: <a href="mailto:carlos.chavez@usanpedro.edu.pe">carlos.chavez@usanpedro.edu.pe</a>		



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

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL DE BARRANCA – 2021**. 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 Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador Público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesor de finanzas contables

TIEMPO: 31 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Evaluar si la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los empleados del hospital de Barranca-2021.

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

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**ÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL DE BARRANCA – 2021**

**VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Planeación</b>	25. ¿Considera que las metas que se programan se cumplen?	4	4	4	4	
	26. ¿para el cumplimiento de los objetivos, se programan en el presupuesto?	4	4	4	4	
	27. ¿Considera que la distribución de os recursos se hacen de manera justas y equitativas?	4	4	4	4	
<b>Organización</b>	28. ¿cree que el personal tiene conocimiento pleno del MOF del Hospital?	4	4	4	4	
	29. ¿Los cargos del hospital de barranca están bien definidos en su estructura orgánica?	4	4	4	4	
	30. ¿considera que existe buena integración de los recursos que cuenta el hospital?	4	4	4	4	
<b>Dirección</b>	31. ¿Considera que es motivado día a día para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4	
	32. ¿Presenta su jefe un buen liderazgo?	4	4	4	4	
	33. ¿la comunicación es clara y muy fluida entre el personal y jefes?	4	4	4	4	
<b>Control</b>	34. ¿Considera que el personal cumple con las normas del hospital?	4	4	4	4	
	35. ¿Se hacen inventarios mensualmente, sobre los avances de las metas programadas?	4	4	4	4	
	36. ¿Considera que las acciones correctivas se hacen manera justa para todo el personal que lo infrinja?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Recompensas</b>	23. ¿El hospital se preocupa en crear una buena política interna de incentivos para el personal?	4	4	4	4	
	24. ¿ Se brinda algún reconocimiento para el personal que destaque en un buen desempeño laboral ?	4	4	4	4	
<b>Condiciones de Trabajo</b>	25. ¿El personal cuenta con equipos y mobiliarios adecuados a las necesidades de su área?	4	4	4	4	
	26. ¿El hospital cuenta con una adecuada infraestructura para el desarrollo de sus actividades laborales?	4	4	4	4	
<b>Rotación del Personal.</b>	27. ¿ Las rotaciones del personal que se realizan , se consideran los perfiles del puesto?	4	4	4	4	
<b>Capacitación</b>	28. ¿El personal que esta la atención directa al usuario tiene una muy buena habilidad de comunicación?	4	4	4	4	
	29. ¿Considera que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica?	4	4	4	4	
	30. ¿Se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió?	4	4	4	4	
<b>Actitud</b>	31. ¿Considera que su jefe es un agente de cambio de manera positiva?	4	4	4	4	
	32. ¿ El personal realiza su trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	33. ¿El trabajo del personal es eficiente?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

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	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Ulloa Siccha		Fecha: 27/02/2022	
Firma: 	Teléfono: 943386707	Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe	