



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión Administrativa y Desempeño laboral de los servidores del
Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Armijos Piñin, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-0566-6747)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

PIURA - PERÚ.

2022

Dedicatoria.

Este trabajo está dedicado, en un primer orden a nuestro Dios, por estar presente, y bendecirme cada día, y fortalecer mi corazón, e iluminar mi mente e inteligencia para culminar con éxito esta Maestría en Gestión Pública

A mis padres, por su lucha constante, y por ser un eje fundamental en mi vida, y en especial a mi madrecita, Tradalación Piñin López, que está en el cielo, y desde allá guía mis pasos, para salir cada día adelante, y que cuando estuvo a mi lado, me dejó los mejores consejos y ejemplos de vida.

A mi familia, por entregarme todo su cariño, por compartir conmigo las altas y bajas que nos acarrea el destino. Y en especial a mis engraidos y pequeños hijos Sofía Alessandra, y Luis Fernando Armijos Calle, quienes son el motor y motivo, para seguir adelante, y con la voluntad de Dios, lograr que ellos se conduzcan por el buen y mejor camino de la vida.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a mi asesor de Tesis, Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner, por brindarme toda su confianza, conocimiento, experiencia; y constante apoyo en la realización de esta investigación. Así mismo a la Universidad Cesar Vallejo, a través de su plana docente, por sus conocimientos brindados en clase.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos y Figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	47

Índice de Tablas

Tabla 1	16
Distribución de la población del Hospital Santa Rosa II-2 de Piura	
Tabla 2	16
Distribución de la muestra en Hospital Santa Rosa II de Piura	
Tabla 3	20
Gestión administrativa	
Tabla 4	21
Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Gestión administrativa logrados bajo la muestra de estudio.	
Tabla 5	23
Desempeño Laboral	
Tabla 6	24
Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Desempeño Laboral logrados de la muestra de estudio	
Tabla 7	26
Relación dimensión Planeación con el Desempeño Laboral.	
Tabla 8	27
Relación dimensión organización y el desempeño laboral	
Tabla 9	28
Relación dimensión dirección y el desempeño laboral	
Tabla 10	29
Relación bajo la dimensión control y el desempeño laboral	
Tabla 11	30
Relación de la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral.	

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1	10
Etapas de los procesos de gestión administrativa	
Figura 2	10
Principales precursores de la administración	
Figura 3	13
Factores de valoración del desempeño laboral	
Figura 4	20
Gestión administrativa	
Figura 5	22
Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Gestión administrativa logrados bajo la muestra de estudio.	
Figura 6	23
Desempeño Laboral	
Figura 7	25
Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Desempeño Laboral logrados de la muestra de estudio.	

RESUMEN

En el Hospital Santa Rosa II-2 Piura, uno de los problemas es la gestión administrativa; y desempeño laboral ya que los trabajadores desconocen el procedimiento administrativo, ocupando puestos sin tener conocimiento del cargo, falta de rendimiento y capacidad al ejercer sus labores haciendo que la entidad tenga una deficiente gestión administrativa y desempeño laboral, razones suficientes que conllevaron a realizar la presente investigación cuyo objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021, el tipo de estudio fue aplicado con diseño no experimental, dirigido a una muestra de 117 trabajadores a quienes se les aplicó 2 cuestionarios adquiriendo información relacionada sobre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral; cuyo resultado tuvo una correlación positiva muy alta, aceptando la hipótesis planteada y la relación de las variables, concluyendo que existe correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021; por consiguiente cuando la gestión administrativa es eficiente entonces el desempeño laboral será también eficiente.

Palabras clave: Gestión Administrativa, desempeño laboral, procesos, Hospital.

ABSTRACT

At Hospital Santa Rosa II-2 Piura, one of the problems is administrative management; and work performance since the workers are unaware of the administrative procedure, occupying positions without having knowledge of the position, lack of performance and capacity when exercising their work, causing the entity to have poor administrative management and work performance, sufficient reasons that led to this research whose general objective was to determine the relationship that exists between Administrative Management and work performance of the servers of the Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021, the type of study was applied with a non-experimental design, aimed at a sample of 117 workers at who were applied 2 questionnaires acquiring related information on the administrative management variable and the job performance variable; The result of which had a very high positive correlation, accepting the proposed hypothesis and the relationship of the variables, concluding that there is a very high positive correlation between administrative management and job performance of the servers of the Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021; consequently when administrative management is efficient then job performance will also be efficient.

Keywords: Administrative Management, job performance, processes, Hospital

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la Gestión administrativa constituye un principio fundamental en las organizaciones Falconi. J; Luna. K; Sarmiento.W; & Andrade.C. (2019); La gestión en el marco administrativo desarrolla labores de gran embargadura en una institución pública; Salazar.D., Días. P., Benalcázar. L., & Acuña.J.(2018). Escencialmente la gestión administrativa al interior de los nosocomios estatales en Cundinamarca Colombia, es significativa para impedir un inadecuado manejo patrimonial por las autoridades de turno, así como también guarda importancia en el desarrollo social, en el status de vida en sociedad. El objetivo es confrontar la gestión administrativa de los nosocomios de Cundinamarca, y verificar que los mandatos de turno afectan verdaderamente o de ningún modo, determinando que la gestión administrativa en su gran número de los establecimientos de Cundinamarca cuenta con deficiencias, lo cual disminuye la proyección vida de la comunidad (Balcazar, 2020)

Asi mismo la gestión administrativa al ser la base del orden para prosperar, puede vigilar, administrar, idear y instituir una empresa Mendoza-Briones. A. (2017). Ecuador la Estructura organizacional y gestión administrativa, en un diagnóstico en la cooperativa "San Francisco Ltda", Agencia Puyo, se ha gestado nuevos retos y exigencias al desempeño profesional y la gestión administradora. Sobre la fuente de respeto a la persona, ya que de forma objetiva o subjetiva contribuye en la decisión del éxito empresarial. El desempeño laboral debe ir de la mano con los niveles de satisfacción y motivación laboral (Ochoa, Pinda, León, y Mayorga, 2019)

En la jurisdicción de los Ríos-Ecuador, La Gestión administrativa, y la sostenibilidad en los gremios rurales, se demuestra realmente que, lo rural en Ecuador, acentúa la falta de un plan piloto de gestión administrativa que se adecue a su realidad, su ambiente, su población, su economía y de solución a sus problemas de forma unida. La propuesta de Gestión Administrativa tiene como finalidad organizar estructuralmente a las colectividades, para empezar a forjar el oportuno cambio de la gestión administrativa en la comunidad (Galarza, Mora, y Zambrano 2020)

La Organización Mundial de la Salud (2004) bajo un eficiente instrumento, "La clasificación del trabajo y el estrés", informó que un trabajador con diagnóstico de

estrés a gran medida, no cuenta con motivación, es débil, y en consecuencia es menos fructífero. El Desempeño laboral mínimo de un trabajador, nos alerta que las cosas no están yendo bien en las instituciones; sobre todo para impedir que los emprendimientos de los colaboradores no se vean quebrantados. (Zuñiga, 2019)

En Venezuela y la humanidad está sujeta a condiciones genéticas a lo largo de la vida que pueden afectar o tienen incidencia en el desarrollo social del hombre. Así, la discapacidad, afecta el desempeño laboral del trabajador en estas condiciones. De ahí, la necesidad de preceptos jurídicos adaptados a la realidad, pretendiendo la evolución de las mismas con el objetivo de brindar una mayor protección a estas personas dentro del campo laboral. (Caeseres, Chirinos, y Del Moral, 2018).

En España, la excursión representa un promedio del 12% de la ocupación nacional y genera empleo a más de 2 millones de individuos (Instituto de Turismo de España, 2014). La superioridad profesional de las corporaciones turísticas tiene mucha relación con su recurso humano, y la gran mayoría que resulta muy trascendente está conformado por féminas. las mismas que han recibido la denominación de damas no habituales. Burin (1996) las nombra "mujeres transicionales" en su ocupación profesional. (Huete, Brotons, y Carmen, 2016).

De igual forma en el Perú el estudio de la Universidad Católica - PUCP, publicado bajo la prensa escrita - La República el 28 de marzo del 2018, refiere que el 80% de servidores peruanos sobrellevan o ya han convivido con estrés, conduciéndolos constantemente a severos cambios personales (23.8%), manifiestan tener signos de sueño en el transcurso del día (22.4%), nerviosismo (21.3%), baja autoestima (15.6%). En ese sentido el mayor inconveniente actual que viene afectando el desempeño laboral del colaborador es el estrés, que conmueve tanto su salud como la ejecución de sus actividades (Rojas, 2019).

Un Informe de Control Específico N°007-2021-2-5762-SCE, de setiembre del 2021, elaborado por OCI, concluye que el Hospital, en la Resolución N° 258-2020/GRP-DRSP-HAPCII-2-SRP.430020171 (13.OCT.2020), reconoce deuda a proveedores, por adquisiciones de Equipos de Protección Personal, en S/. 2'064,333.50; sin considerar normas de contrataciones públicas y de salud para el uso de EPP en el marco del Covid-19. En ese sentido considero que debe ser

materia de disertación el presente trabajo de investigación de los servidores de esta entidad de Salud (Contraloría General de la República, 2021)

Por lo previamente señalado se ha estipulado la consiguiente interrogación: ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021?

La ejecución bajo la presente investigación se justifica bajo la relevancia social, justificación teórica, práctica y metodológica. La relevancia social del presente trabajo es que el efecto que se obtuvo, ayudarán a los servidores del Hospital Santa Rosa a optimizar el manejo administrativo y la actuación profesional. Bajo lo teórico, porque coopera con recientes conceptos, aprovechados hacia cada variable de estudio y sus diferentes dimensiones, entregando utilidad de soporte en los fundamentos que se utilizó en confeccionar los instrumentos concienzudos a la muestra, ofrecieron deducciones serias dentro de un instante específico. En lo práctico, brindo ayuda a disipar la correlación existente de las dos variables y conseguir, a través de los resultados, cualquier inexactitud a efectos de superarlas; consiguiendo un efectivo desempeño laboral y por consiguiente una gestión administrativa de igual posición. En lo metodológico, se usó técnicas de estudio validadas, como son: libros, artículos científicos; y repositorios con el objetivo de alcanzar lo que se ha propuesto en la indagación.

Para reconocer a la interrogante, se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021 y; sus objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la planificación y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021; Determinar la relación que existe entre la organización y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021; Determinar la relación que existe entre la dirección y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021; Determinar la relación que existe entre el control y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021. De forma última, se proyectó como hipótesis: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, se tiene a, Cobo, Andrade, Sandoval, y Rizzo (2018), quien bajo su investigación “La gestión del control presupuestal del sistema de educación de la República de Ecuador”. Tuvo como objetivo: Valorar la gestión administrativa dentro del control presupuestal de la institución Distrital 13D08 Pichincha. En ese sentido se manipularon disímiles métodos y procesos de averiguación, para enfatizar los factores primordiales de la gestión administrativa que incurren sobre el control presupuestario que han sido definidos por investigaciones anteriores. Concluyendo, en brindar atenciones que pueden ser consideradas para la toma de disposiciones y medidas correctivas en función de mejorar la eficacia del presupuesto público en el sistema educativo de Ecuador.

Cárdenas, Farías, Méndez (2017), bajo la averiguación “¿Existe Dependencia bajo la Gestión Administrativa y la Innovación Educacional? La tesis en Formación de mayor nivel en el País Colombiano”. Tuvo como premisa: Investigar la ejecución bajo el proceso administrativo y la actuación innovadora educativa del establecimiento de Formación Superior. Se instituyó el esquema de averiguación no empírico con uso de técnicas compuestas y expuesta como un estudio de caso. Se concluyó que la actividad de gestión administrativa en un establecimiento educativo promueve el perfeccionamiento de propósitos de creación, lo que conduce a modificar los actos de servicio y distribución que generen contextos en la enseñanza moderna encauzados en un verdadero progreso de todos los escolares y de la escuela.

Rodríguez (2016) en la investigación “Los principios éticos y sus importancias bajo la gestión administrativa”. Tuvo como objetivo: Comprobar los aspectos éticos que ostentan los alumnos de la cuarta materia de Administración Empresarial de la casa superior de estudios de Guayaquil; y sus discrepancias administrativas de su gestión. La metodología esgrimida es de tipo descriptivo y explicativo. Se concluye formulando una serie de técnicas a efectos de brindarle al alumno la posibilidad de encontrarse presente en los cursos de aprendizaje, talleres o charlas con la finalidad de compartir ideas individualizadas de los educandos que cursan estudios de educación profesional superior, proyectados y constituidos en la materia de estudio.

Castro, Luna, Erazo (2020), en la investigación “Gestión de talento humanitario para el fortalecimiento laboral en el banco solidario”. Tuvo como objetivo plantearse una tarea respecto de la capacidad de la Capacidad Humanística, bajo la tentativa de optimizar el desempeño laboral en los colaboradores centralmente de esta corporación; es descriptiva, con un enfoque cuantitativo que se apoya en el método deductivo. Concluyendo que, el plantear un patrón de Misión del Competitividad Humana, para la institución bancaria Solidario de la jurisdicción de Cuenca del País del Ecuador, tiene por objeto valorar la rapidez de contestación a las situaciones adversas que requiere la institución prestamista, sus consumidores y la colectividad en general.

Argüelles, Quijano, Fajardo, Medina, Cruz (2020) en la investigación “El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los empleados”. Tuvo como objetivo: Medir las variables de desempeño laboral y de satisfacción. En 20 MiPyMES turísticas del Municipio de Campeche – México. se realizó el estudio no experimental, diseño transeccional y descriptivo, aplicando 2 instrumentos válidos y confiables con 31 ítems a 84 trabajadores de estas negociaciones. concluyendo: Referente al bienestar laboral de manera general, los colaboradores mantienen una expectativa alta, referenciando que su trabajo lo desarrollan en un ambiente y las condiciones adecuadas, aunado a la buena relación subordinado/supervisor existente y estar bien remunerados.

Torres, Duana, y Torrejado (2020) en la investigación “La gestión del desempeño como herramienta de perfección para el sector hotelero”. Tuvo como objetivo: La creación de información ineludible para el acrecentamiento del desempeño particular y estructural, brindando una impresión y una delineación de la destreza a la mayoría de los hospedajes que forman parte de Cotelco en Villavicencio, Colombia, utilizándose una metodología con orientación descriptiva. Concluyendo que, Los hospedajes PYMES en el periodo de consumir la calificación de desempeño se ocupan repetidamente en estimar los tres saberes, el ser, saber y hacer.

Los antecedentes nacionales tenemos a, Bautista, y Delgado (2020) bajo la indagación “Valoración de la gestión administrativa para optimizar el desempeño laboral en la administración municipal”. mantuvo como objetivo: comprobar la

reforma del rendimiento profesional bajo los aspectos administrativos en una entidad edil, atendida por los sus laboriosos servidores administrativos de la institución Municipal Provincial de la circunscripción de San Martín. El tipo de averiguación es narrativa con sus determinadas disimilitudes. Concluye, que los autores bajo casi todas las conclusiones finales, concuerdan que una excelente gestión en el interior o núcleo de la administración trasciende en el desempeño laboral.

Bao (2020) en la investigación “Gestión administrativa y calidad de servicio apreciada por administrados de una facultad de posgrado, del departamento de Huánuco del país de Perú”. Tuvo como objetivo: Establecer la correlación entre la gestión administrativa y la excelente disposición de la prestación apreciada por los administrados de la Escuela de Posgrado, del departamento de Huánuco del país peruano, fue un trabajo de carácter cuantitativo, transversal, prospectivo de esquema correlacional. Concluye que, la excelente calidad del servicio se correlaciona con el éxito de la gestión administrativa apreciada por los administrados de esta superior casa de estudios – Pos Grado.

Mendicel, Lavado, y Sánchez (2020) en la investigación “Gestión administrativa y servicio de competitividad humana por capacidades dentro de la Universidad los Andes del país peruano, (Chanchamayo)”. Tuvo a modo Objetivo: Determinar la efectiva concordancia existente bajo la variable gestión administrativa y variable gestión de la competitividad humana bajo los aspectos de las capacidades en la Institución Universitaria de la República del Perú -Los Andes sucursal Chanchamayo 2019. El trabajo investigador fue de nivel correlacional de índole básica, no experimental – bajo determinado periodo. Concluye con la existencia correlacional positiva - alta, respecto de la actuación administrativa y gestión de la competitividad humana por competitividad en los colaboradores administrativos en la Institución Universitaria de la República del Perú -Los Andes sucursal Chanchamayo 2019.

Geraldo, Soria, Rosello y Buendia (2021) bajo la investigación “Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Dentro del Establecimiento Educativo Isabel católica, de la capital Limeña del país Peruano”. Tuvo como objetivo: investigar las características específicas de la variable motivación y variable desempeño docente para comprobar un patrón bajo un elemento que

contenga un pronóstico en educativos. Metodológicamente tiene un carácter predictivo, con una perspectiva cuantitativa. Se concluye que la motivación y el desempeño permitieron determinar, que la medición de la variable motivación tiene impacto en el desempeño, así como permite anunciar que el desempeño profesional y/o docente tenga excelentes resultados en el Establecimiento Educativo Isabel la Católica.

Meza, Torres y Mamani (2021) bajo la investigación “Gestión docente como factor concluyente del desempeño de docentes de educación básica regular COVID-19, del Departamento de Puno del País de Perú”. Tuvo como objetivo: examinar la consecuencia de la gestión docente dentro del cargo de desempeño docente en maestros de E.B.R de la Región de Puno, en la coyuntura del COVID-19. Es un trabajo de investigación de diseño no experimental, de orientación cuantitativa, de trascendencia explicativo. Concluye que las actuaciones educativas que mantienen una buena gestión educativa, pueden ser comprendidas como pilar fundamental de los Propósitos educacionales generando el incremento de las tecnologías educativas, lo que conlleva a entender el grado de profesionalismo que conquistan los educadores de E.B.R del departamento de Puno durante el estado de emergencia de la COVID-19.

En los antecedentes locales, tenemos que Sota (2019) en la indagación “Gestión administrativa y su correspondencia dentro del desempeño profesional en los empleados de la sociedad Ransa Comercial S.A. de la circunscripción de Paita, 2019”. Tuvo como objetivo: investigar la correlación respecto de la actuación administrativa y el desempeño laboral profesional en los colaboradores de la sociedad Ransa S.A de la circunscripción Paita 2019. Se efectuó un minucioso estudio de variables, lo que representa para el actual trabajo la actuación administrativa; y desempeño profesional. Concluyendo en definitiva que ambas variables objeto de estudio como es la actuación administrativa, y el desempeño se relacionan entre sí, y por ende con los empleados de la sociedad Ransa Comercial S.A.

Chunga (2020) bajo la investigación “Gestión administrativa y plan de estímulos laborales en el Gobierno Local Distrital de 26 de octubre, de la jurisdicción de Piura”. Tuvo como objetivo: Establecer los resultantes de la valoración de la gestión administrativa y plan de incentivos laborales del municipio distrital 26 de

octubre, cuyo estudio se estableció bajo un diseño no experimental correlacional de nivel básico, Concluyendo que objetivamente la gestión administrativa requiere de un fortalecimiento para obtener un mejor nivel de desarrollo en el plan de incentivos del municipio distrital 26 de octubre de la jurisdicción del departamento de Piura.

Chunga (2019) en su investigación “Bienes muebles y desempeño laboral del Pliego Regional - Sector Educación Piura-2017”. Tuvo como propósito: Establecer la significancia bajo ciertos capitales de la institución referido a los patrimonios muebles y el desempeño profesional al interior de la DREP del Departamento Piurano. La metodología usada, que estadísticamente contiene el presente trabajo es de índole correlacional causal, donde las variables de estudio son los capitales reflejados en el capital - Bienes muebles y Desempeño Laboral. Concluyendo bajo evidencia una muy baja correlación de variables, por consiguiente, queda despejada la duda respecto a la preponderancia de los bienes muebles y el desempeño laboral, teniendo en cuenta sus dimensiones.

García (2020) en la investigación “Desempeño laboral y el procedimiento de contrataciones menores o iguales a 8 U.I.T del Gobierno Distrital Local de Huarmaca, jurisdicción del Departamento de Piura 2019”. Tuvo como objetivo. Establecer el estado de correlación bajo las variables de Desempeño Laboral y el procedimiento de Contrataciones menores o iguales a 8 UIT del Gobierno Local de Huarmaca. Metodológicamente se trabajó bajo un tipo de carácter correlacional, de enfoque cuantitativo; y de forma descriptiva. Concluyendo que el Gobierno Local Distrital de Huarmaca mantiene un deficiente desempeño laboral dentro de las dependencias administrativas de la entidad edil, lo que repercute que las contrataciones menores o iguales a 8UIT sean deficientes e inadecuadas.

García (2020) en la indagación “Control interno y gestión administrativa en la Posta de Salud I-4 Castilla, del Departamento de Piura, 2020”. Tuvo como propósito. Comprobar la correspondencia existente respecto de la variable independiente y dependiente, Control Interno y la Actuación Administrativa al interior del Puesto de Salud I-4 del Distrito de Castilla”. Metodológicamente el trabajo de averiguación, viene a ser descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, correlacional, básico - no experimental bajo cierto periodo. Se concluyó que efectivamente preexiste una correspondencia efectiva moderada del Control

Interno y la actuación Administrativa en la Posta Médica de Salud I-4 del Distrito de Castilla.

Respecto a las bases teóricas, de la variable independiente de la gestión administrativa, según Mendoza-Briones (2017), citado por Galarza, Mora, y Zambrano (2020) define en un sentido general, que el procedimiento administrativo denominado gestión administrativa aporta aspectos relevantes y coherentes encaminados a fortalecer una organización, advirtiendo las funciones propias del aspecto administrativo: (i) planear, (ii) organizar, (iii) dirigir y (iv) controlar.

Según Arnoletto (2014) citado por Anchelia, Inga, Olivares, y Escalante (2021) conceptualiza la gestión administrativa como el acopio de actuaciones versus técnicas definidas que los colaboradores desarrollan en función de los recursos disponibles. Y según Ramirez. C; & Ramirez. M. (2016) Constituye un modelo desigual de actuación administrativa planteando una aproximación del presente contexto en las actuaciones administrativas.

Según Camacho (2014) citado por Velásquez (2019), precisa a la gestión Administrativa como un ingrediente sustancial de las personas jurídicas, toda vez, que su éxito dependerá de ello, y los gerentes deben trabajar en función a sus cuatro componentes para lograr objetivos; planeación, organización, dirección y control. Así mismo Velasquez.B., Ponce.V., & Franco.M. (2016) afirma que toda actuación administrativa debe manejar estrategias, toda vez, que es una manera de conducir el trabajo en equipo

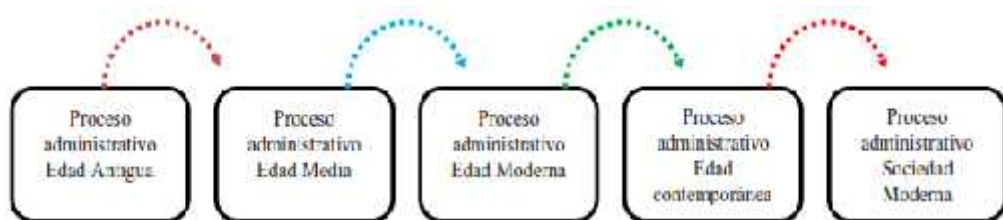
Según Caldas, Reyes, & Heras (2017) citado por Montes, y Pulla, (2019) refiere que la gestión administrativa, se formaliza bajo 4 funciones definidas: (a)planeación, (b)organización, (c)dirección y (d)control. 1) Planificación: Constituye una visualización a un futuro determinado mediante metas, objetivos y propósitos estratégicos. Planear abarca la definición de metas, el establecimiento de una estrategia, y el desarrollo de planes para coordinar las actividades. 2) Organización: Corresponde a la agrupación de reglas, responsabilidades y comportamientos entre otros que se debe respetar entre las personas encargadas dentro de la empresa. 3) Dirección: Se desarrolla “Mediante la toma de decisiones se elige la alternativa óptima para lograr los objetivos de la organización; a través de la comunicación se trasmite y recibe la información necesaria para ejecutar las decisiones, planes y las actividades empresariales”. 4) Control: Se fundamenta en

delimitar funciones, medir y corregir el desempeño de los colaboradores de la empresa para asegurar que todo se haga de acuerdo a lo planeado.

De otro lado Mendoza, Moreira (2021) refieren que el proceso administrativo se ha desarrollado desde la antigüedad y ha evolucionado con el pasar del tiempo, transformado su concepto en base a los aspectos de la vida o grupos sociales y cuyos términos como organización, liderazgo, estructura y habilidades forman parte de los procesos de la gestión administrativa. Detallan etapas del proceso evolutivo de la gestión administrativa.

Figura 1

Etapas de los procesos de gestión administrativa



Nota: Imagen extraída de Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen (Mendoza y Moreira, 2021).

Según Mendoza, y Moreira (2021), abordan una temática de algunos precursores de la administración y sus aportes para que la administración se convirtiera en un importante proceso para las organizaciones que son hoy en día.

Figura 2

Principales precursores de la administración



Nota: Imagen extraída del Exordio teoría general de la administración. (Chiavenato, 2019).

Según Chiavenato (2019) **los Principios de la administración** de Urwic son cuatro principios: a) *Principio de especialización*: Cada individuo debe ejecutar un solo oficio, la misma que conlleva a una determina especialización para la división del trabajo; b) *Principio de autoridad*: No se debe perder la línea de autoridad especialmente definida y acatada por todos, sin distinción ni privilegios dentro de la organización; c) *Principio de amplitud administrativa*: Establece que a cada jefe inmediato se le debe asignar un determinado número de colaboradores, con la finalidad de supervisar las labores que desempeñan; d) *Principio de definición*: Las funciones, la línea de autoridad y las responsabilidades inherente a cada puesto deben ser definidos por escrito y comunicárselos a todos en general.

Según Chiavenato (2019) una de las principales teorías relacionadas al tema es la **Teoría neoclásica de la administración**, sus características se presentan como: 1) *Empeño en la práctica de la administración*: Encontrándose determina bajo las actuaciones comunes de la administración, buscando resultados precisos y evidentes; 2) *Ratificación relativa de los razonamientos clásicos*: Los conceptos clásicos, se redimensionan y se reestructuran según el momento, facilitando un análisis más amplio y flexible; 3) *Realce en los elementos ordinarios de la administración*: Los elementos habituales se aplican en busca de salidas simples rápidas, y sin barreras en la administración; 4) *Relieve en los objetivos y en las deducciones*: Todas las organizaciones han sido creadas, no para su propia subsistencia, si no para fijarse metas y brindar servicios a la sociedad.

La segunda variable dependiente de desempeño laboral, según Chiavenato (2001) citado por Álvarez, Alfonso, y Indacochea (2018) puntualiza que el desempeño laboral, se ejerce cotidianamente y es parte de la vida diaria, y del mismo modo se ejecuta en las instituciones determinada por la práctica laboral, teniendo como base el desempeño Laboral como parte del desarrollo del talento humano en una organización.

Según Pedraza, Amaya, & Conde, (2010), citado por Vásquez, Inostroza, y Acosta (2021) define que el rendimiento de los empleados viene a ser la clave para desarrollar la garantía y victoria de la organización. Así mismo Del Toro, De Miguel y Pérez (2016) citado por Torres, Duana, y Torrejado (2020) define la gestión del desempeño, como un elemento de gestión de los seres humanos, se produce como

una técnica de control de las tareas encomendadas, que le permite a la organización medir el cumplimiento de su trabajo individual.

Según Wayne (2012) citado por Ramos, Acosta, Ramos y Martínez (2019) define que el desempeño laboral es una actuación procedimental enfocados al fortalecimiento y oportunidad de los procesos organizacionales con la finalidad de que se realicen pertinentemente con una efectiva producción de los trabajadores, y los demás recursos. Es un pilar fundamental en la organizacional por cuanto involucra el control y el perfeccionamiento del valor de la fuerza de trabajo

Matos (2013) citado por Pacherez, y Marrufo (2020), definió el desempeño profesional como la eficacia que manifiesta el servidor en su área laboral; midiendo su propósito imparcialmente bajo un control y valoración pertinente. y Sierra.D. (2018) señala que el desempeño laboral está basado en las labores que realiza el colaborador para cumplir sus actividades asignadas con preparación, destrezas, condiciones y responsabilidad para lograr resultados exitosos.

Da silva (2008) citado por Pacherez, y Marrufo (2020) considera tres dimensiones del desempeño laboral: (1) Dimensión eficiencia, definiendo como la capacidad de seleccionar y usar los materiales más eficientes y menos desechables para realizar una tarea o un propósito. En otras palabras, la eficiencia es la relación entre el trabajo realizado, el tiempo invertido, la inversión realizada para hacer algo y el resultado logrado. (2) Dimensión eficacia, corresponde al nivel de lograr metas y objetivos. La efectividad versa a nuestra capacidad de lograr lo que pretendíamos hacer. Es decir, la eficiencia es el cumplimiento de las metas establecidas durante el tiempo planificado y con la calidad esperada. (3) Dimensión Relación interpersonal. Es una interacción mutua entre dos o más personas. Estas son las relaciones sociales como tales gobernadas por las leyes e instituciones de interacción social; por consiguiente, las relaciones interpersonales son un factor muy importante en ciertas áreas de trabajo donde es necesario el trabajo en equipo o el desarrollo de la cartera de clientes.

Según Chiavenato (2017) Los citados métodos cotidianos de valoración de desempeño, no son iguales en las organizaciones, toda vez, que cada una es constituida bajo su propia estructura organizacional y tiene su propio método de evaluación del desempeño de los empleados. Entre los principales métodos

tenemos: (i) M. Elección forzada; (ii) M. Escalas gráficas; (iii) M. Indagación de campo; (iv) M. Ocurrencias críticos; (v) M. Mixtos.

Según Carrión, Erazo, Narvárez y Trelles (2019) considera que, la evaluación de desempeño en la administración pública, contiene dos principales enfoques: evaluación del desempeño personal y/o individual que logra medir los logros y capacidades personales, y evaluación del desempeño organizacional, con la cual se logra medir el aporte de los servidores públicos, la satisfacción de los administrados internos y externos, y los objetivos institucionales.

Figura 3

Factores de valoración del desempeño laboral



Nota: Imagen extraída Administración de recursos humanos. (Chiavenato, 2017).

Según Chiavenato (2017) **entre las teorías más conocidas del desempeño encontramos:** **1) Teoría de campo de Lewin:** esta teoría afirma que el proceder del ser humano obedece a dos factores primordiales: 1) La conducta nace del conjunto de elementos y sucesos simultáneos en cualquier determinada situación. Es decir, los individuos se tienden a comportarse de acuerdo a una realidad integral, que engloba incidentes como parte de su contexto; 2) Esos incidentes poseen la peculiaridad de despliegue de impulsos, determinando que cada cual mantiene una interrelación con los demás, que en definitiva cada quien recibe ayuda de otros.

2) Teoría de las necesidades según Maslow: Esta teoría inicia en el sentido de que los diferentes motivos de la conducta humana residen en el propio ser humano. Según Maslow las diferentes insuficiencias del hombre mantienen un orden bajo una estructura de conformidad a su importancia. En la base de la estructura se colocan las necesidades más reducidas y frecuentes (primarias), En tanto que en la cumbre se encuentran las más esmeradas y estudiosas (secundarias)

III. METODOLOGÍA

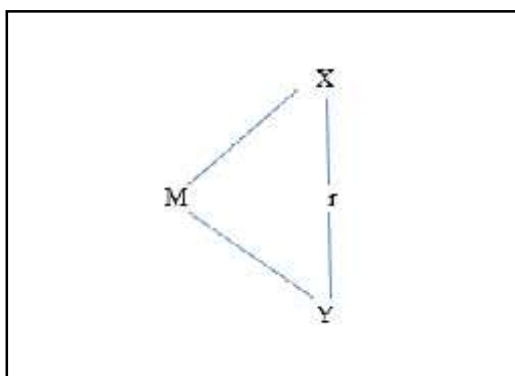
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

El vigente trabajo de investigación pertenece al tipo aplicada, por cuanto busca generar un conocimiento que pueda presentar un uso aplicación directamente relacionada con un problema de la sociedad o el sector productivo (Sánchez y Reyes, 2015).

Diseño de Investigación

La indagación utilizará el diseño descriptivo correlacional, el cual tiene el designio de establecer la relación existente de dos o más variables al interior de una población, también se puede decir que la investigación correlacional busca explorar el grado de correlación bajo dos sucesos o acontecimientos (Sánchez y Reyes, 2015).



Dónde:

M: Servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021

X: Gestión Administrativa de los servidores.

Y: Desempeño Laboral de los servidores.

r: Relación existente bajo las variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Definición conceptual.

Variable independiente: Gestión Administrativa.

según Mendoza-Briones (2017), citado por Galarza, Mora, y Zambrano (2020) La actuación administrativa es un sistema general, que aporta acciones racionales

destinadas al cumplimiento de objetivos bajo el acatamiento de las funciones tradicionales de las actividades administrativas: planear, organizar, dirigir y controlar.

Variable dependiente: Desempeño Laboral, Según Wayne (2012) citado por Ramos, Acosta, Ramos y Martínez (2019) El desempeño laboral es una acción encaminada teniendo en cuenta las metas y dirigida al fortalecimiento en el sentido que los procesos organizacionales se efectúen de manera oportuna para propagar la efectiva ventaja de los empleados, equipos; y, de la propia institución. Constituye un eje estratégico muy importante en la institución por cuanto desarrolla la aplicación de la medición y el mejoramiento del desempeño en el trabajo

Definición operacional

Variable independiente: Gestión Administrativa. Representa el aglomerado de labores y acciones ordenadas que coadyuvan a manejar de manera responsable los ingresos económicos de una sociedad y/o persona jurídica. bajo el propósito de alcanzar sus metas y conquistar las deducciones esperados

Cabe precisar que los indicadores a ejecutar para esta variable son: Establecimiento de una estrategia, Desarrollo de planes, Agrupación de reglas, Responsabilidades y comportamientos, Toma de decisiones, Ejecutar las decisiones, planes y actividades, Concretar funciones, Sopesar y amonestar el desempeño. El grado de cálculo de esta variable sería: ordinal.

Variable dependiente: Desempeño Laboral. Es la calidad del trabajo que efectúa cualquier servidor dentro de la Institución. ejerciendo su profesionalismo, y sus habilidades interpersonales, para lograr los mejores resultados de la entidad

Los indicadores a desplegar para esta variable son: Capacidad de seleccionar y usar los materiales, Relación entre el trabajo realizado, el tiempo invertido, Alcanzar metas y objetivos, capacidad de lograr lo que pretendíamos hacer, interacción mutua, trabajo en conjunto. El grado de medición de esta variable sería: ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a lo establecido por la unidad de Gestión de Recursos Humanos del HAPCSR II-2, actualmente se encuentran trabajando 165 personas, siendo 34 nombrados y 131 en el régimen CAS - Administrativos.

Tabla 1

Distribución de la población del Hospital Santa Rosa II-2 de Piura

Régimen	Hombres		Mujeres		Total	
	F	%	F	%	F	%
Nombrados	13	38.2	21	61.8	34	100
CAS	80	61.1	51	38.9	131	100
Total	93	100	72	100	165	100

Nota: Datos obtenidos de la unidad de Gestión de Recursos Humanos del HAPCSR II

Muestra

Estará representada por 117 trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa II de Piura.

Tabla 2

Distribución de la muestra en Hospital Santa Rosa II de Piura

Régimen	Hombres		Mujeres		Total	
	F	%	F	%	F	%
Nombrados	8	38.2	13	61.8	21	100
CAS	59	61.1	37	38.9	96	100
Total	67	100	50	100	117	100

Nota: Datos obtenidos de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del HAPCSR II.

) **Criterios de Inclusión:**

- Trabajadores del área administrativa que brinden su aprobación para la colaboración en el estudio.
- Trabajadores del área administrativa que completen los cuestionarios en su totalidad.

) **Criterios de Exclusión**

- Trabajadores que no pertenezcan al área administrativa.
- Trabajadores que no se encuentren presentes el día de la aplicación de los instrumentos.

Muestreo

El muestreo será de tipo, probalístico, aleatorio simple debido a que cualesquiera de los integrantes de la población asumen la idéntica eventualidad de ser parte de la muestra de estudio, por otro lado, las características de la población hacen que esta sea homogénea (Sánchez y Reyes, 2015).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Encuesta: Con la intención de descubrir la relación existente entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores del nosocomio denominado Hospital Santa Rosa II Piura 2021

Instrumento

Cuestionario de Gestión Administrativa

Ha sido creado para la construcción de la presente indagación, cuyo propósito es medir el nivel Gestión Administrativa auto percibida por los servidores administrativos. Cuenta con 15 ítems asignados a 4 dimensiones: (i)Planeación, (ii)Organización, (iii)Dirección y (iv)Control. Su calificación se realiza mediante el grado de tipo Likert con 5 opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (iv) Casi Siempre y (5) Siempre. En cuanto calificación, a mayor puntuación mayor nivel de Gestión Administrativa. En cuanto a la validez de constructo del instrumento, se realizó mediante el criterio de expertos, encontrando un IA=100%

y $V=1.00$ para todos los ítems, indicando que el instrumento es válido; por otro lado, la validez por consistencia interna, se aplicó el análisis ítem-test, a través la correlación por Rho de Spearman, encontrando que efectivamente los 12 ítems mantienen validez de cociente mínimo de .313 y máximo de .735. Finalmente, lo referido a la confiabilidad del instrumento, mediante alfa de Cronbach, se determinó un cociente de .729, lo que muestra una confiabilidad aceptable.

Cuestionario de Desempeño Laboral

Ha sido creado para la elaboración de la presente investigación, cuyo fin es medir el nivel de Desempeño Laboral auto percibida por el personal administrativo. Cuenta con 12 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Relación Interpersonal. Su calificación se realiza mediante la escala de tipo Likert con 5 opciones de respuesta: (1) Nunca; (2) Casi Nunca; (3) A veces, (4) Casi Siempre; y (5): Siempre. En cuanto calificación, a mayor puntuación mayor nivel de Desempeño Laboral. En cuanto a la validez de constructo del instrumento, se realizó mediante el criterio de expertos, encontrando un $IA=100\%$ y $V=1.00$ para todos los ítems, indicando que el instrumento es válido. por otro lado, en cuanto a la validez de consistencia interna, se aplicó el análisis ítem-test, a través de la correlación por Rho de Spearman, encontrando que los 15 ítems son permitidos de cociente exiguo de .315 y máximo de .847. Finalmente, en cuanto a la confiabilidad del instrumento, a través de alfa de Cronbach, se comprobó un cociente de .872, revelando una confiabilidad alta.

3.5 Procedimientos

Para el recojo de datos se requerirá al área de recursos humanos del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021, los datos sobre la población de estudio para la determinación de la muestra, posteriormente, se procederá a la realización de las coordinaciones pertinentes para la aplicación de los instrumentos. En cuanto a la aplicación, se dará lectura al protocolo de consentimiento informado, seguida de la explicación del objetivo de la investigación, y la forma de llenado de ambos instrumentos, teniendo en cuenta el contexto presente en el que nuestro país y alrededor mundo se encuentra, se realizará con medios digitales, utilizando Google Forms. y recolectada la información, se realizará la creación de datos en Microsoft Excel, el cual ayudará a obtener una base real.

3.6 Métodos de análisis de datos

Lo referido al examen estadístico de los testimonios, se realizará a través del paquete estadístico IBM SPSS 25.0, en primer lugar, se realizará la exportación de los datos de Excel hacia la plantilla del SPSS, una vez realizado esto, se procederá a realizar los cálculos de frecuencias simples y porcentuales con la finalidad de calcular los niveles alcanzados por los trabajadores en ambas variables. Posteriormente, se formalizará el cálculo de juicio mediante la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov, de esta manera poder elegir entre el estadístico de correlación adecuado obedeciendo de la distribución normal o no de las puntuaciones, siendo el R de Pearson en caso fuere la distribución normal y la rho de Spearman, si fuere la distribución no normal. Finalmente, se presentarán los resultados en tablas de acuerdo a las normas APA.

3.7 Aspectos éticos

Los datos aquí brindados se basan en la confidencialidad de los participantes, por otro lado, se encuentran validados y en respaldo del área de Recursos Humanos del HAPCSR II-2. Además, sigue los lineamientos dados por la unidad encargada de la maestría de la Universidad César Vallejo. Finalmente, la presentación de los datos e información están dados a través de las normas APA de 7ma edición.

IV. RESULTADOS.

4.1 Descripción de resultados generales correspondientes a la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral.

En seguida, se procede a explicar los mismo como sigue:

Tabla 3

Gestión administrativa

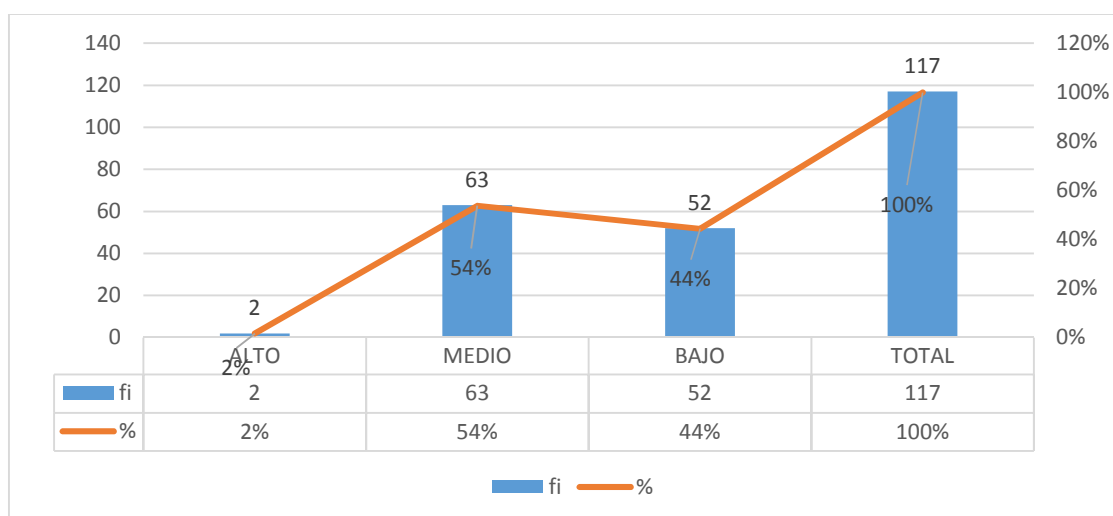
Nivel	fi	%
ALTO	2	2%
MEDIO	63	54%
BAJO	52	44%
TOTAL	117	100%

Nota: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla 3, se constata que se alcanzó un valor descriptivo de la variable gestión administrativa en el Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021, donde 52 servidores aseveran que preexiste un nivel bajo, en tanto 63 servidores testifican que se ubica en un nivel medio; y por último 02 servidores alegan que se localiza en un nivel bueno. Un mejor detalle en la figura siguiente.

Figura 4

Gestión administrativa



Nota: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Tabla 4

Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Gestión administrativa logrados bajo la muestra de estudio.

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ALTO	6	5%	15	13%	3	3%	7	6%
MEDIO	57	49%	56	48%	74	63%	63	54%
BAJO	54	46%	46	39%	40	34%	47	40%
TOTAL	117	100%	117	100%	117	100%	117	100%

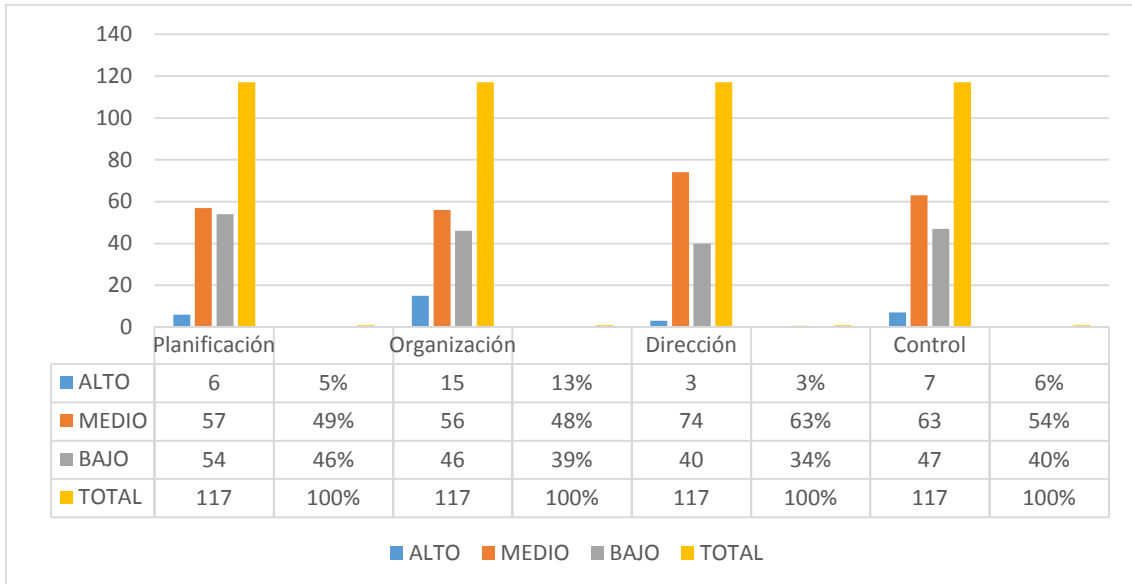
Nota: datos conseguidos respecto la aplicación del cuestionario

La tabla 4 indica que, en la dimensión Planificación el 49% se sitúa en nivel medio, después el 46% en nivel bajo y el 5% en nivel alto. Por otro lado, en la dimensión Organización el 48% se coloca en nivel medio, después el 39% en nivel bajo y el 13% en nivel alto. Además, en la dimensión Dirección el 63% se sitúa en nivel medio, después el 34% en nivel bajo y el 3% en nivel alto. Finalmente, en la dimensión Control se ubica el 54% (nivel medio), el 40% (nivel bajo) y el 6% (nivel alto).

Donde se evidencia la existencia de una deficiente gestión administrativa como la falta de efectividad en las diferentes unidades orgánicas de la institución, esto a causa del escaso discernimiento, y planificación que se relaciona bajo la actuación administrativa, manifestándose ciertas carencias que generan que la institución no administre adecuadamente los recursos públicos; en ese sentido la gestión administrativa en sus servidores es de igual manera deficiente, por cuanto no a desarrollado un agudo control que coadyuve a vigilar los procesos administrativos que desarrolla la institución; corroborándose también el (48%) de los servidores deliberan que la organización en la institución viene siendo ubicada en un horizonte medio; por cuanto creen que ejecutan bien sus funciones contratadas, ello a causa de la falta de juicio, dirección y control por medio de la institución.

Figura 5

Resultados por dimensiones correspondientes a la variable *Gestión administrativa* logrados bajo la muestra de estudio.



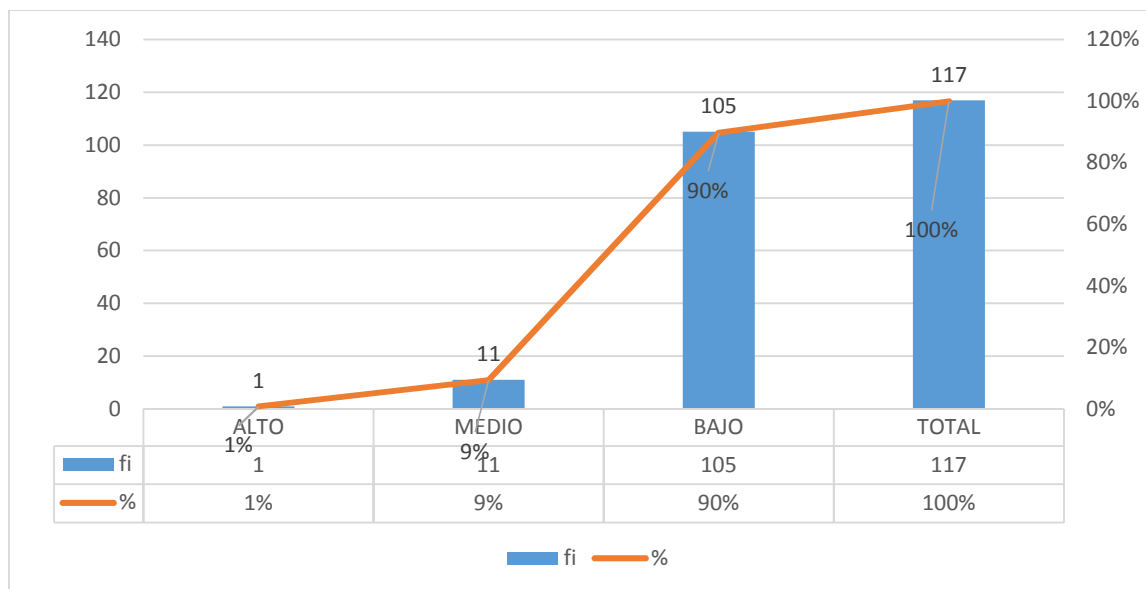
Nota: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Tabla 5*Desempeño Laboral*

Nivel	fi	%
ALTO	1	1%
MEDIO	11	9%
BAJO	105	90%
TOTAL	117	100%

Nota: datos logrados de la aplicación del cuestionario

Bajo la tabla 5, se aprecia que se obtuvo el nivel descriptivo de variable desempeño laboral del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021, donde 105 servidores aseveran que preexiste “un nivel bajo” en el desempeño laboral, en tanto 11 servidores testifican que la variable desempeño laboral se sitúa en “nivel medio”, por último 01 servidor afirma que la variable desempeño laboral se coloca en “un nivel alto”. véase la figura siguiente.

Figura 6*Desempeño Laboral*

Nota: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Tabla 6

Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Desempeño Laboral logrados de la muestra de estudio

Nivel	Eficiencia		Eficacia		Relaciones	
	fi	%	fi	%	fi	%
ALTO	1	1%	1	1%	1	1%
MEDIO	37	32%	23	20%	6	5%
BAJO	79	68%	93	79%	110	94%
TOTAL	117	100%	117	100%	117	100%

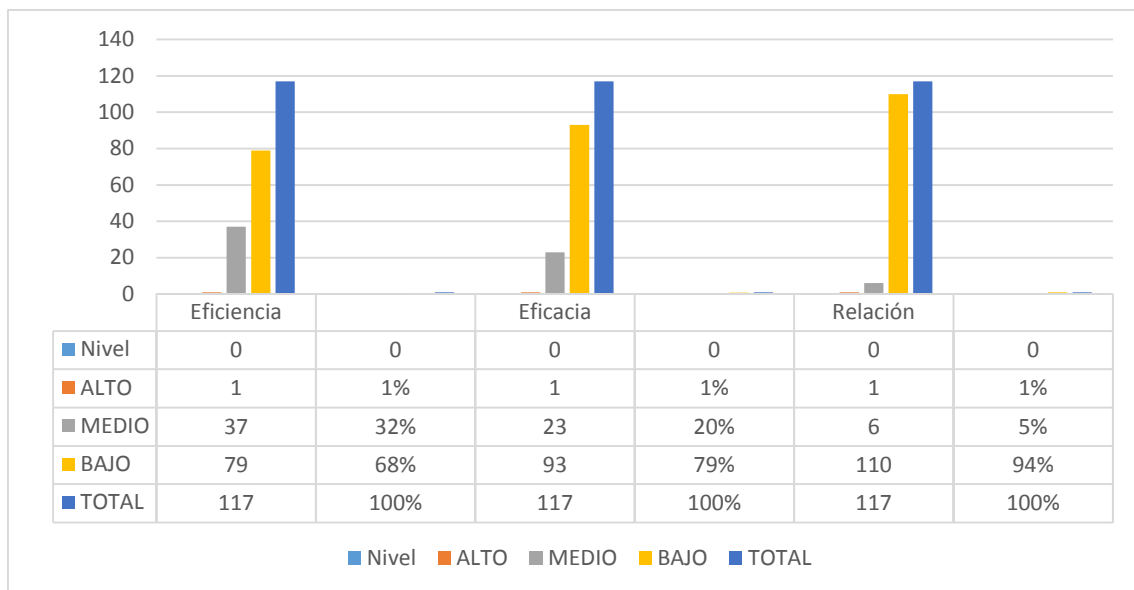
Nota: datos logrados de la aplicación del cuestionario

En la tabla 6 indica que, en la dimensión Eficiencia el 68% se sitúa en nivel bajo, seguido del 32% en nivel medio y el 1% en el nivel alto. Por otro lado, en la dimensión Eficacia el 79% se coloca en “nivel bajo”, seguido del 20% en “nivel medio” y el 1% en “nivel alto”. Finalmente, en la dimensión Eficiencia el 94% se sitúa en “nivel bajo”, seguido del 5% en “nivel medio” y el 1% en “nivel alto”.

Se constata la existencia de un desempeño laboral profesional desventajoso para la institución, a consecuencia de la carencia de discernimiento en las acciones, o diligencias que desempeñan los servidores, no logrando un valioso nivel respecto de la eficacia y eficiencia que el servidor público aspira; encontrándose afectada la atención efectiva de dicha entidad; originando además que las relaciones interpersonales en sus trabajadores sean deficientes, toda vez, que no encuentra un elemento de evaluación que coadyuve a sopesar el desempeño laboral profesión referente a las funciones que desarrollen los servidores al interior de la institución.

Figura 7

Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Desempeño Laboral logrados de la muestra de estudio.



Nota: datos adquiridos de la aplicación del cuestionario

4.2 Descripción de resultados del grado de correlación entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral.

Objetivo específico 1. Determinar la relación que existe entre la planificación y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021

Tabla 7

Relación dimensión Planeación con el Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Planificaci ón	Desempeño
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1.000	.756**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	117	117
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.756**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	117	117

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

El producto mostrado en la tabla 7 bajo el ensayo correlacional de Spearman se obtuvo el factor 0.756; corroborando la preexistencia de una correlación positiva y alta de la dimensión planificación y la variable desempeño laboral, significando que a mayor sea la planificación, mayor será el desempeño laboral de los servidores de la institución; advirtiendo la significancia (0,001), aprobándose la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

Evidenciando que la entidad no cuenta con una planificación adecuada; por consiguiente, su gestión administrativa es ineficiente, lo que trasciende en el ejercicio del desempeño laboral profesional de los funcionarios de la entidad, generando que no se brinde una adecuada atención a los administrados.

Objetivo específico 2. Determinar la relación que existe entre la organización y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021

Tabla 8

Relación dimensión organización y el desempeño laboral

			Correlaciones	
			Organizació n	Desempeñ o
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1.000	.813**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	117	117
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.813**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	117	117

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

El producto mostrado en la tabla 8 a través del ensayo correlacional de Spearman se adquirió un factor 0,813; corroborándose que existe correlación positiva y alta de la dimensión organización y la variable desempeño laboral, significando que a mayor sea la organización, mayor será el desempeño laboral de los servidores del establecimiento; advirtiéndose una significancia (0,001), aprobándose la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

Corroborándose que la Entidad no cuenta con una buena organización que ayude a mejorar la gestión administrativa, repercutiendo directamente en el desempeño laboral de los empleados de la Entidad, quienes son los que deben contar con una organización de calidad para el mejor desempeño de sus funciones.

Objetivo específico 3. Determinar la relación que existe entre la dirección y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021

Tabla 9

Relación dimensión dirección y el desempeño laboral

			Correlaciones	
			Dirección	Desempeño
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	.894**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	117	117
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.894**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	117	117

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

El producto mostrado en la tabla 9 teniendo en cuenta el ensayo correlacional de Spearman se obtuvo un factor de 0,894; corroborándose que demuestra una relación positiva muy alta de la dimensión dirección y la variable desempeño laboral, significando que a mayor sea la dirección, mayor será el desempeño laboral de los servidores de la institución; advirtiéndose una significancia (0,001), aprobándose la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

Evidenciándose que la entidad no cuenta con una buena gestión administrativa, careciendo de una dirección firme, que les permita a sus servidores conseguir sus fines planeados, sin olvidar el cometido solicitado por la institución.

Objetivo específico 4. Determinar la relación que existe entre el control y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021

Tabla 10

Relación bajo la dimensión control y el desempeño laboral

			Correlaciones	
			Control	Desempeño
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	.794**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	117	117
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.794**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	117	117

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

La tabla 10 demuestra que a través del ensayo correlacional de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,794; corroborándose que ostentan relación positiva y alta de la dimensión control y la variable desempeño laboral, simbolizando que a mayor sea el control, mayor será el desempeño laboral de los empleados de la institución; advirtiéndose una significancia (0,001), aprobándose la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

Demostrándose que en la institución no existe un control efectivo que admita evidenciar, comprobar, y valorar los procesos administrativos acorde a la normativa de derecho público; a efectos de evitar situaciones adversas que conlleven a generar responsabilidades.

Objetivo General. Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021

Tabla 11

Relación de la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral.

			Gestión	Desempeño
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1.000	.757**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	117	117
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.757**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	117	117

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

El producto mostrado en la tabla 11 a través del ensayo correlacional de Spearman se adquirió un factor de 0,757; estableciendo que existe correlación positiva muy alta en cuanto a Gestión Administrativa, y el Desempeño Laboral; lo que simboliza que a mayor sea la gestión administrativa, mayor será el desempeño laboral de los servidores de la institución; advirtiendo una significancia (0,001), aprobándose la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en los trabajadores de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

Corroborándose que la institución ostenta una incorrecta actuación de gestión administrativa, lo que trasciende en el desempeño profesional o laboral en los servidores, haciendo que este desempeño sea ineficaz, siendo una situación perjudicial para la entidad.

V. DISCUSIÓN

En relación con el primer objetivo específico respecto a la correlación de la dimensión planificación y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021, según el producto expresado bajo este estudio a través del ensayo correlacional de Spearman se obtuvo el factor de 0.756; corroborando la preexistencia de una correlación positiva y alta de la dimensión planificación y la variable desempeño laboral, significando que a mayor sea la planificación, mayor será el desempeño laboral de los servidores de la institución; advirtiendo una significancia (0,001), admitiendo la hipótesis trazada: Existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

Estos resultados coinciden con lo establecido por (Caldas, Reyes, & Heras, 2017) citado por (Montes, y Pulla, 2019) quienes refieren que la Planificación es la proyección a un determinado tiempo lo cual implica tener bien definido las metas, objetivos y propósitos trascendentales. En consecuencia, planear recoge el estudio de propósitos, la construcción de determinadas estrategias, así como el perfeccionamiento de técnicas para coordinar y sistematizar las actividades propuestas. Del mismo modo lo expresado por (Geraldo, Soria, Rosello y Buendia, 2021) los cuales refieren que el “Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. dentro del Establecimiento Educativo Isabel la católica, de la capital Limeña del país peruano”. Tuvo como objetivo: investigar las características específicas de la variable motivación y variable desempeño docente para comprobar un patrón bajo un elemento que contenga un pronóstico en educativos. Metodológicamente tiene un carácter predictivo, con una perspectiva cuantitativa. Se concluye que la motivación y el desempeño permitieron determinar, que la medición de la variable motivación tiene impacto en el desempeño, así como permite anunciar que el desempeño profesional y/o docente tenga excelentes resultados en el Establecimiento Educativo Isabel la católica.

En relación con el segundo objetivo específico respecto a la correspondencia bajo la dimensión organización y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021; se corrobora los resultados reflejados del ensayo correlacional de Spearman, donde se obtuvo un factor de 0,813; corroborándose que existe correlación positiva y alta de la dimensión organización y la variable

desempeño laboral, significando que a mayor sea la organización, mayor será el desempeño laboral de los servidores del establecimiento; advirtiendo una significancia (0,001), admitiendo la hipótesis trazada: Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

Estas afirmaciones resultan idénticas con lo referido por (Caldas, Reyes, & Heras, 2017) citado por (Montes, y Pulla, 2019) los cuales señalan que la Organización viene hacer e conjunto de reglas, compromisos y conductas, las cuales deben ser respetadas por todos los colaboradores sin excepción dentro de cualquier institución.

Del mismo modo lo expresado por (Galarza, Mora, y Zambrano 2020) donde afirma que La Gestión administrativa, y la sostenibilidad en los gremios rurales, se demuestra realmente que, lo rural en Ecuador, acentúa la falta de un plan piloto de gestión administrativa que se adecue a su realidad, su ambiente, su población, su economía y de solución a sus problemas de forma unida. La propuesta de Gestión Administrativa tiene como finalidad organizar estructuralmente a las colectividades, para empezar a forjar el oportuno cambio de la gestión administrativa en la comunidad.

De igual manera (Ochoa, Pinda, León, y Mayorga, 2019) refiere que la gestión administrativa al ser la base del orden para prosperar, puede vigilar, administrar, idear y instituir una empresa Mendoza-Briones. A. (2017). Ecuador la Estructura organizacional y gestión administrativa, en un diagnóstico en la cooperativa "San Francisco Ltda", Agencia Puyo, se ha gestado nuevos retos y exigencias al desempeño laboral y la gestión administrativa. Sobre la fuente de respeto a la persona, ya que de forma objetiva o subjetiva contribuye en la decisión del éxito empresarial. El desempeño laboral debe ir de la mano con los niveles de satisfacción y motivación laboral

En relación con el tercer objetivo específico respecto a la correspondencia entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021; según el producto obtenido en el presente trabajo de averiguación, a través del ensayo correlacional de Spearman se obtuvo un factor de 0,894; corroborándose que demuestra una relación positiva muy alta de la dimensión dirección y la variable desempeño laboral, significando que a mayor sea

la dirección, mayor será el desempeño laboral de los servidores de la institución; advirtiendo una significancia (0,001), admitiendo la hipótesis trazada: Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

Estos resultados reflejan lo mencionado por (Arnoletto, 2014) citado por (Anchelia, Inga, Olivares, y Escalante, 2021) quienes precisan que la gestión administrativa como el acopio de actuaciones versus técnicas definidas que los colaboradores desarrollan en función de los recursos disponibles. Y según Ramirez. C; & Ramirez. M. (2016) Constituye un modelo desigual de actuación administrativa planteando una aproximación del contexto en las actuaciones administrativas.

Del mismo modo citamos a (Caldas, Reyes, & Heras, 2017) citado por (Montes, y Pulla, 2019) quienes refieren que la Dirección es sin lugar a dudas la acción de la toma de decisiones, mediante la cual corresponde elegir la alternativa más ventajosa para lograr los propósitos planteados por la organización. Así mismo por medio de la comunicación se emite y se recepciona la información idónea para el cumplimiento de los designios y acciones de la institución.

Del mismo modo lo expresado por Sota (2019) en el trabajo “Gestión administrativa y su correspondencia dentro del desempeño profesional en los empleados de la sociedad Ransa Comercial S.A. de la circunscripción de Paita, 2019”. Tuvo como objetivo: investigar la correlación respecto de la actuación administrativa y el desempeño laboral profesional en los colaboradores de la sociedad Ransa S.A de la circunscripción Paita 2019. Se efectuó un minucioso estudio de variables, lo que representa para el actual trabajo la actuación administrativa; y desempeño profesional. Concluyendo en definitiva que ambas variables objeto de estudio como es la actuación administrativa, y el desempeño se relacionan entre sí, y por ende con los empleados de la sociedad Ransa Comercial S.A

En relación con el cuarto objetivo específico respecto a la correspondencia entre la dimensión control y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021, según el producto conseguido a través del ensayo correlacional de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,794; corroborándose que ostentan relación positiva y alta de la dimensión control y la variable desempeño laboral, significando que a mayor sea el control, mayor será el desempeño laboral de los empleados de la institución; advirtiendo una significancia (0,001), admitiendo la

hipótesis trazada: Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

Lo concluido tiene significancia con lo escrito por (Caldas, Reyes, & Heras, 2017) citado por (Montes, y Pulla, 2019) quienes definen que el Control se refiere estrictamente al ejercicio de deslindar actividades o funciones, así como calcular y amonestar cualquier actuación fuera de los parámetros comunes del buen desempeño de los empleados de cualquier institución, con la finalidad de asegurar que todo marche de acuerdo a lo planeado.

Del mismo modo lo expresado por (García, 2020) en el trabajo “Control interno y gestión administrativa en la Posta de Salud I-4 Castilla, del Departamento de Piura, 2020”. Tuvo como propósito. Comprobar la correspondencia existente respecto de la variable independiente y dependiente, Control Interno y la Actuación Administrativa al interior del Puesto de Salud I-4 del Distrito de Castilla”. Metodológicamente el trabajo de averiguación, viene a ser descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, correlacional, básico - no experimental bajo cierto periodo. Se concluyó que efectivamente preexiste una correspondencia efectiva moderada del Control Interno y la actuación Administrativa en la Posta Médica de Salud I-4 del Distrito de Castilla.

De igual forma citamos a (Cobo, Andrade, Sandoval, y Rizzo, 2018) en su trabajo “La gestión del control presupuestal del sistema de educación de la República de Ecuador”. Tuvo como objetivo: Valorar la gestión administrativa dentro del control presupuestal de la institución Distrital 13D08 Pichincha. En ese sentido se manipularon disímiles métodos y procesos de averiguación, para enfatizar los factores primordiales de la gestión administrativa que incurren sobre el control presupuestario que han sido definidos por investigaciones anteriores. Concluyendo, en brindar atenciones que pueden ser consideradas para la toma de disposiciones y medidas correctivas en función de mejorar la eficacia del presupuesto público en el sistema educativo de Ecuador.

Así como también lo expuesto por Argüelles, Quijano, Fajardo, Medina, Cruz (2020) en la indagación el El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los empleados”. Tuvo como objetivo: Medir las variables de desempeño laboral y de satisfacción. En 20 MiPyMES turísticas del Municipio de Campeche – México. se realizó el estudio no experimental, diseño transeccional y

descriptivo, aplicando 2 instrumentos válidos y confiables con 31 ítems a 84 trabajadores de estas negociaciones. concluyendo: Referente al bienestar laboral de manera general, los colaboradores mantienen una expectativa alta, referenciando que su trabajo lo desarrollan en un ambiente y las condiciones adecuadas, aunado a la buena relación subordinado/supervisor existente y estar bien remunerados.

En relación con el objetivo general referente a la correspondencia entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021, conforme a lo resuelto bajo este estudio se pudo evidenciar mediante el ensayo correlacional de Spearman se adquirió un factor de 0,757; estableciendo que existe correlación positiva muy alta de la variable Gestión Administrativa, y el Desempeño Laboral; significando que a mayor sea la gestión administrativa, mayor será el desempeño laboral de los servidores de la institución; advirtiendo una significancia (0,001), admitiendo la hipótesis trazada: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en los trabajadores de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

Lo antes resuelto se armoniza con lo indicado por (Mendoza-Briones, 2017), citado por (Galarza, Mora, y Zambrano, 2020) quienes definen que la gestión administrativa en un sentido general, que el procedimiento administrativo denominado gestión administrativa aporta aspectos relevantes y coherentes encaminados a fortalecer una organización, advirtiendo las funciones propias del aspecto administrativo: (i) planear, (ii) organizar, (iii) dirigir y (iv) controlar.

Así mismo lo señalado por (Chiavenato, 2001) citado por (Álvarez, Alfonso, y Indacochea, 2018) puntualiza que el desempeño laboral, se ejerce cotidianamente y es parte de la vida diaria, y del mismo modo se ejecuta en las instituciones determinada por la práctica laboral, teniendo como base el desempeño Laboral como parte del desarrollo del talento humano en una organización.

Del mismo modo este resultado nos permite ratificar lo establecido por (Balcazar, 2020) donde La gestión administrativa al interior de los nosocomios estatales en Cundinamarca Colombia, es significativa para impedir un inadecuado manejo patrimonial por las autoridades de turno, así como también guarda importancia en el desarrollo social, en el status de vida en sociedad. El objetivo es confrontar la gestión administrativa de los nosocomios de Cundinamarca, y verificar que los

mandatos de turno afectan verdaderamente o de ningún modo, determinando que la gestión administrativa en su gran número de los establecimientos de Cundinamarca cuenta con deficiencias, lo cual disminuye la proyección vida de la comunidad.

De la misma manera citamos a (Bautista, y Delgado, 2020) en el desarrollo del trabajo investigación “Valoración de la gestión administrativa para optimizar el desempeño laboral en la administración municipal”. Tuvo como objetivo: comprobar la reforma del desempeño laboral bajo los alcances de la gestión administrativa bajo los aspectos administrativos en una entidad edil, atendida por los sus laboriosos servidores administrativos de la institución Municipal Provincial de la circunscripción de San Martín. El tipo de averiguación es narrativa con sus determinadas disimilitudes. Concluye, que los autores bajo casi todas las conclusiones finales, concuerdan que una excelente gestión en el interior o núcleo de la administración trasciende en el desempeño laboral.

De la misma manera citamos a (Mendicel, Lavado, y Sánchez, 2020) en la indagación “Gestión administrativa y gestión de competitividad humana por competencias en la Institución Universitaria Peruana los Andes, sucursal Chanchamayo”. Tuvo a modo Objetivo: Determinar la efectiva concordancia existente bajo la variable gestión administrativa y variable gestión de la competitividad humana bajo los aspectos de las capacidades en la Institución Universitaria de la República del Perú -Los Andes sucursal Chanchamayo 2019. El trabajo investigador fue de nivel correlacional de índole básica, no experimental – bajo determinado periodo. Concluye con la existencia de una correlación positiva alta, respecto de la variable gestión administrativa y la variable gestión de la competitividad humana por competitividad en los colaboradores administrativos en la Institución Universitaria de la República del Perú -Los Andes sucursal Chanchamayo 2019.

VI. CONCLUSIONES

Posteriormente a la interpretación y procesamiento de los resultados alcanzados se llegó a las conclusiones siguientes:

1. Se obtuvo que, verdaderamente preexiste una relación altamente significativa ($p < .01$), con una Correlación de Spearman (ρ) de .756 (75.6%), alta y directa dentro la dimensión Planificación y la variable de Desempeño Laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021. Aceptándose la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.
2. Se consiguió acreditar que, verdaderamente coexiste una relación altamente significativa ($p < .01$), con una Correlación de Spearman (ρ) de .813 (81.3%), alta y directa a través de la dimensión Organización y la variable de Desempeño Laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021; aceptándose la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.
3. Se alcanzó a establecer que, que verdaderamente preexiste una relación altamente significativa ($p < .01$), con una Correlación de Spearman (ρ) de .894 (89.4%), alta y directa entre la dimensión Dirección y la variable de Desempeño Laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021, aceptándose la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.
4. Se consiguió establecer que, verdaderamente preexiste una relación altamente significativa ($p < .01$), con una Correlación de Spearman (ρ) de .794 (79.4%), alta y directa entre la dimensión Control y la variable de Desempeño Laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021; aceptándose la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021.

5. Se consiguió comprobar que, verdaderamente preexiste una relación altamente significativa ($p < .01$), con una Correlación de Spearman (ρ) de, .757 (75.7%), alta y directa entre la variable Gestión Administrativa y la variable de Desempeño Laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021, aceptando la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta el examen de los resultados, efectuaremos las recomendaciones siguientes:

1. Se recomienda al Director Ejecutivo del Hospital Santa Rosa II-2 Piura; Oficina de Administración, planificar sus actividades en base al logro de objetivos y metas institucionales, proyectando estrategias a un plazo determinado, a efectos de efectuar un adecuado uso de los recursos públicos del Estado, garantizando una eficiente gestión administrativa del Hospital, permitiendo también, sopesar y valorar el desempeño laboral y profesional de cada servidor, con la finalidad de brindar una mejor prestación pública.

2. Se recomienda que Director Ejecutivo del Hospital Santa Rosa II-2 Piura, la Oficina de administración, y demás áreas y unidades de la entidad, trabajen de acuerdo a su plan estratégico institucional como medio de organización de la entidad, a efectos de lograr que sus objetivos institucionales, estén orientados a mejorar el servicio a los usuarios o administrados de manera eficaz; y que sus servidores se vean incentivados a cumplir sus tareas de manera eficaz, y honesta; logrando que la formación de la administración otorgue una excelente gestión administrativa y por ende un adecuado desempeño laboral.

3. Se recomienda que el Director Ejecutivo del Hospital Santa Rosa II-2 Piura, Oficina de administración, y el área de Logística, cuenten con un proceso de dirección clave en la administración de la gestión administrativa del Hospital, con la finalidad de que sus servidores bajo un desempeño laboral eficiente, ejecuten de manera eficaz sus planes, metas y objetivos institucionales, garantizando un efectivo usos de los fondos públicos en la adquisición de bienes, servicios u obras, de tal forma que se ejecuten de manera pertinente y a precios reales del mercado.

4. Se le recomienda que el Órgano de Control Institucional del Hospital Santa Rosa II-2 Piura (OCI), desarrolle continuamente labores de control; promoviendo el control simultaneo y posterior, así como los servicios relacionados, a efectos de

prevenir acciones administrativas inauditas, y probables actos propios en la Entidad.

5. Se recomienda al Director Ejecutivo, Administración, Planeamiento Estratégico, Recursos Humanos, Logística, Unidad de Economía y de demás áreas o dependencias de la Entidad, a informarse e investigar sobre gestión pública, y sus sistemas administrativos, mediante los cuales se garantizan las actuaciones de carácter público, a efectos de que sean correctamente aplicados por el Hospital; teniendo en cuenta que a través de sus servidores se realice una eficiente gestión administrativa; estableciendo que los responsables directos de cada oficina, unidad, o dependencia acaten con lo indicado en el vigente trabajo; incluyendo la fomentación de capacitaciones, charlas o talleres entre otros. Sin olvidar la evaluación y control del desempeño laboral de los servidores de acuerdo a sus cargos y funciones.

REFERENCIAS

- Álvarez, B. Alfonso, D. Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación.*, 1.
- Amador, N. Aguirre, M. Anguiano, N. y Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia - Revista de Investigación de la Universidad de La Salle Bajo*, 10(2)(21), 423-440. doi:doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406
- Anchelia, V. Inga, M. Olivares, P. Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-14. doi:http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899
- Arellano, J. (2018). *oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/26868*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26868>
- Argüelles, L. Quijano, R. Fajardo, M. Medina, F. Cruz, C. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 8-13.
- Balcazar, A. (Diciembre-Enero de 2020). Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca- Colombia. *Lúmina* 21, 140-162. doi:https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020
- Bao, C. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta científica*, 6(2), 104-114. doi:https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787
- Bautista, J. y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1-17. doi:https://doi.org/10.37811/clrcm.v4i2.189.p 1737
- Briceño, G. (2020). *oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/60461*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60461>

- Callirgos, D. (2019). *oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/38884*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38884>
- Cárdenas, C. Farías, G. Méndez, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1(15), 19-35. doi:doi:10.15366/reice2017.15.1.002
- Carrión, E. Erazo, J. Narváez C. y Trelles, D. (2019). La lógica difusa como herramienta para la evaluación del desempeño de los servidores públicos. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, V(1), 215-244. doi:DOI 10.35381/cm.v5i1.265
- Caseres, E. Chirinos, L. y Del Moral, M. (Septiembre-Diciembre de 2018). Herramientas jurídicas para el desempeño laboral de las personas con discapacidad en Venezuela. *Revista Gaeceta Laboral*, 24(3), 219-231. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A629148032/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=277133ad>
- Castro, K. Luna, K. Erazo, J. (2020). Gestión de talento Humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. doi:www.doi.org/10.36390/telos221.13
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw - Hill Interamericana Editores S.A.
- Chunga, C. (2020). *oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/51319*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51319>
- Cobo, E. Andrade, M. Sandoval, M. y Rizzo, D. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en el Control Presupuestario del Sistema Educativo de Ecuador. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, IX(1), 81-101.
- Contraloría General de la República. (28 de Setiembre de 2021). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/534562-detectan-irregularidades-en-compras-de-equipos-de-proteccion-personal-en-hospital-santa-rosa>

- Falconi, J.; Luna, K.; Sarmiento, W.; & Andrade, C. . (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. doi:<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Galarza, M. Mora, J., y Zambrano, H. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Rios-Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VII(60), 1-20.
- García, J. (2020). *CONCYTEC*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51743>
- Geraldo, L. Soria, J. Rosello, M. y Buendia, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-179. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Huete, R. Brotons, M. y Carmen, M. (Enero de 2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25(1), 73-87. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A458916429/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=b9e041f4>
- Mendicel, R. Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias de la universidad Peruana los Andes, Filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268.
- Mendoza, V. y Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *FIPCAEC* , 6(3), 608-620. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Mendoza-Briones, A., . (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Ciencias Administrativas*, 3(2), 657-672. doi:<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947964>
- Meza, L. Torres, J. y Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular

- durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 2021, 11(1), 46-58. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Montes, J. y Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VII(103), 1-14.
- Morales, Y. (2019). *oai:repositorio.upeu.edu.pe:20.500.12840/2845*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2845>
- Ochoa, E. Pinda, B. León, M. Mayorga, J. (2019). Estructura organizacional y gestión administrativa: diagnóstico en la cooperativa de ahorro y crédito "San Francisco Ltda.", Agencia Puyo. . *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2-3.
- Pacherrez, J. Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño aboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Panduro, J. Chávez, R. Prado, M. Aliaga, D. y Ochoa, F. (2020). *Gestión Administrativa de una empresa*. Guayaquil-Ecuador: Grupo Compás.
- Quispe, Y. Quispe, K. y Valdez, D. (2020). *oai:repositorio.upeu.edu.pe:UPEU/3955*. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3955>
- Ramírez, A. Ramírez, G. y Calderón E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*(ISSN: 1696-8360), 1-21.
- Ramirez. C; & Ramirez. M. (2016). *Fundamentos de administración*. Obtenido de ECOE ediciones: www.ecoediciones.com
- Ramos, J. Acosta, R. Ramos K. y Martínez, A. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral... *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 13.

- Riera, A. Vera, F. Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, VII(62), 1-13.
- Rodríguez, E. (2016). Los valores éticos y sus implicaciones en la gestión administrativa. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, III(2), 71-76.
- Rojas, K. (Julio-Diciembre de 2019). La Relación del Estrés con el Desempeño Laboral del Personal de Agro Rural. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 121-127. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17318>
- Salazar.D., Días. P., Benalcázar. L., & Acuña.J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*, 14(1), 2-13. doi:<https://doi.org/10.4067/s0718-235x2018000100002>
- Samame, P. (2020). *oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/48179*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48179>
- Sierra.D. (2018). La relacion del emprendimiento corporativo, la orientacion al aprendizaje y ell compromiso organizacion con el desempeño organizacional:un acercamiento teorico. *Novaua Evista Universitaria de Adminisaión*, 26(1), 25-36. doi:<file:///C:/Users/SONY/Documents/Downloads/DialnetLaRelacionDelEmprendimientoCorporativoLaOrientacio-8043200.pdf>
- Solis, F. (2021). *oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/57096*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57096>
- Sota, F. (2019). *oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/59237*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59237>
- Torres, D. Duana, D. y Torrejado, Y. (2020). La gestión del desempeño como herramienta de mejoramiento para el sector hotelero. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Nariño*, 85.
- Torres, D. Duana, D. y Torrejado, Y. (2020). La gestión del desempeño como herramienta de mejoramiento para el sector hotelero. *Revista de la*

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Nariño,
XXI(2), 85-105. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.202102.142>

Torres, L. (2020). *oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/61476*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61476>

Vargas, P. (2019). *oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/40577*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40577>

Vásquez, M. Inostroza, R. y Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología 2021*, 30 (1), 1-17, 30(1), 1-17. doi:<http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

Velásquez, M. (2019). Gestión administrativa e imagen corporativa de la universidad nacional amazónica de Madre de Dios. *Revista el Ceprosimad*, 7(1), 6-17.

Velasquez.B., Ponce.V., & Franco.M. (2016). La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo. *Revista Empresarial*, 10(2), 15-20. doi:<https://editorial.ucsg.edu.ec/ojsempresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/42>

Zuñiga, E. (Jujlio de 2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115-120. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variable

Tabla 12

Operacionalización de variables de estudio.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Gestión Administrativa	según Mendoza-Briones (2017), citado por Galarza, Mora, y Zambrano (2020) La gestión administrativa como un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.	La gestión administrativa es el conjunto de labores y actividades ordenadas que ayudan a utilizar de manera responsable los recursos de una institución. con el fin de alcanzar sus objetivos y obtener los resultados esperados	Planificación	Establecimiento de una estrategia Desarrollo de planes	
			Organización	Agrupación de reglas Responsabilidades y comportamientos	
			Dirección	Toma de decisiones Ejecutar las decisiones, planes y actividades	
			Control	Delimitar funciones Medir y corregir el desempeño	
Desempeño Laboral	Según Wayne (2012) citado por Ramos, Acosta, Ramos y Martínez (2019) El desempeño laboral es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y, en última instancia, de la organización. Es un elemento fundamental en el logro de la estrategia organizacional en tanto que implica la medición y el mejoramiento del valor de la fuerza de trabajo	El desempeño laboral es la calidad del servicio o del trabajo que realiza el servidor dentro de la Institución. ejerciendo su profesionalismo, y sus habilidades interpersonales, para lograr los mejores resultados de la entidad.	eficiencia	Capacidad de seleccionar y usar los materiales Relación entre el trabajo realizado, el tiempo invertido	Encuesta Cuestionario
			eficacia	Alcanzar metas y objetivos capacidad de lograr lo que pretendíamos hacer interacción mutua	
			Relación interpersonal	trabajo en equipo	

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores			
			Variable 1: Gestión administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021?	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021	Planificación	Establecimiento de una estrategia	1,2	Escala de Likert del 1 al 5
				Desarrollo de planes	3,4	
			Organización	Agrupación de reglas	5,6	
				Responsabilidades y comportamientos	7,8	
			Dirección	Toma de decisiones	9,10	
				Ejecutar las decisiones, planes y actividades	11,12	
Control	Delimitar funciones	13,14				
	Medir y corregir el desempeño	15				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral			
¿Cuál es la relación entre la planificación y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021?	Determinar la relación que existe entre la planificación y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021	Existe relación significativa entre la planificación y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Eficiencia	Capacidad de seleccionar y usar los materiales	1,2	Escala de Likert del 1 al 5
				Relación entre el trabajo realizado, el tiempo invertido	3,4	
			Eficacia	Alcanzar metas y objetivos	5,6	
Capacidad de lograr lo que pretendíamos hacer	7,8					
Relación interpersonal	Interacción mutua	9,10				
	Trabajo en equipo	11,12				
¿Cuál es la relación entre la dirección y el	Determinar la relación que existe entre la	Existe relación significativa entre la dirección y el	Desempeño laboral de los servidores del			

Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021?	dirección y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021	Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021			
¿Cuál es la relación entre el control y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021?	Determinar la relación que existe entre el control y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021	Existe relación significativa entre el control y el Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021			
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnica e instrumento	
Tipo: Correlacional Diseño: No experimental y transversal		Población: 165 servidores administrativos del Hospital Santa Rosa II-2 Piura Muestra: 117 servidores		Encuesta Cuestionario	
				Estadística a utilizar Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.	

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO N°1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Edad: **Tiempo de servicio:**

Sexo: **Condición:**

Instrucciones.

El siguiente cuestionario tiene por objetivo recoger información acerca de la gestión administrativa del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura. Con la única finalidad de conocer sus apreciaciones con fines de investigación, para ello le solicitamos responder de acuerdo a su opinión marcando con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, para ello se tendrá en cuenta las siguientes categorías de valor:

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

Marque donde usted considere que se sienta reflejado y no debe dejar de contestar ningún ítem.

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Planeación	1	¿La toma de decisiones solo se da por los jefes inmediatos?					
	2	¿Se ha definido los objetivos en su área de trabajo?					
	3	¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución?					
	4	¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?					
Organización	5	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su institución?					
	6	¿Los cargos de su institución están bien identificados?					
	7	¿La institución selecciona al personal adecuadamente?					
	8	¿Existe equipo(os) de relaciones públicas?					
Dirección	9	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?					
	10	¿Existe una buena relación interpersonal?					
	11	¿Se siente comprometido con su trabajo?					
	12	¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?					
Control	13	¿Evalúan su desempeño constantemente?					
	14	¿Cumple con las normas y políticas de control?					
	15	¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?					

CUESTIONARIO N°2. DESEMPEÑO LABORAL

Edad: Tiempo de servicio:

Sexo: Condición:

Instrucciones.

El siguiente cuestionario tiene por objetivo recoger información acerca del desempeño laboral del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2. Con la única finalidad de conocer sus apreciaciones con fines de investigación, para ello le solicitamos responder de acuerdo a su opinión marcando con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, para ello se tendrá en cuenta las siguientes categorías de valor:

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

Marque donde usted considere que se sienta reflejado y no debe dejar de contestar ningún ítem.

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Eficiencia	1	¿Desarrolla sus tareas asignadas?					
	2	¿Se encuentra satisfecho con las funciones que desempeña?					
	3	¿Cuenta con el material adecuado para cumplir con sus funciones?					
	4	¿Lleva algún control del tiempo invertido en su trabajo realizado?					
Eficacia	5	¿Es eficiente en el manejo de los recursos?					
	6	¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?					
	7	¿Cumple con las metas y objetivos de su área de trabajo, y por ende de la institución?					
	8	¿Siempre ha logrado cumplir sus metas y objetivos planteados?					
Relación interpersonal	9	¿Propicia el trabajo en equipo para cumplir con sus funciones?					
	10	¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?					
	11	¿Trabaja con honestidad y respeto?					
	12	¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?					

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov-Smirnov del instrumento: Gestión Administrativa

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov	Sig.
Planificación	.159	.000
Organización	.189	.000
Dirección	.135	.000
Control	.186	.000
Escala General	.189	.000

Interpretación: En cuanto a la prueba de Kolmogorov-Smirnov se determinó cocientes de .000, lo que indica que las puntuaciones del instrumento no siguen una distribución normal.

Tabla 14

Prueba de Kolmogorov-Smirnov del instrumento: Desempeño Laboral

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov	Sig.
Eficacia	.185	.000
Eficiencia	.159	.000
Relaciones Interpersonales	.196	.000
Escala General	.186	.000

Interpretación: En cuanto a la prueba de Kolmogorov-Smirnov se determinó cocientes de .000, lo que indica que las puntuaciones del instrumento no siguen una distribución normal.

Conclusión:

En cuanto al análisis de normalidad de las puntuaciones de ambos instrumentos, mediante la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, se determinó que no siguen una distribución normal, por lo que queda establecido el estadístico no paramétrico de correlación de Spearman como estadístico de contrastación de hipótesis, descartando el estadístico paramétrico de correlación de Pearson, la cual es usada para distribuciones normales.

Anexo 4: Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Anexo C. Validación de cuestionario de Gestión Administrativa mediante criterio de expertos.

EXPERTO 1

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	¿La toma de decisiones solo se da por los jefes inmediatos?	X		X		X		X		
		¿Se ha definido los objetivos en su área de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución?	X		X		X		X		
		¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?	X		X		X		X		
	Organización	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su institución?	X		X		X		X		
		¿Los cargos de su institución están bien identificados?	X		X		X		X		
		¿La institución selecciona al personal adecuadamente?	X		X		X		X		
		¿Existe equipo(os) de relaciones públicas?	X		X		X		X		
	Dirección	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?	X		X		X		X		
		¿Existe una buena relación interpersonal?	X		X		X		X		
		¿Se siente comprometido con su trabajo?	X		X		X		X		
		¿Lo toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?	X		X		X		X		
	Control	¿Evalúan su desempeño constantemente?	X		X		X		X		
¿Cumple con las normas y políticas de control?		X		X		X		X			
¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?		X		X		X		X			


 Marco H. Salazar Hernández
 ABOGADO
 Reg. Plura CAP N° 2613

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
2. OBJETIVO : Determinar la relación de la gestión administrativa
3. DIRIGIDO A : Servidores administrativos
4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: 1 SALAZAR HERNANDEZ MARCO HITLER.
5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.

6. VALORACIÓN:

Bueno (X)
Regular ()
Deficiente ()

7. RECOMENDACIONES FINALES: _____



Marco H. Salazar Hernández
ABOGADO
Reg Piura CAP N° 2613

Piura, 14 de octubre de 2021.

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo C. Validación de cuestionario de Desempeño Laboral mediante criterio de expertos.

EXPERTO 1

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia	¿Desarrolla sus tareas asignados?	X		X		X		X		
		¿Se encuentra satisfecho con las funciones que desempeña?	X		X		X		X		
		¿Cuenta con el material adecuado para cumplir con sus funciones?	X		X		X		X		
		¿Lleva algún control del tiempo invertido en su trabajo realizado?	X		X		X		X		
	Eficiencia	¿Es eficiente en el manejo de los recursos?	X		X		X		X		
		¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?	X		X		X		X		
		¿Cumple con las metas y objetivos de su área de trabajo, y por ende de la institución?	X		X		X		X		
		¿Siempre ha logrado cumplir sus metas y objetivos planteados?	X		X		X		X		
	Relación interpersonal	¿Propicia el trabajo en equipo para cumplir con su funciones?	X		X		X		X		
		¿Apoya o mejora las condiciones de trabajo en otras áreas?	X		X		X		X		
		¿Trabaja con honestidad y respeto?	X		X		X		X		
		¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?	X		X		X		X		


 Marco H. Salazar Hernández
 ABOGADO
 Reg. Piura CAP N° 2612

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
2. OBJETIVO : Determinar la relación del desempeño laboral
3. DIRIGIDO A : Servidores administrativos
4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SALAZAR HERNANDEZ MARCO HITLER.
5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.
6. VALORACIÓN:
- Bueno (X)
- Regular ()
- Deficiente ()

7. RECOMENDACIONES FINALES: _____



Marco F. Salazar Hernández
ABOGADO
Reg Piura CAP N° 2613

Piura, 14 de octubre de 2021.

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo C. Validación de cuestionario de Gestión Administrativa mediante criterio de expertos.

EXPERTO 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	¿La toma de decisiones solo se da por los jefes inmediatos?	X		X		X		X		
		¿Se ha definido los objetivos en su área de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución?	X		X		X		X		
		¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?	X		X		X		X		
	Organización	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su institución?	X		X		X		X		
		¿Los cargos de su institución están bien identificados?	X		X		X		X		
		¿La institución selecciona al personal adecuadamente?	X		X		X		X		
		¿Existe equipo(os) de relaciones públicas?	X		X		X		X		
	Dirección	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?	X		X		X		X		
		¿Existe una buena relación interpersonal?	X		X		X		X		
		¿Se siente comprometido con su trabajo?	X		X		X		X		
		¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?	X		X		X		X		
	Control	¿Evalúan su desempeño constantemente?	X		X		X		X		
		¿Cumple con las normas y políticas de control?	X		X		X		X		
		¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?	X		X		X		X		



Mg. Stalyn Fernando Mecina Suntuón
REG. UNIC. DE COLEG. N° 14199

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

: FICHA DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2. OBJETIVO

: Determinar la relación de la gestión administrativa

3. DIRIGIDO A

: Servidores administrativos

4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MEDINA SANCION STALYN FERNANDO

5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

6. VALORACIÓN:

Bueno (X)


Regular ()

Deficiente ()

7. RECOMENDACIONES FINALES:



Piura, 14 de octubre de 2021.

 Mg. Stalyn Fernando Medina Sanción
REG. UNIC DE COLEG. N° 14198
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo C. Validación de cuestionario de Desempeño Laboral mediante criterio de expertos.

EXPERTO 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia	¿Desarrolla sus tareas asignadas?	X		X		X		X		
		¿Se encuentra satisfecho con las funciones que desempeña?	X		X		X		X		
		¿Cuenta con el material adecuado para cumplir con sus funciones?	X		X		X		X		
		¿Leva algún control del tiempo invertido en su trabajo realizado?	X		X		X		X		
	Eficiencia	¿Es eficiente en el manejo de los recursos?	X		X		X		X		
		¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?	X		X		X		X		
		¿Cumple con las metas y objetivos de su área de trabajo, y por ende de la institución?	X		X		X		X		
		¿Siempre ha logrado cumplir sus metas y objetivos planteados?	X		X		X		X		
	Relación interpersonal	¿Propicia el trabajo en equipo para cumplir con su funciones?	X		X		X		X		
		¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?	X		X		X		X		
		¿Trabaja con honestidad y respeto?	X		X		X		X		
		¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?	X		X		X		X		


 Mg. Stahyn Fernando Medina Surción
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 14199

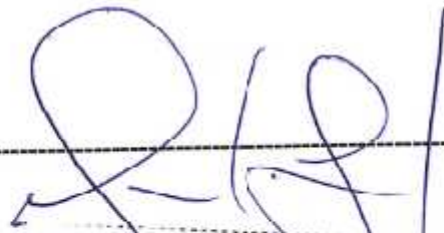
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
2. OBJETIVO : Determinar la relación del desempeño laboral
3. DIRIGIDO A : Servidores administrativos
4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MEDINA SANCION STALYN FERRANDO
5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

6. VALORACIÓN:

Bueno (X)
Regular ()
Deficiente ()

7. RECOMENDACIONES FINALES:



Piura, 14 de octubre de 2021.



Mg. Stalyn Fernando Medina Sanción

REG. UNIC. DE COLEG. N° 18199

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo C. Validación de cuestionario de Gestión Administrativa mediante criterio de expertos.

EXPERTO 3

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	¿La toma de decisiones solo se da por los jefes inmediatos?	X		X		X		X		
		¿Se ha definido los objetivos en su área de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución?	X		X		X		X		
		¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?	X		X		X		X		
	Organización	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su institución?	X		X		X		X		
		¿Los cargos de su institución están bien identificados?	X		X		X		X		
		¿La institución selecciona al personal adecuadamente?	X		X		X		X		
		¿Existe equipo(s) de relaciones públicas?	X		X		X		X		
	Dirección	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?	X		X		X		X		
		¿Existe una buena relación interpersonal?	X		X		X		X		
		¿Se siente comprometido con su trabajo?	X		X		X		X		
		¿Se toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?	X		X		X		X		
	Control	¿Evalúan su desempeño constantemente?	X		X		X		X		
		¿Cumple con las normas y políticas de control?	X		X		X		X		
		¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?	X		X		X		X		


Elvis Alberto Castillo Neira
 ABOGADO
 Reg. ICAP. 3467

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2. OBJETIVO : Determinar la relación de la gestión administrativa

3. DIRIGIDO A : Servidores administrativos

4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CASTILLO NEIRA ELVIS ALBERTO

5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA


6. VALORACIÓN:

Bueno (X)

Regular ()

Deficiente ()

7. RECOMENDACIONES FINALES:


Elvis Alberto Castillo Neira
ABOGADO
Reg. ICAP. 3467

Piura, 14 de octubre de 2021.

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo C. Validación de cuestionario de Desempeño Laboral mediante criterio de expertos.

EXPERTO 3

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia	¿Desarrolla sus tareas asignadas?	X		X		X		X		
		¿Se encuentra satisfecho con las funciones que desempeña?	X		X		X		X		
		¿Cuenta con el material adecuado para cumplir con sus funciones?	X		X		X		X		
		¿Lleva algún control del tiempo invertido en su trabajo realizado?	X		X		X		X		
	Eficiencia	¿Es eficiente en el manejo de los recursos?	X		X		X		X		
		¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?	X		X		X		X		
		¿Cumple con las metas y objetivos de su área de trabajo, y por ende de la institución?	X		X		X		X		
		¿Siempre ha logrado cumplir sus metas y objetivos planteados?	X		X		X		X		
	Relación interpersonal	¿Propicia el trabajo en equipo para cumplir con su funciones?	X		X		X		X		
		¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?	X		X		X		X		
		¿Trabaja con honestidad y respeto?	X		X		X		X		
		¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?	X		X		X		X		


Elvis Alberto Castillo Neira
 ABOGADO
 Reg. ICAP. 3467

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

2. OBJETIVO : Determinar la relación del desempeño laboral

3. DIRIGIDO A : Servidores administrativos

4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CASTILLO NEIRA ELVIS ALBERTO

5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

6. VALORACIÓN:

Bueno (x)
Regular ()
Deficiente ()

7. RECOMENDACIONES FINALES:



Elvis Alberto Castillo Neira



ABOGADO
Reg. ICAP. 3467

FIRMA DEL EVALUADOR

Piura, 14 de octubre de 2021.

Anexo 5: Autorización de realización de trabajo de investigación



GOBIERNO REGIONAL
PIURA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia".

Veintiséis de Octubre, 15 de Octubre del 2021

OFICIO N°020 - 2021 /HAPCSR II-2-4300201761

SEÑOR
ABG. LUIS ALBERTO ARMIJOS PIÑIN
AA. HH Ruby Rodríguez Mz. A Lot. 3 Piura.
Presente. -

ASUNTO : Se otorga autorización para realizar trabajo de investigación.
REFERENCIA : a) Solicitud de fecha 14 de octubre de 2021 (Exp. N° 03800).
b) Proveedor de Dirección (14/10/2021).

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y dando respuesta a su solicitud de Autorización para realizar trabajo de investigación en vuestro Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura, y teniendo en cuenta que su solicitud es para una cuestión netamente de investigación que lleva por título: "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021". Es de manifestarle que se le brinda la **AUTORIZACIÓN** solicitada, la misma que solo debe ser empleada para fines académicos de investigación.

Si otro en particular, me suscribo de Usted.

Atentamente:

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD PIURA
HOSPITAL DE LA AMISTAD PERU COREA SANTA ROSA II-2 PIURA

Abog. Marco H. Salazar Hernandez
EFE DE LA UNIDAD DE GESTION TERRITORIO RIVAYACOS

6.0:
Archivo
MHS/ kmsch

Av. Urusi/Coahuilanes s/n. Piura
www.hospitalarca.gov.pe

Hospital de la Amistad Perú - Corea Santa Rosa II 2





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARMIJOS PIÑIN LUIS ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL HOSPITAL SANTA ROSA II-2 PIURA 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ARMIJOS PIÑIN LUIS ALBERTO DNI: 45436716 ORCID 0000-0002-0566-6747	Firmado digitalmente por: LARMIJOSPI3088 el 25-01- 2022 17:52:31

Código documento Trilce: INV - 0511462