UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA RED ASISTENCIAL UCAYALI - HOSPITAL II PUCALLPA -ESSALUD, 2021

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

DALIA MILAGROS CHACON DEL CASTILLO

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 09:00 horas, del día 13 de ENERO, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DR. PEDRO J. ORMEÑO CARMONA ..... Presidente

DR. ENOC LOPEZ NAVARRO ..... Secretario

DRA. KATHY FLORES GUERRA DE RUIZ ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS** en:

GESTION PUBLICA

Mención:.....

Don(ña) DALIA MILAGROS CHACON DEL CASTILLO,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"GESTION ADMINISTRATIVA y DESEMPEÑO LABORAL DE LA RED ASISTENCIAL UCAYALI - HOSPITAL II PUCALLPA - ESSALUD, 2021"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

……
……
……
……

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de Dieciseis (16)

Equivalente a APROBADO……., por lo que se recomienda ……

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 10:30 horas del 13 de ENERO del 2023

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0460-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis**, titulado:**

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA RED ASISTENCIAL UCAYALI - HOSPITAL II PUCALLPA -ESSALUD, 2021".

Autor(es)	:	**CHACON DEL CASTILLO, DALIA MILAGROS.**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN PÚBLICA
Asesor(a)	:	Dr. PINCHI FASANANDO, LIMBER

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 08/08/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Dalia Milagros Chacón del castillo

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa - Essalud, 2021

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Limber Pinchi Fasanando

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Gestión Publica

Mención: _____

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27 / 02 / 2023

Email: milym106@gmail.com
Teléfono: 961974645

Firma: _____
DNI: 72530992

DEDICATORIA

Quiero agradecer a Dios, por darme la fuerza necesaria para seguir adelante y brindarme la oportunidad de vivir una nueva vida dentro de mi etapa profesional.

A mis papás, Paulo y Dalia y a mis tios Salomón y Rosa, por apoyo incondicional que me brindan cada día y estoy orgullosa de ellos.

Considerando más a mis padres, porque ellos me motivaron a salir adelante, me dieron valores, principios. Gracias a ellos soy una gran persona, donde me enseñaron a nunca rendirme en lograr mis objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a **DIOS**, porque me guía y me dirige los pasos que doy para lograr uno de los grandes anhelos de mi vida.

Asimismo, agradezco a la institución Essalud Hospital II Pucallpa, profesionales y personal administrativo por los aportes y poder permitir que mi recolección de información sea satisfactoria.

Agradezco a mis papás, Paulo y Dalia; aunque no este cerca de mi papá , siempre se preocupó que salga adelante y no me quede atrás ; a mis tíos Salomón y Rosa por creer en mi , tenerme paciencia y estar siempre a mi lado.

Agradecer a mi asesor de tesis, al Dr Limber Pinchi Fasanando, por sus sugerencias, orientaciones, por el buen trato cortés y porque ha compartido con mi persona sabias palabras de motivación y apoyo para poder lograr mis metas y objetivos.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, establecer de qué manera se relaciona la gestión y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. En este estudio se hizo uso del tipo de investigación aplicada, con nivel descriptivo y diseño transeccional correlacional. La población estuvo constituida por 500 trabajadores, representado por una muestra de 96. Se les aplicó 02 instrumentos con un cuestionario de 20 ítems por variable, los mismos que fueron validados por juicio de expertos en la materia, con un nivel de fiabilidad alfa de Cronbach de muy bueno. Los datos se recogieron a través de la técnica de encuesta. La relación entre variables se encontró a través del coeficiente estadístico no paramétrico rho de Spearman, concluyendo que existe una relación directa baja y no significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la forma como la red gestiona la planeación, la organización, la dirección y el control, no es suficiente para el lograr una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral.

Palabras clave: Planeación, dirección, trabajo en equipo, eficiencia.

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish how management and work performance are related in the Ucayali Health Care Network - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021. This research made use of the applied research type, with descriptive level and correlational cross-sectional design. The population consisted of 500 workers, represented by a sample of 96. Two instruments were applied with a questionnaire of 20 items per variable, which were validated by experts in the field, with a Cronbach's alpha reliability level of very good. The data were collected through the survey technique. The relationship between variables was found through Spearman's rho non-parametric statistical coefficient, concluding that there is a low and non-significant direct relationship between administrative management and work performance in the Ucayali Health Care Network - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021. This means that the way the network manages planning, organization, direction and control is not sufficient to achieve a higher and more significant positive relationship with work performance.

Key words: Planning, management, teamwork, efficiency.

ÍNTRODUCCIÓN

Una buena gestión administrativa en el sector salud impacta directamente en el mejoramiento de salud de la población, porqué permitirá que se planifique, organice, dirija y controle todas las actividades de la organización, buscando siempre la mejora de la calidad de atención, haciéndole más accesible, evitando trámites engorrosos, y de esta manera cumplir los propósitos para lo cual fueron creados; pero no siempre es así, la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud Pucallpa, registra una serie de deficiencias administrativas, ya que se planifica sin tomar en cuenta los objetivos, metas y estrategias, los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, no están organizados de manera adecuada, los Directivos no motivan, no lideran, no comunican, no coordinan, ni delegan de manera adecuada, no se realiza control a la gestión, a las operaciones y al financiamiento, esto sucede porque la Red Asistencia no está bien organizada, no se compra medicinas, no hay presupuesto, problemas que se ha acrecentado en los últimos tiempos.

Para que una organización cumpla sus objetivos propuestos, estas necesitan contar con personal competente, responsables, prestos a trabar en equipo, altamente eficientes, realidad que no sucede con la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud Pucallpa, está entidad atraviesa serios problemas, porque no cuenta con personal suficiente en la parte administrativa y asistencial, los trabajadores no muestran todas sus capacidades, habilidades y destrezas, no se promueve la práctica de valores, la actitud positiva, y el compromiso con sus objetivos, no se promueve el espíritu colaborador, el trabajo en equipo y armónico no se promueve la eficiencia para cumplir las metas, y la satisfacción de las necesidades de los asegurados, por lo expuesto se realizó el presente

trabajo de investigación, el mismo que se ha desarrollado a través de los siguientes capítulos.

En el capítulo I: se ha descrito y formulado el problema, se ha planteado los objetivos y las hipótesis, se ha consignado y operacionalizado las variables, se presenta la justificación teórica, metodológica y práctica, también se presenta la viabilidad y las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II: damos a conocer los antecedentes nacionales, las bases teóricas, organizados por el concepto de las variables, dimensiones, se consiga las teorías, se presenta la definición conceptual y las bases epistémicas de la investigación.

En el capítulo III: se presenta el tipo, diseño y esquema de la investigación, la población y muestra, la técnica de elaboración de instrumentos, la validación y confiabilidad de los instrumentos, finalmente se presenta la técnica de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos.

En el capítulo IV: se describe los resultados de cada una de las variables, se contrasta las hipótesis secundarias, y la prueba de hipótesis general.

En el capítulo V: se presenta la contrastación de los resultados de trabajo de campo, la contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis, y el aporte científico de la investigación.

Finalmente: se presenta las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

ÍNDICE

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCION x

CAPITULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACON 1

1.1. Descripción del problema 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 5

1.2.1. Problema General 5

1.2.2. Problemas específicos 5

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 5

1.3.1. Objetivo general 5

1.3.2. Objetivos específicos 6

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 6

1.4.1. Hipótesis general 6

1.4.2. Sistema de hipótesis 7

1.5. Variables 7

1.5.1. Gestión administrativa 7

1.5.2. Desempeño laboral 7

1.5.3. Operacionalización de la variable 8

1.6. Justificación e importancia 8

1.6.1. Justificación teórica 8

1.6.2. Justificación metodológica 9

1.6.3. Justificación práctica 9

1.7. Viabilidad 9

1.8. Limitaciones 10

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 11
2.1. Antecedentes 11
2.1.1. Antecedentes nacionales 11
2.2. Bases teóricas 13
2.2.1. Variable 1: gestión administrativa 13
2.2.1.1. Definición de la variable gestión administrativa 13
2.2.1.2. Definición de las dimensiones de la variable gestión administrativa .. 14
2.2.1.3. Teorías de la variable gestión administrativa 15
2.2.2. Variable 2: desempeño laboral 20
2.2.2.1. Definición de la variable desempeño laboral 20
2.2.2.2. Definición de las dimensiones de la variable desempeño laboral 21
2.2.2.3. Teorías de la variable desempeño laboral 22
2.2.2.1. Teoría De La Equidad 25
2.2.2.2. Teoría del Ajuste en el trabajo 26
2.2.2.3. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland 27
2.3. Definiciones conceptuales 28
2.3.1. Variable 1: gestión administrativa 28
2.3.2. Variable 2: desempeño laboral 32
2.4. Bases epistémicos 35
2.4.1. Variable 1: gestión administrativa 35
2.4.2. Variable 2: desempeño laboral 35
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 37
3.1. Tipo de investigación 37
3.2. Diseño y esquema de investigación 37
3.2.1. Diseño de investigación 37
3.2.2. Esquema de la investigación 38
3.3. Población y muestra 38

3.3.1. Población 38
3.3.2. Muestra 38
3.4. Instrumento de recolección de datos 39
3.4.1. Técnica de elaboración de instrumentos 39
3.4.2. Validación de expertos 40
3.4.3. Confiabilidad de los instrumentos 40
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos 41
3.5.1. Técnica de recojo de datos 41
3.5.2. Procesamiento de datos 41
3.5.3. Presentación de datos 41
3.5.4. Análisis de datos 41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 44
4.1. Presentación de resultados 44
4.1.1. Resultados de la variable gestión administrativa 44
4.1.2. Resultados de la variable desempeño laboral 49
4.2. Contrastación de las hipótesis secundarias 50
4.3. Prueba de hipótesis general 54
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 55
5.1. Contrastación de los resultados de trabajo de campo 51
5.2. Contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis 58
5.3. Aporte científico de la investigación 59
CONCLUSIONES 60
SUGERENCIAS 62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 64
ANEXOS 74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Operacionalización de la Variable 8

Tabla 2: Validación del instrumento 40

Tabla 3: Confiabilidad del instrumento de la variable gestión administrativa 40

Tabla 4: Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral 40

Tabla 5: Prueba de normalidad de las variables 42

Tabla 6: Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman 43

Tabla 7: Niveles de la variable gestión administrativa 44

Tabla 8: Niveles de la dimensión planeación 45

Tabla 9: Niveles de la dimensión organización 46

Tabla 10: Niveles de la dimensión dirección 47

Tabla 11: Niveles de la dimensión control 48

Tabla 12: Niveles de la variable desempeño laboral 49

Tabla 13: Grado de correlación de la planeación y el desempeño laboral 50

Tabla 14: Grado de correlación de la organización y el desempeño laboral 51

Tabla 15: Grado de correlación de la dirección y el desempeño laboral 52

Tabla 16: Grado de correlación del control y el desempeño laboral 53

Tabla 17: Grado de correlación de gestión administrativa y desempeño laboral 54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de Porter Lawler 24

Figura 2: Esquema del diseño transeccional correlacional 38

Figura 3: Fórmula para calcular la muestra 38

Figura 4: Distribución porcentual de la variable gestión administrativa 44

Figura 5: Distribución porcentual de la dimensión planeación 45

Figura 6: Distribución porcentual de la dimensión organización 46

Figura 7: Distribución porcentual de la dimensión dirección 47

Figura 8: Distribución porcentual de la dimensión control 48

Figura 9: Distribución porcentual de la variable desempeño laboral 49

Figura 10: Grado de correlación de la planeación y el desempeño laboral 50

Figura 11: Grado de correlación de la organización y el desempeño laboral 51

Figura 12: Grado de correlación de la dirección y el desempeño laboral 52

Figura 13: Grado de correlación del control y el desempeño laboral 53

Figura 14: Grado de correlación de la gestión administrativa y el desempeño laboral 54

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Fernandez (2021) afirma, según Nuti et al. (2021) el avance de los sistemas de control y planificación como parte del proceso administrativo en los hospitales italianos no están preparados para respaldar el cambio hacia el nuevo enfoque. Además, según Florence (2018) indica que en un hospital Africano, el nivel de participación es muy bajo debido a la falta de conocimiento de la gestión y los procesos administrativos para compartir la toma de decisiones. Asimismo, Ríos (2020) señala que en Latinoamérica, en un estudio realizado sobre la calidad de atención médica por parte del personal de salud, Argentina, fue el país con la mayor proporción de pacientes satisfechos con el 58%, mientras que en Brasil solo el 18% afirmaron recibir buenos servicios de salud (p.1).

De acuerdo a Freire (2021) En el Hospital General, Babahoyo, Ecuador, se presentaron problemas en la gestión administrativa que consistieron en rotación constante de personal, lo que no permitió que haya una continuidad en los procesos cuando de equipamiento y adquisición de insumos se trata, debido a que nadie dio cuenta, no se hizo responsable de la gestión antecedida. Las autoridades de la institución no prestaron la máxima atención en optimizar la disponibilidad de los elementos básicos de protección personal para que se pudieran realizar los trabajos como lo establecen las normas de bioseguridad. Se denotó además la deficiencia en cuanto a los procesos de supervisión, organización y control, lo que se podría estar dando debido al desconocimiento de los principios básicos de administración relacionados a los procesos de la dirección (p.1).

Marín (2021) afirma, respecto al Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas muestra una serie de deficiencias en cuanto al entorno sanitario y administrativo, pues existen problemas en cuanto al insuficiente aseguramiento en salud, a la solidez administrativa, insuficiente calidad de los servicios de salud, existe una necesidad de apalancamiento, ambigüedad en las políticas de RRHH, dificultad para acceder a los medicamentos, débil manejo de los sistemas de información y escaza participación de los ciudadanos, debido a que no se cumplen en su totalidad las metas de cada categoría presupuestal, con bajos niveles de ejecución presupuestal a pesar de existir carencias en la población y en el hospital mismo, todo esto ha generado que exista malestar tanto en los trabajadores como en la población en general (p.2).

En lo que respecta a la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud Pucallpa, la gestión administrativa presenta una serie de deficiencias, en un sondeo rápido el 40% de los trabajadores manifiesta que en Essalud se planifica sin tomar en cuenta los objetivos, metas y estrategias, otro 40% dice que los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, no están organizados de manera adecuada, un 30% indica que los Directivos no motivan, no lideran, no comunican, no coordinan, ni delegan de manera adecuada, otro 40% manifiesta que no se realiza control a la gestión, a las operaciones y al financiamiento, esto sucede porque no está bien organizada, no se articula la gestión, no se compra medicinas, no hay presupuesto, problemas que se ha acrecentado en los últimos tiempos, ya que afecta directamente el desempeño de los trabajadores.

Según la (Organización Mundial de la Salud, citado en Quintana & Tarqui, 2020) estima que a nivel mundial existen 59,2 millones de trabajadores sanitarios remunerados. La OMS identificó un umbral en la densidad del personal sanitario

mínimo para alcanzar una alta cobertura en intervenciones necesarias que permita alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), estimando que 57 países tienen un déficit crítico de 2,4 millones de médicos y enfermeras . La transición demográfica y epidemiológica conducen a cambios en la salud de la población y el personal de salud debe estar preparado para dar respuesta. Las políticas de financiamiento, los avances en tecnología y las expectativas sanitarias modifican las exigencias del personal de salud a nivel mundial.

Medel, et al. (2020) afirman, la demanda por servicios de salud ya es un tema que no puede esperar ni ocultarse y la crisis pandémica sin duda muestra las consecuencias de la falta de atención en la infraestructura hospitalaria, recursos humanos y abastecimiento adecuado, dejando expuesto al escaso personal de salud, sin embargo, las medidas que en plena crisis sanitaria se toman para enfrentar la vulnerabilidad del sector salud no son precisamente aplaudidas, no se crean emergentemente suficientes plazas de trabajo, aunque el secretario de salud Jorge Alcocer, reconoce que en México hay un déficit de 200 mil médicos, la respuesta a esta realidad fue contratar servicios de médicos cubanos, la razón no es atender coronavirus, sino de acuerdo a la declaración del presidente de la República, es ¿escuchar sus recomendaciones sobre políticas públicas en la pandemia?. Al respecto hay una gran opacidad, no se conoce, del total de médicos que llegaron al país, en dónde están, en qué apoyan, ni se ha difundido recomendación alguna al respecto del manejo de la pandemia (p.30).

Aguilar & Alpaca (2021) afirman, en el hospital nacional María Auxiliadora, servicio de emergencia, la demanda de los pacientes al parecer es mayor que la oferta por ser una institución de referencia Nacional a nivel de Lima Sur, que requieren ser atendidos por diversas patologías por su naturaleza de emergencia

médica y quirúrgica, en estas circunstancias se evidencia que la infraestructura del hospital es inadecuado, los pacientes se encuentran en los pasillos, o carpas improvisadas, falta de equipos biomédicos, escases de medicamentos, la familia de los pacientes exigen prontitud en la atención, las respuestas emocionales de las enfermeras son heterogéneas donde se destaca, “me siento frustrada”, “no hay mayor espacio para recibir más pacientes”, “no tenemos los recursos para cumplir con nuestro trabajo”, “la relaciones interpersonales de los miembros del equipo de salud no son las más adecuadas”, “no tenemos un ambiente para poder descansar”, “falta de equipos de protección personal” “el lamento de los pacientes es constante”, “la mayoría de las enfermeras se sienten cansadas”, “hemos aprendido a trabajar con limitaciones” “siento que tengo sobrecarga laboral”, “perciben no ser reconocidos por la institución” “muchos de ellos son contratados sin derecho laboral”, “los jefes de servicio se preocupan poco por mejorar las condiciones laborales”, “algunos enfermeros muestran poco interés para ayudar”, etcétera (p.12).

El desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud Pucallpa, está atravesando serios problemas, porque no cuenta con personal suficiente en la parte administrativa y asistencial, en un sondeo rápido el 30% de los trabajadores, manifiesta que no muestra todas sus capacidades, habilidades y destrezas en su desempeño laboral, un 10% indica, que en Essalud no se promueve la práctica de valores, la actitud positiva, y el compromiso con sus objetivos, para mejorar el desempeño laboral, otro 70% indica que los directivos no promueven el espíritu colaborador, el trabajo en equipo, el trabajo armónico para mejorar el desempeño laboral, y finalmente el 60% manifiesta que en Essalud no se promueve la eficiencia para cumplir las metas, y la satisfacción de las necesidades de los asegurados, esto se ve reflejado en la acciones de las

secretarias, ya que muchas de ellas no brindan una buena atención a los asegurados, tampoco respetan a los de la tercera edad, actitudes que se muestran casi todos los días, por ello en que se realiza el presente trabajo de investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿De qué manera se relaciona la planeación y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - ¿Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021?
b) ¿De qué manera se relaciona la organización y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021?
c) ¿De qué manera se relaciona la dirección y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021?
d) ¿De qué manera se relaciona el control y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Establecer de qué manera se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021

1.3.2. Objetivos específicos

a) Revelar el nivel de gestión de gestión administrativa en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021

b) Mostrar el nivel de gestión de desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021

c) Calificar de qué manera se relaciona la planeación y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021.

d) Describir de qué manera se relaciona la organización y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021.

e) Precisar de qué manera se relaciona la dirección y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021.

f) Determinar de qué manera se relaciona el control y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, se relacionan de manera directa y significativa.

1.4.2. Sistema de hipótesis

a) La planeación y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan de manera directa y significativa.

b) La organización y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan de manera directa y significativa.

c) La dirección y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan de manera directa y significativa.

d) El control y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan de manera directa y significativa.

1.5. Variables

1.5.1. Gestión administrativa

1.5.2. Desempeño laboral

1.5.3. Operacionalización de la variable

Tabla 01 Operacionalización de la Variable

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión administrativa	Planeación	Planes
		Participación del personal
		Planificación de tareas y actividades
		Análisis del cumplimiento de metas y objetivos
		Priorización de metas y objetivos
	Organización	Recursos Humanos competentes
		Recursos Tecnológicos
		Recursos Financieros
		Recursos materiales
		Comunicación entre áreas
	Dirección	Motivación
		Liderazgo
		Trabajo en equipo
		Comportamiento organizacional
		Delegación de funciones
	Control	Desempeño
		Metas y objetivos
		Procedimientos
		Ejecución del presupuesto
		Corrección de desviaciones
Desempeño laboral	Competencias	Capacidades
		Habilidades
		Destrezas
	Responsabilidad	Valores personales
		Actitud asertiva
		Compromiso hacia los resultados
	Trabajo en equipo	Colaborativo
		Sinergia
		Ambiente armónico
		Metas cumplidas
	Eficiencia	Metas cumplidas
		Usuarios atendidos
		Efectividad

Nota. Matriz de consistencia

1.6. Justificación e importancia

1.6.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, la importancia de la investigación radica en la entrega a la comunidad académica e investigadora de teorías

relevantes sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral, toda vez que, en este tiempo de pandemia, las organizaciones muestran una serie de deficiencias en los temas de estudio de nuestra investigación.

1.6.2. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la importancia de la investigación radica en la entrega a la comunidad académica e investigadora de dos instrumentos validados por juicio de expertos y de fiabilidad por el coeficiente Alfa de Cronbach, los mismos que pueden ser utilizados en futuras investigaciones relacionados con nuestro tema de estudio.

1.6.3. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, la importancia de la investigación radica en la entrega de resultados a la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud – Pucallpa, datos importantes que le permitirá conocer el comportamiento de estas dos variables, resultados que podría servir también como base para solucionarlos. Resultados que podrían ser referenciados como antecedentes en futuras investigaciones, relacionados con nuestro tema de estudio

1.7. Viabilidad

La investigación resultó viable porque la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud – Pucallpa, se encuentra dentro de casco urbano, ubicación que nos facilitó el recojo de datos. Asimismo, resultó viable porque el servicio de internet nos facilitó toda la información necesaria para culminar el trabajo de investigación. Finalmente resultó viable porque los trabajadores estuvieron predispuestos a responder las preguntas.

1.8. Limitaciones

La principal limitación de la investigación fue la pandemia, ya que muchos trabajadores realizan trabajo remoto, condición que no nos permitió el recojo de datos en el tiempo programado. Otra limitación fue que muchos de los trabajadores de la Red Asistencial no están preparados para llenar encuestas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Padilla (2018), en su investigación gestión administrativa en el desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima-2018, concluye: la Gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Alberto Sabogal Sologuren 2018, los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 50,888 y p_ valor (valor de significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 (p_ valor<α) significa que los datos obtenidos se prestan para mostrar la dependencia de las variables de estudio (p.59).

Calixto (2018), en su tesis Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho-2018, concluye: Existe una correlación negativa de - 0.421(42%) del coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig=p=0.000) igual al 0.01 (1%) es decir presenta el 1% de margen de error. Por lo tanto: (Ha) la relación que existe entre la control de la gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho -2018 es inversa y significativa. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (p.78).

Mendieta (2021), en su tesis Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del personal de salud en el servicio de Diagnóstico por Imágenes, en un hospital de EsSalud del Callao. 2020, concluye: según el análisis de

a contrastación de hipótesis sobre gestión administrativa en su dimensión planificación y desempeño laboral, el análisis estadístico aplicado por medio de la prueba Rho de Spearman determina un nivel de significancia de 0.000 (p.32).

Torres (2021), en su tesis Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal nombrado del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021, concluye: al iniciar esta investigación se planteó el objetivo específico 2: Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, luego de la recolección de datos y el análisis estadístico se concluyó que existe relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral. Debido a que el p valor = 0,000 < 0.05 = α, se rechaza H0 (p.41).

Lozano (2021), en su tesis Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021, concluye: existe relación positiva alta de la dimensión dirección y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, debido al nivel de correlación de Spearman de r=0,918, siendo la dimensión dirección y la variable desempeño laboral directamente proporcionales, demostrando un nivel de significancia de p-valor 0,001 que es menor al error 5% (0.05) entre la dimensión y la variable; aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula; precisando que cuando la dirección mejore, entonces el desempeño laboral será eficiente (p.35).

Barrera (2021), en su tesis Desempeño Laboral del Personal Administrativo y Satisfacción de los Usuarios en el Hospital Santa Gema de

Yurimaguas, Loreto, 2020, concluye: el 56% de los encuestados considera el desempeño laboral en un nivel bajo, esto es debido a que, consideran que sus compañeros de trabajo no muestran el compromiso necesario para obtener mejores resultados, además la dedicación que tienen no es necesaria para el alcance de los objetivos en el hospital, así mismo se considera que no priorizan el trabajo en equipo y mucho menos muestran la disponibilidad necesaria hacia el usuario (p.47).

Huamán (2021), en su tesis gestión administrativa y calidad del servicio hospitalario en el Hospital César Garayar García de Iquitos, Loreto 2020, concluye: bajo la percepción de los pacientes del Hospital César Garayar García de Iquitos en el año 2020, la gestión administrativa es deficiente (40%), esto se debe principalmente por la falta de planificación de las actividades hospitalarias, la misma que se demuestra en la falta de coordinación de las funciones del personal de salud, siendo el paciente quien tiene que soportar la mala atención.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: gestión administrativa

2.2.1.1. Definición de la variable gestión administrativa

Según Tejada (2019) podemos concluir que gestión administrativa es el proceso por el cual se concretan los objetivos de la empresa mediante procedimientos como la planeación, organización, dirección y control con el fin de poder hacerla competitiva y efectiva en una situación actual tan competitiva y evolutiva (p.19).

2.2.1.2. Definición de las dimensiones de la variable gestión administrativa

Planeación

Para (Fayol, citado en López, 2019) Planificar significa, calcular el porvenir y prepararlo; planear ya es obrar. Se manifiesta a través de un programa de acción, o sea la línea de conducta a seguir, los medios que se han de emplear. Es una especie de cuadro hacia el futuro en el que los acontecimientos próximos están vislumbrados con cierta claridad (p.18).

Organización

Según (Munch, 2014, citado en Huaman, 2018) Es lograr que el funcionamiento de la empresa resulte sencillo y que los procesos sean fluidos para quienes trabajan en ella, en esta etapa se definen las áreas funcionales, las estructuras, los procesos, sistemas y jerarquías para lograr los objetivos de la empresa, así como los sistemas y procedimientos para efectuar el trabajo (p.19).

Dirección

(Koontz, Weihrich , & Cannice , 2012, citados en Dulanto , 2019) definen a dirección como “la función de los administradores de poder influir sobre sus subordinados para que así puedan contribuir a cumplir con las metas trazadas en toda organización mediante motivaciones, supervisión y una buena comunicación” (p.24).

Control

Según (Robbins et al., 2017, citado en Bravo (2019) Hace referencia al proceso de gestión administrativa que implica monitorear

actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir las desviaciones importantes. Se supervisa, compara, evalúa y corrige todo lo que se ha planteado en los procesos de planeación, organización y liderazgo a fin de determinar si es que se han alcanzado los objetivos organizacionales y qué es lo que se debe de hacer para mejorarlos en el mediano y largo plazo. Es por ello, que se establecen estándares que posteriormente serán comparados con el rendimiento obtenido al finalizar un determinado periodo, con lo que se podrá establecer las medidas de correctivas y adoptar nuevas estrategias de ser necesario (p.34).

2.2.1.3. Teorías de la variable gestión administrativa

Teoría Administración por Objetivos, Drucker (1954)

Citado por Duque (2019) Peter F. Drucker, considerado el creador de la Administración por Objetivos (APO) la cual surgió como método de evaluación y control sobre el desempeño de áreas y organizaciones en crecimiento rápido lo que da surgimiento a las ideas de descentralización y administración por resultados.

La APO es una técnica de dirección de esfuerzos a través de la planeación y el control administrativo basada en el principio de que, para alcanzar resultados, la organización necesita antes definir en qué negocio está actuando y a dónde pretende llegar. La APO es un proceso por el cual los gerentes, principal y subordinado, de una organización identifican objetivos comunes, definen las áreas de responsabilidad de cada uno en términos de resultados esperados y emplean esos objetivos como guías para la operación de la empresa.

El administrador tiene que saber y entender lo que, en términos de desempeño, que se espera de él en función de las metas de la empresa, y su superior debe saber qué contribución puede exigir y esperar de él, juzgándolo de conformidad con las mismas. En realidad, la APO es un sistema dinámico que integra la necesidad de la empresa de alcanzar sus objetivos de lucro y crecimiento, con la necesidad del gerente de contribuir a su propio desarrollo. Es un estilo exigente y equilibrado de administración de empresas (pp.16-17).

Teoría de la Administración Científica

Citado por Romani (2018) Quien abre esta escuela de la administración y es considerado como el pionero en esta área es Frederick Taylor.

Anteriormente a las propuestas de Taylor, los obreros tenían la responsabilidad de planear y ejecutar sus labores. A ellos se les encargaba la producción y se les concedía la libertad de realizar sus tareas de la forma que ellos creían era la correcta. El autor lo describe de esta manera: “encargados y jefes de taller saben mejor que nadie que sus propios conocimientos y destreza personal están muy por debajo de los conocimientos y destreza combinados de todos los hombres que están bajo su mando. Por consiguiente, incluso los gerentes con más experiencia dejan a cargo de sus obreros el problema de seleccionar la mejor forma y la más económica de realizar el trabajo”.

De ahí que sus principios “vistos en su perspectiva histórica, representaron un gran adelanto y un enfoque nuevo, una tremenda innovación frente al sistema”. Se debe reconocer aquí que Taylor

representa el sueño de una época, como lo es Estados Unidos de los primeros años del siglo XX donde era imperativo alcanzar la mayor eficiencia posible, cuidando el medio ambiente aunado a una explosión demográfica acelerada en las ciudades, una demanda creciente de productos.

Para Taylor, la gerencia adquirió nuevas atribuciones y responsabilidades descritas por los cuatro principios siguientes:

- Principio de planeación: sustituir en el trabajo el criterio individual del operario, la improvisación y la actuación empírico práctica por los métodos basados en procedimientos científicos. Sustituir la improvisación por la ciencia, mediante la planeación del método.
- Principio de la preparación: seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes y prepararlos, entrenarlos para producir más y mejor, de acuerdo con el método planeado.
- Principio del control: controlar el trabajo para certificar que el mismo está siendo ejecutado de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto.
- Principio de la ejecución: distribuir distintamente las atribuciones y las responsabilidades, para que la ejecución del trabajo sea disciplinada (pp.8-9).

Teoría del Burocratismo o Teoría del funcionarismo de Weber

Citado por Yovera (2021) la teoría de la burocracia, esta basada en una organización estructurada jerárquicamente, en la que se encuentran trabajadores y los funcionarios competentes en sus funciones, a la vez de sus respectivos cargos, también se resalta que

para Weber el sistema burocrático era simplemente un instrumento de dominación y que la persona dotada de poder, tenga una justificación de legitimización y que pueda someterlos a sus trabajadores a su mando, pero para la organización administrativa, le proporciona el grado superior de la eficiencia de la organización y del trabajo.

Ahora en la presente teoría se precisa acerca de ideas centrales, las cuales son:

1. El carácter normativo y reglamentario.
2. La impersonalidad.
3. La racionalidad y la profesionalización.
4. La jerarquía del superior.
5. La determinación de las reglas.
6. La máxima división en el trabajo.

En la organización de la burocracia, se entiende como la previsión del comportamiento humano de igual manera con la facilitación de la estandarización de la capacidad y desempeño de sus recursos humanos. En otro punto, es preciso resaltar los tipos de la legitima autoridad, las cuales son:

1. La autoridad carismática.
2. La autoridad racional o la autoridad burocrática.
3. La autoridad tradicional (pp.42-43).

Enfoque contingencial de la Administración

Citado por Panta & Masias (2017) el enfoque de contingencias (en ocasiones llamado enfoque situacional) fue concebido por gerentes, asesores e investigadores que trataron de aplicar los conceptos de las escuelas más importantes a las situaciones reales

que vivían. Cuando métodos que eran muy eficaces para una situación no funcionaban en otras, buscaban una explicación.

Con este enfoque se propone que la eficacia organizacional no se logra siguiendo un modelo único, sino que es el resultado de alinear los objetivos de la empresa a las condiciones variables de un entorno cambiante como son la tecnología y el ambiente. De esta manera las organizaciones deben tener en cuenta las distintas perspectivas del ambiente externo, y trabajar sus planes organizacionales, su estructura y el desarrollo de sus actividades teniendo en cuenta el entorno-

“El enfoque de contingencias significa un giro importante de la teoría moderna de la administración, porque representa cada serie de relaciones de la organización sujeta a sus circunstancias singulares”.

La teoría de la Contingencia reconoce también que lo que es buena estructura para una organización tal vez no funcionen igual para otra; y que aquello que funciona en una ocasión quizá no lo haga en el futuro conforme las circunstancias cambien (pp.31-32).

La Teoría General de Sistemas

Según (La Torre, 1996, citado por Milla, 2017) Un enfoque de sistemas, más que una teoría es una forma de pensar del mundo; más que una metodología es la articulación de unas series de conceptos que permiten acercase a la realidad para interpretarla o cambiarla; es en fin de cuenta una educación para que el investigador pueda abordar su objeto de trabajo. La complejidad del mundo natural y social y en los últimos tiempos la relación con la sociedad y el medio ambiente, han requerido de nuevos enfoques para su comprensión.

Si en el pasado existió una tenencia a que los enfoques hacia el conocimiento y la solución de problemas fueran elementales, es decir que abordaban solo los aspectos que pudieran mostrar los síntomas del problema y se orientaban al análisis de las partes de la realidad, hoy en día los resultados de este enfoque han mostrado no solo sus limitaciones si no sus errores en los resultados (pp.26-27).

2.2.2. Variable 2: desempeño laboral

2.2.2.1. Definición de la variable desempeño laboral

Según (Chiavenato, 2007, citado en Goicochea, 2018) planteó la definición de desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel. El rendimiento, los resultados y el desempeño de los colaboradores de una organización están relacionados con los conocimientos, destrezas, motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y el reconocimiento sobre del trabajo realizado que permita contribuir con las metas empresariales. Nos indica además que las empresas deben tener el poder y la consideración de garantizar para sus colaboradores adecuadas condiciones de trabajo, de esta manera las personas podrán ser medidas respecto a su desempeño laboral y se podrá saber cuándo aplicar los correctivos adecuados (pp.25-26).

2.2.2.2. Definición de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Competencia laboral

Según (Chiavenato, 2009, citado en Cerna & Martínez, 2019) “Se requiere tener competencias laborales basadas en el conocimiento y las destrezas necesarias para realizar determinadas tareas , el acto de conocer se sustenta en saber y aprender, pero el conocimiento solo llega a difundirse cuando las personas desarrollan nuevas capacidades de aprendizaje” (p.12).

Responsabilidad

Capcha & Salazar (2020) afirman: se puede entender la responsabilidad como la obligación de asumir las consecuencias de los actos propios y, por tanto, la obligación de prevenir las condiciones que puedan afectar al profesionista o a los demás (p.12).

Trabajo en equipo

Según (Robbins y Coulter, 2007, citados en Jaimes & Paucar, 2019) mencionan que son equipos los cuales lo conforman integrantes que trabajan intensamente para alcanzar un mismo objetivo utilizando sus habilidades, virtudes y conocimientos (p.40).

Eficiencia

Según Calvo, et al. (2018) En términos generales, la palabra eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por las organizaciones debido a que en la práctica todo lo que estas hacen

tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos limitados y en situaciones complejas en muchos casos (pp.102-103).

2.2.2.3. Teorías de la variable desempeño laboral

Teoría de la Expectativa de Valencia de V. VROOM

Citado por Guirado (2019) Vroom construyó su teoría, centrada en el proceso de la motivación en el trabajo, sobre la base de la expectativa (o esperanza). Conocida comúnmente como VIE, como se ha dicho, sus variables básicas son la valencia la instrumentalidad y la expectativa, que el autor combina en dos ecuaciones matemáticas con las que se propone pronosticar la elección, el esfuerzo y la persistencia entre alternativas.

Según los términos de esta teoría, las personas eligen involucrarse en un comportamiento dado en función de: (1) la probabilidad subjetiva, la expectativa, de que su esfuerzo conduzca a una consecuencia, o resultado de primer nivel, (2) multiplicado por la valencia, por el atractivo o grado en que se valora este resultado.

Así, Vroom juzga que los resultados que pretende alcanzar una persona habitualmente dependen no solo de las elecciones que hace, sino también de ciertos eventos que están fuera de su control, por ello, define la expectativa como la creencia subjetiva de la probabilidad de que un acto en particular vaya seguido por un resultado particular. Además, para el profesor de Yale, las expectativas se pueden describir en términos de su fuerza. La fuerza máxima (“1”) está referida a la convicción, siempre subjetiva, de que el acto será seguido por un resultado particular, mientras que la fuerza mínima (“0”) se

refiere a la certeza, también subjetiva, de que el acto no será seguido de ese resultado.

La valencia se asocia a la firmeza de la preferencia de un individuo por un resultado, ya sea esta preferencia positiva (salario, promoción, prestigio, etc.) o negativa (estrés, fatiga, despido, etc.). Se trata de una denominación que contempla el valor de las orientaciones afectivas (deseo o rechazo), del nivel de satisfacción o insatisfacción que se espera obtener de determinadas consecuencias (no del valor real), que otros psicólogos ya habían referido con la misma terminología (como en Lewin o Tolman) o calificado como incentivos (como en Atkinson) dentro de sus propuestas. En el sistema de Vroom, un resultado tiene valencia positiva cuando la persona prefiere alcanzarlo a no alcanzarlo, y tiene valencia negativa cuando su predilección es la contraria. El valor “0” se reserva para la indiferencia en el resultado (pp.171-172).

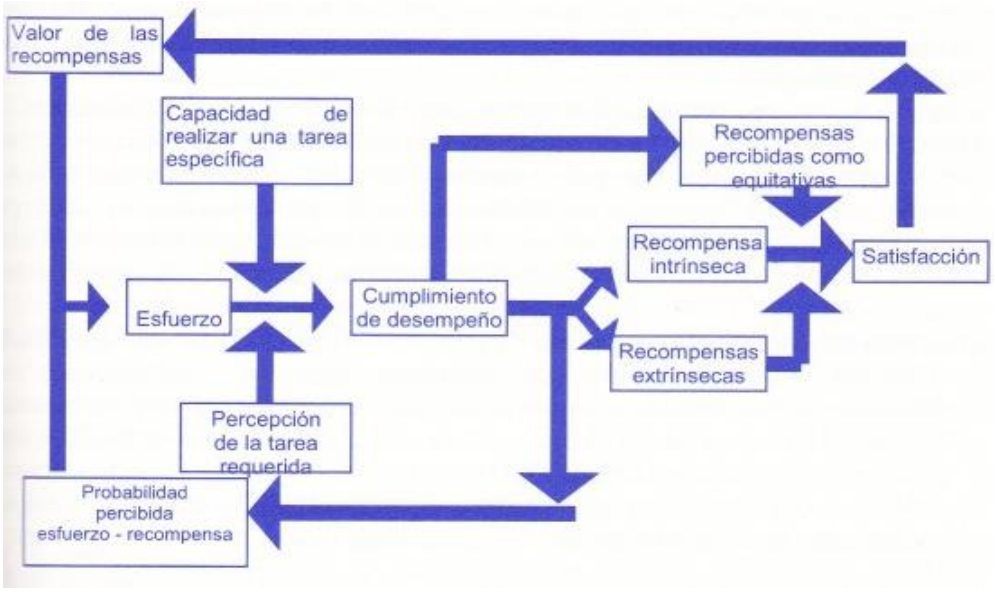
Modelo de Porter Lawler

Citado por Piñeros & Rosas (2018) “El enunciado teórico de Porter y Lawler se presenta en forma de modelo, donde el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos, sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

Lógico que esto no siempre sucede por eso existe tantas personas desmotivadas en el trabajo; pero este modelo pretende convencer de lo necesario de tomar en cuenta lo que el individuo espera y su percepción de lo que es lo justo para que quienes toman decisiones en las organizaciones, no cometa errores que lleven a una insatisfacción y que esta se refleje en la motivación para trabajar y ser productivos.

Figura 1 Modelo de Porter Lawler



El modelo de Porter y Lawler, presentan dos alternativas de recompensas. Cuando un trabajador llega al límite en el cual la organización puede responder con recompensas extrínsecas a su desempeño, el individuo deberá encontrar fuentes internas de satisfacción en el trabajo, estas son las recompensas intrínsecas que dependerán del individuo, no de la organización, como son recompensas psicológicas, sólo son reales cuando la persona las acepta.

La tercera parte vital de modelo es la que asocia con la equidad (es decir con el sentimiento de justicia). Es precisó que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas. Es preciso también que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre comparado al que ellos consideran realizar, no gana las mismas recompensas que ellos. Esta tendencia a compararse con las demás es parte de la naturaleza humana y no la podemos evitar-

Por consiguiente, la equidad tiene dos dimensiones: en primer lugar, el individuo espera ganar recompensas de acuerdo a que la habilidad y el esfuerzo desplegado, y en segundo ligar la persona desea que se le pague en relación a otros que desempeñan las mismas funciones con igual eficacia (pp.63-64).

2.1.1.1. Teoría De La Equidad

Citado por Otayza (2021) esta teoría es propuesta por Adams, conocida también como la Teoría de la Justicia que se caracteriza por ser una teoría de motivación laboral, ya que, identifica la presencia de elementos que impactan en la evaluación personal y la percepción de su vínculo con el trabajo.

Adams desarrolla la teoría de la equidad con el intento de interpretar la satisfacción en base a la percepción de distribuciones injustas de recursos enmarcados en las relaciones interpersonales.

En ese sentido, dicho equilibrio traza que variables como la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral dependen de la correspondencia entre los resultados percibidos por las acciones

realizadas y la percepción de las contribuciones que el colaborador proporciona en el trabajo.

De esta manera, los individuos establecen una ecuación entre los resultados percibidos en función a su función laboral, por ejemplo, salarios; la percepción de las contribuciones que atribuyen a su trabajo, por ejemplo, conocimiento práctico; y el resultado de la ecuación plateada, la comparan con ecuaciones de otros trabajadores.

Además, Adams plantea que, si el colaborador percibe que al comparar su situación con los otros trabajadores es equitativa, este se sentirá satisfecho, pero si el resultado no refleja equidad, el trabajador se sentirá sobre compensado o sub recompensado. Ahora bien, si esa inequidad es a favor del trabajador, este se sentirá culpable, mientras que si es menor se sentirá enojado. En ese sentido la teoría de Adams establece que las inequidades producen tensión y molestia, pero además generará en el individuo esfuerzo por eliminar el estado actual (pp.19-20).

2.1.1.2. Teoría del Ajuste en el trabajo

Según (Dawes, 1994, citado por Camargo, 2017) Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador.

De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una

persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados (pp.31-32).

2.1.1.3. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Citado por Sandoval (2020) David C. McClelland en 1961 adopta una posición más flexible al indicar que una persona puede motivarse por varias necesidades en paralelo, y lo que caracteriza a cada individuo es esa fuerza que tiene para alcanzar estas necesidades. Dicho autor menciona que las necesidades no son innatas, por lo que se adquieren durante toda la vida, son aprendidas con la experiencia y al compararse con el entorno. Por ende, cada individuo al tener diferentes vivencias y entornos, podría tener un diferente «perfil de necesidades» y que además se desarrolla con la experiencia. McClelland postuló tres necesidades básicas: (1) la necesidad de logro o realización, que es el impulso por salir adelante o sobresalir, mejorar el desempeño propio, alcanzar el éxito, lograr lo que es difícil y triunfar; (2) la necesidad de poder, que es la necesidad de influir, tener autoridad y ejercer control sobre otras personas, hacer que otros se comporten de tal manera que no se podría hacer de otra forma; y (3) la necesidad de afiliación, que es el deseo de llevarse bien con los demás, mantener relaciones personales, amigables y sociales con ellos (p.23).

2.2. Definiciones conceptuales

2.2.1. Variable 1: gestión administrativa

Planes de acción

Según López & Fonseca (2016) El plan de acción es una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos. Como tal, funciona como una hoja de ruta que establece la manera en que se organizará, orientará e implementará el conjunto de tareas necesarias para la consecución de objetivos y metas, por lo que los planes de acción son muy útiles a la hora de coordinar y comprometer a un conjunto de personas, organizaciones o, incluso, naciones, a involucrarse y trabajar juntas con la finalidad de conseguir determinadas metas (p.15).

Definir actividades

Según De La Cruz & Lopez (2019) Definir las actividades es el proceso que nos permite registrar y reconocer las acciones específicas que se deben aplicar para la elaboración de los entregables. Lo beneficioso de este proceso es que nos permite descomponer los paquetes de trabajo en actividades relacionadas al cronograma que nos proporcionan una base para secuencia, programación, ejecución, control, monitoreo y estimación de los paquetes de trabajo para el proyecto. Este proceso debe ser actualizado constantemente a medida que se desarrolla el proyecto (p.25).

Cumplimiento de metas

Para (Andía, 2013, citado en Arriaga, 2018) el cumplimiento de metas está referido al desempeño que muestra una institución o una persona y que al mismo tiempo esta desea conseguir, previamente antes

haber realizado una planificación asimismo provee la base para la planificación operativa del presupuesto (p.19).

Priorización de proyectos

Según Conexion-esan (2018) La priorización de proyectos es una acción sumamente importante en cualquier compañía, ya que establece un orden en modo jerárquico de los proyectos. Establecer prioridades es fundamental porque garantiza que los proyectos más importantes tendrán los recursos (monetarios, humanos, materiales, etc.) necesarios para su correcta ejecución.

Gestión de recursos humanos

Según (Montes et al, 2006, citado en Solis & Ventura, 2019) la Gestión de Recursos Humanos es un conjunto de acciones que pretende organizar, desarrollar y poner en funcionamiento a las personas que trabajan en una empresa y que son necesarias para que esta, pueda conseguir sus objetivos (p.16).

Recursos tecnológicos

Según (Berdugo, 2015, citado por Ubillus, 2020) Los recursos tecnológicos sirven para “optimizar procesos, tiempos de respuesta, recursos humanos; aligerando el trabajo y el tiempo que finalmente impactan en los diversos procesos medidos a través de diferentes indicadores o en la preferencia del cliente o consumidor final” (p.20).

Recursos financieros

Según Llempen (2018) Un recurso es un medio, de cualquier clase, que permite obtener algo que se desea o se necesita. El dinero, por

ejemplo, es un recurso indispensable para comprar una casa. Las finanzas, por otra parte, hacen referencia a los bienes, los caudales y la circulación del dinero. Esto nos permite afirmar que los recursos financieros son los activos que tienen algún grado de liquidez. El dinero en efectivo, los créditos, los depósitos en entidades financieras, las divisas y las tenencias de acciones y bonos forman parte de los recursos financieros. Las empresas generan estos recursos a partir de diversas actividades. La venta de productos y servicios, la emisión de acciones, las rondas de capitalización, los préstamos solicitados y los subsidios son algunas de las fuentes de recursos financieros (p.26).

Motivación

Según (Morris y Maiston, 2001, citados en Paredes & Ttito, 2018) La motivación se refiere en general, “a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas. Las motivaciones fisiológicas tienen una base carencial, mientras que las motivaciones sociales como la motivación al logro, son aprendidas; pero ambas energizan y dirigen la conducta hacia la satisfacción” (p.19).

Liderazgo

Según (Antonakis, Cianciolo y Sternberg, 2004, citados en Quiroz , 2018) Gran parte de las escuelas acuerdan que el liderazgo puede ser definido como un proceso natural de influencia que ocurre entre una persona – el líder – y sus seguidores. Además coinciden en que este proceso de influencia puede ser explicado a partir de determinadas características y conductas del líder, por percepciones y atribuciones por

parte de los seguidores y por el contexto en el cual ocurre dicho proceso (p.28).

Trabajo en equipo

Según (Macedo de Marchetti, Litvak de Cohen & Forté, 2002, citados en Treviño & Abreu, 2017) En cuanto a la definición de equipo de trabajo, se trata de un conjunto de personas que tienen un alto nivel de capacidad operativa para lograr objetivos y a la realización de actividades. El trabajo individual y colectivo se realiza con un ánimo de complementación, mediante la coordinación de tareas, el clima organizacional debe fomentar el respeto y confianza (p.408).

Evaluación al desempeño laboral

Según (INAP, 1986, citado en Vilas, 2017) La definición conceptual indica que “La evaluación de personal es el proceso integral, sistemático y continuo de apreciación valorativa del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de sus funciones, la evaluación como acción permanente es responsabilidad de cada jefe de los diferentes niveles y posibilita el consejo adecuado a los subordinados para la corrección de defectos, mejorando el desarrollo de capacidades para la mejor prestación de servicios a la colectividad. Todo servidor es evaluado semestralmente siendo los resultados considerados oportunamente para las acciones de capacitación, ascenso, designación, incentivos, desplazamiento y otras acciones de personal que correspondan.se en resultados imprecisos o subjetivos” (p.77).

Control de la gestión

Según (Torres H. , (2019) Basándonos en estos conceptos que fueron destacados por Eslava sobre el Informe COSO, entendemos el concepto de control de gestión dentro del ámbito empresarial como unos lineamientos a seguir para el logro de objetivos, en donde deben participar e integrarse todas las áreas de la empresa para asegurar la buena marcha del conjunto de la organización (p.8).

2.2.2. Variable 2: desempeño laboral

Capacidad

Según Bacilio (2019) aptitud de las personas, las organizaciones y la sociedad en su conjunto para conducir acertadamente sus asuntos. La creación de capacidad es el proceso de liberación, fortalecimiento y mantenimiento de tal aptitud (p.11).

Habilidad

Según (Márquez, 1990, citado en Condori, 2017) la habilidad es el resultado de la asimilación de conocimientos, hábitos que pueden ser ejecutadas en condiciones cambiantes para la solución exitosa de diversas tareas. Se forman y se manifiestan en actividades concretas, pudiendo alcanzar diferentes niveles de generalización; siempre van dirigidas a alcanzar un objetivo, se caracterizan por su racionalidad, plasticidad y creatividad (p.26).

Destrezas

Según (Córdova, 2014; citado en Larrea, 2018) destreza es: “la ejecución práctica o desempeño que, por la continuidad con que se repite,

se convierte en predisposición o hábito"; pues, al realizar continuamente una tarea, el proceso secuencial del trabajo, queda de alguna manera estructurada en nuestro consciente convirtiéndose de una manera u otra como parte de otras tareas mucho más elaboradas y complejas (p.7).

Valores

Según (Schwartz & Bilsky, 1987, citados en Barreto, 2021) los valores se definen como creencias sobre estados o conductas finales deseables, que trascienden a las situaciones específicas, que guían la selección o evaluación de la conducta y de los acontecimientos y están ordenados según su importancia relativa (p.51).

Conducta asertiva

Según (Riso, 1988, citado en Aquino & Basilio, 2020) define la conducta asertiva como aquella conducta que permite a la persona la consecución de algo que desea en situaciones de interacción social, expresando sin ansiedad: sentimientos positivos, desacuerdo, oposición, aceptación o realización de críticas y/o, defendiendo derechos propios y respetando los de los otros (p.10).

Compromiso laboral

(Meyer y Allen, 1997, citados en Loza, 2019), afirman que "El compromiso laboral existente en una organización es el reflejo del compromiso de los trabajadores con la empresa una identificación y lealtad, bajo esta circunstancia los trabajadores deciden si continuar o no laborando en la organización dependiendo del nivel de compromiso que exista en ella y circunstancias que le beneficie, por ende, los trabajadores comprometidos prefieren continuar trabajando en la organización" (p.16).

Sinergia empresarial

Según Acuña (2018) es el verdadero trabajo en equipo que genera un potencial muy superior a la capacidad de cada uno de sus integrantes (p.35).

Ambiente agradable

Según Chirinos, et al. (2018) en el cual las personas puedan desarrollar sus actividades de forma armoniosa y confortable; igualmente, que se compartan los objetivos de la empresa con los personales, hecho que motiva e induce a los trabajadores a rendir de forma efectiva y eficiente en sus labores, lo cual traerá como consecuencia mayor productividad y rentabilidad al emprendimiento (pp.50-51).

Nivel de cumplimiento de metas

Según Durand & Romero (2019) el nivel de cumplimiento de metas provoca en cada trabajador una satisfacción personal por saber que alcanzo su cuota y también una satisfacción grupal al ver que se alcanzó la meta de tienda. La empresa siempre apreciara el esfuerzo hecho por el vendedor y lo seguirá incentivando es por eso que para que el 100% de colaboradores pueda llegar a su meta es necesario que todo el personal se encuentre motivado para cumplir con su cifra de venta, y esto deje una satisfacción para la empresa y también para los colaboradores como vendedores y como personas (p.29).

Satisfacción del usuario

Según (Andrade, Martínez, y Saco, 2000, citados en Reaño , 2021) señalan que es el acuerdo mostrado por el cliente con respecto a lo que esperan los puntos de vista objetivos de los pacientes sobre el tratamiento

que reciben los trabajadores de la salud, obteniendo resultados sobre el desenvolvimiento en las entidades de salud, llevando a valor la función del servicio (tales como elementos tangibles e intangibles (p.51).

Efectividad

Según Ruíz (2021) Es el nivel de logro de los resultados deseados, donde los trabajadores deben ser proactivos, conscientes de las decisiones que se toman, además de tener sinergia; es decir, que deban trabajar en equipo para garantizar la efectividad, confianza e innovación en el desarrollo del trabajo (p.28).

2.3. Bases epistémicos

2.3.1. Variable 1: gestión administrativa

La base epistémica con la que se trabajó la variable gestión administrativa es el paradigma funcionalista, para Abad (2016) en la administración, el funcionalismo se relaciona con la idea de la metáfora que compara a la organización como una máquina, enmarcada dentro de la teoría modernista de la organización que enfatiza las ideas del control y de la racionalidad, y además con recurrencia en las ideas de la “eficiencia”, la “efectividad” y la “rentabilidad” (p.13).

2.3.2. Variable 2: desempeño laboral

La base epistémica con la que se trabajó la variable desempeño laboral es el paradigma positivista según (Palella y Martins, 2012, citados en Garcia, 2020) este se caracteriza por presentar de manera objetiva un conocimiento, así como el modelo que sirve para la convalidación de una forma de ver la realidad, mediante el uso de un lenguaje y forma particular de ver las cosas. Destaca el análisis metódico y sistemático, permitiendo al

investigador generar un estudio confiable y que permita la verificación de sus datos con el fin de describir dicho paradigma (p.16).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, según (Caballero, 2014, citado en Escudero & Cortez, 2018) También se la conoce como investigación práctica o empírica. Este tipo de investigación se caracteriza porque toma en cuenta los fines prácticos del conocimiento. El propósito de este tipo de investigación es el desarrollo de un conocimiento técnico que tenga una aplicación inmediata para solucionar una situación determinada. “Es aquella que se da como un conjunto de actividades destinadas a utilizar los resultados de las ciencias, así como las tecnologías, en el proceso de producción en masa: industrial, agrícola, comercial, etcétera” (p.19).

3.2. Diseño y esquema de investigación

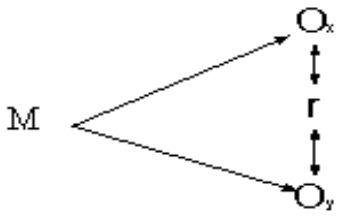
3.2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transeccional correlacional, según (Sampieri R. 2004, citado en Serpa, 2017) los diseños transeccionales correlacionales – causales; estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de categorías, conceptos, objetos, ni variables individuales, sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños los que se mide – analiza (enfoque cuantitativo) o evalúa analiza (enfoque cualitativo) es la asociación entre categorías, conceptos, objetos o variables en un tiempo determinado. A veces únicamente en términos correlacionales, otras en términos de relación causa – efecto (razones por

la que se manifiesta una categoría, una variable, un suceso o un concepto) (causales) (p.76).

3.2.2. Esquema de la investigación

Figura 2 Esquema del diseño transeccional correlacional



Dónde:

M : muestra

Ox: Variable gestión administrativa.

Oy : Variable desempeño laboral.

r : relación de variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de estudio para evaluar las dos variables lo constituyeron los 500 trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud – Pucallpa.

3.3.2. Muestra

La muestra se calculó a través del muestreo probabilístico, tomando en cuenta la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000.

Figura 3 Fórmula para calcular la muestra

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2\ (N-1)+(p.q)Z^2}$$

n : Muestra necesaria.

p : Probabilidad de éxito (50%)

q : Probabilidad de fracaso (50%)

$Z_{\alpha/2}$=1,96

N : Población (500)

EE : 0,09

Sustituyendo

n = (0.5*0.5*(1.96)^2*500)/(((0.09)^2*499)+(0.5*0.5*(1.96)^2))

n =96 trabajadores.

3.4. Instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica de elaboración de instrumentos

Los instrumentos se elaboraron mediante el cuestionario de preguntas cerradas según (Peterson, 2000, citado en Bravo & Valenzuela, 2019), las preguntas cerradas o precodificadas, típicamente presentan un encabezado o tronco y luego se muestran categorías predeterminadas de respuesta. Dado que en este caso se otorgan las alternativas de respuesta, el investigador debe poseer un conocimiento considerable sobre los participantes, el objeto de estudio y acerca de cómo se utilizarán las respuestas antes de construir una pregunta (p.22).

3.4.2. Validación de expertos

Tabla 2 Validación del instrumento

Expertos	Gestión administrativa	Desempeño laboral
Dr. Leydi Pérez Guimaraez	90%	90%
Dr. Walter Ortiz Meza	85%	85%
Dra. Manuel Rocha Gonzales	90%	90%

Nota: Instrumentos de validez de confiabilidad

3.4.3. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach.

Tabla 3 Confiabilidad del instrumento de la variable gestión administrativa.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	20

Nota. Tuapanta, et al. (2017)

El valor Alfa de Cronbach del instrumento de la variable gestión administrativa es 0.816, obteniendo un nivel de fiabilidad de muy bueno.

Tabla 4 Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

Nota. Tuapanta, et al. (2017)

El valor Alfa de Cronbach del instrumento de la variable desempeño laboral es 0.885, obteniendo un nivel de fiabilidad de muy bueno.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos

3.5.1. Técnica de recojo de datos

Los datos se recolectaron a través de la técnica de encuesta, según Sánchez, et al. (2018), procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada. También es conocido como survey. Cuando el cuestionario se aplica a toda la población toma el nombre de censo (p.59).

3.5.2. Procesamiento de datos

La información recogida se procesó en el programa Excel, donde se construyó una base de datos por variable, diseñados por dimensiones, ítems, y opciones de respuesta, resultados que a su vez fueron procesados en el programa SPSSv26.

3.5.3. Presentación de datos

Los datos se presentan en tablas de frecuencias y figuras extraídas del programa Excel que muestran el nivel de variables y dimensiones. Asimismo, se presentan en tablas extraídas del programa SPSSv26, que muestran la relación entre variables y dimensiones.

3.5.4. Análisis de datos

El nivel variables y dimensiones se determinó a través de la Escala de Clima Organizacional Edco, según (Acero Yusset, Echeverri Lina María,

Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana, citados en Cotrina , 2019). Para determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizó de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (20 y 100) se determinaron 3 intervalos de la misma dimensión fraccionando la desigualdad de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

- Nivel bajo: De 20 a 46 puntos.
- Promedio: De 47 a 73 puntos
- Nivel alto: Puntajes entre 74 y 100

Tabla 5 Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,172	96	,000	,784	96	,000
Desempeño laboral	,112	96	,005	,949	96	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis

De acuerdo con Galindo (2020), en caso de que la muestra sea (< 50 casos) se hace uso de Saphiro-Wilk. Por el contrario, si la muestra es superior a 50 casos se hace uso de Kolmogorov-Smirnov.

- Sig. < 0.05 opta una distribución no normal
- Sig. >= 0.05 opta una distribución normal

El nivel de significación que usamos es 0.05. En este caso, mi muestra estaba formada por 96 trabajadores, por lo que me fijaré en las columnas de Kolmogorov-Smirnov. El valor sigma de la variable gestión administrativa es 0.000< 0.05 muestra una distribución no normal, y el valor

sigma de la variable desempeño laboral es 0.005>= 0.05 muestra una distribución normal, sin embargo, basta que uno no cumple con el principio de normalidad se considera para todos que la distribución de los datos no sigue el supuesto de normalidad, por lo tanto, se deben aplicar pruebas no paramétricas, por lo que se hizo uso del coeficiente de correlación y significancia bilateral no paramétrica rho de Spearman (pp.37-38).

Tabla 6 Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-1.00	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.02 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Regla de decisión estadística:

- La relación se considera significativa si P $\leq$ 0.05
- La relación no se considera significativa si P > 0.05

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

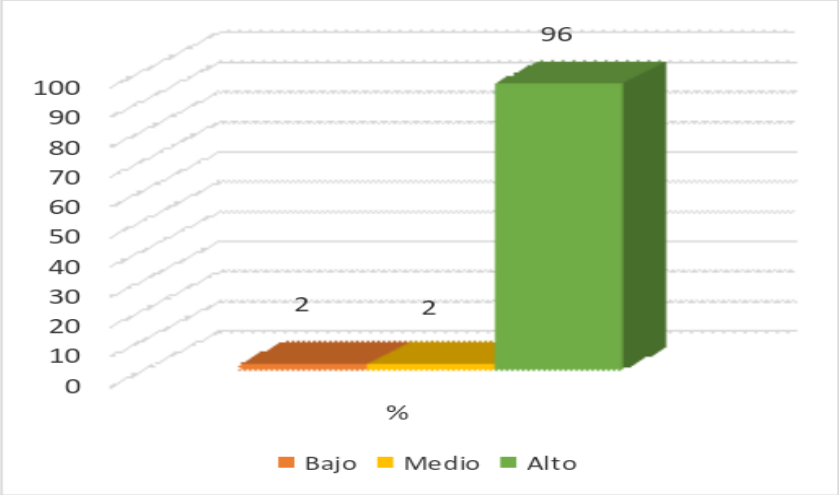
4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Resultados de la variable gestión administrativa

Tabla 7 Niveles de la variable gestión administrativa

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	2	2
Medio	[47-73]	2	2
Alto	[74-100]	92	96
n		96	100

Figura 4 Distribución porcentual de la variable gestión administrativa



Nota. Tabla 7

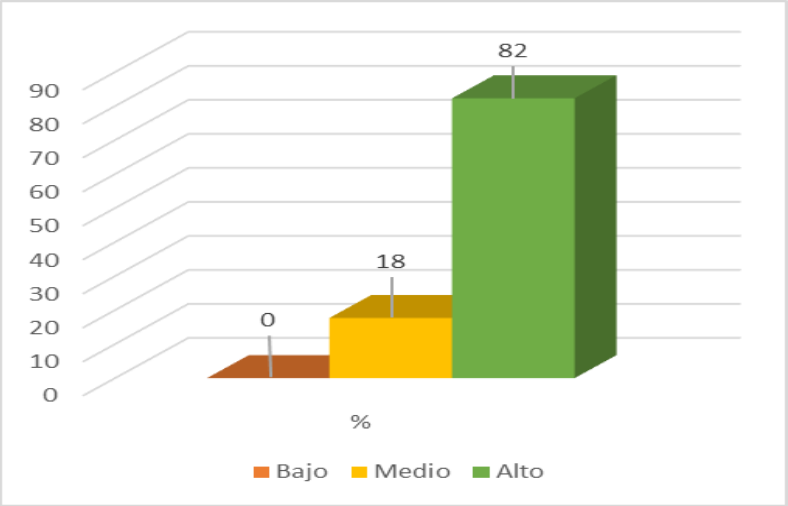
Análisis

Se observa que el 2% de los trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, indican que nivel de gestión administrativa es bajo, mientras que otro 2% dice que medio, finalmente el 96% manifiesta que es alto.

Tabla 8 Niveles de la dimensión planeación

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0
Medio	[12-18]	17	18
Alto	[19-25]	79	82
n		96	100

Figura 5 Distribución porcentual de la dimensión planeación



Nota. Tabla 8

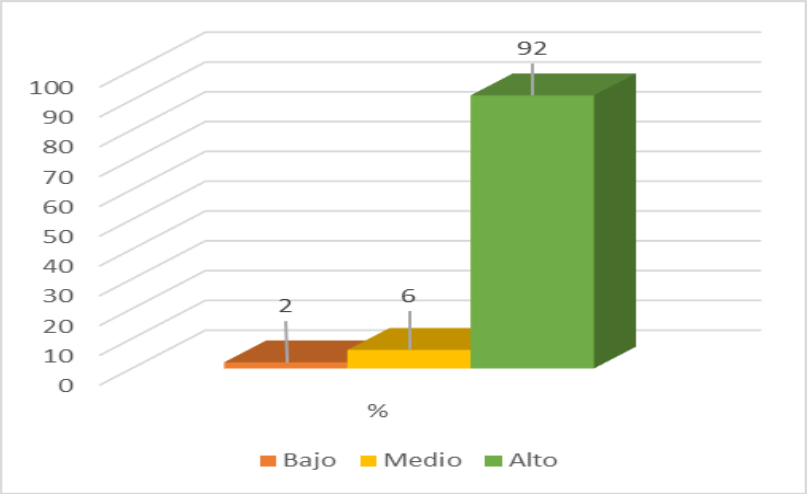
Análisis

Se observa que el 18% de los trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, indican que nivel de planeación es medio, mientras que el 82% manifiesta que es alto.

Tabla 9 Niveles de la dimensión organización

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	2	2
Medio	[12-18]	6	6
Alto	[19-25]	88	92
n		96	100

Figura 6 Distribución porcentual de la dimensión organización



Nota. Tabla 9

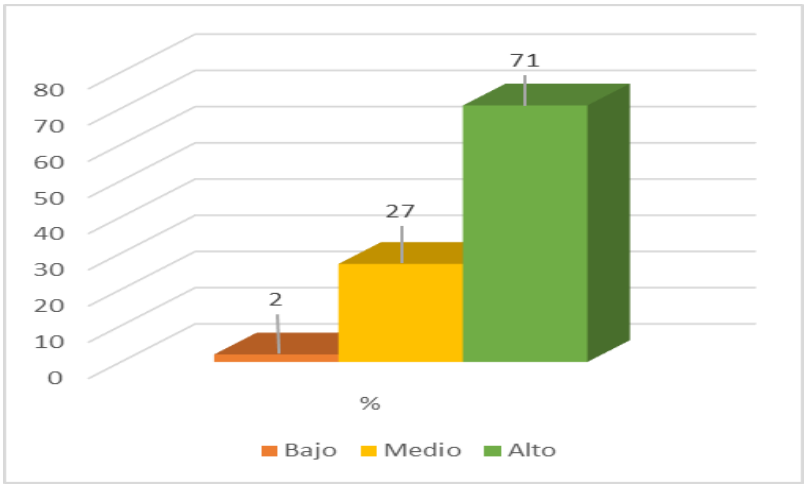
Análisis

Se observa que el 2% de los trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, indican que nivel de organización es bajo, mientras que el 6% dice que es medio, finalmente 92% manifiesta que es alto.

Tabla 10 Niveles de la dimensión dirección

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	2	2
Medio	[12-18]	26	27
Alto	[19-25]	68	71
n		96	100

Figura 7 Distribución porcentual de la dimensión dirección



Nota. Tabla 10

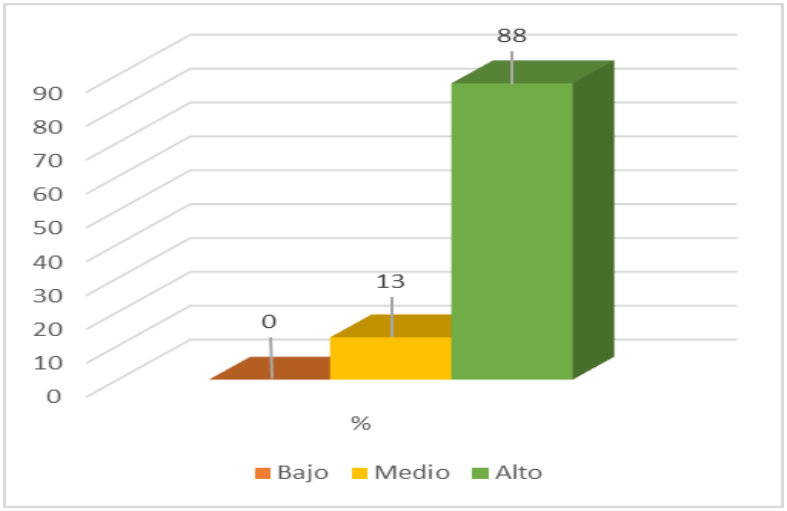
Análisis

Se observa que el 2% de los trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, indican que nivel de dirección es bajo, mientras que el 27% dice que es medio, finalmente 71% manifiesta que es alto.

Tabla 11 Niveles de la dimensión control

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0
Medio	[12-18]	12	13
Alto	[19-25]	84	88
n		96	100

Figura 8 Distribución porcentual de la dimensión control



Nota. Tabla 11

Análisis

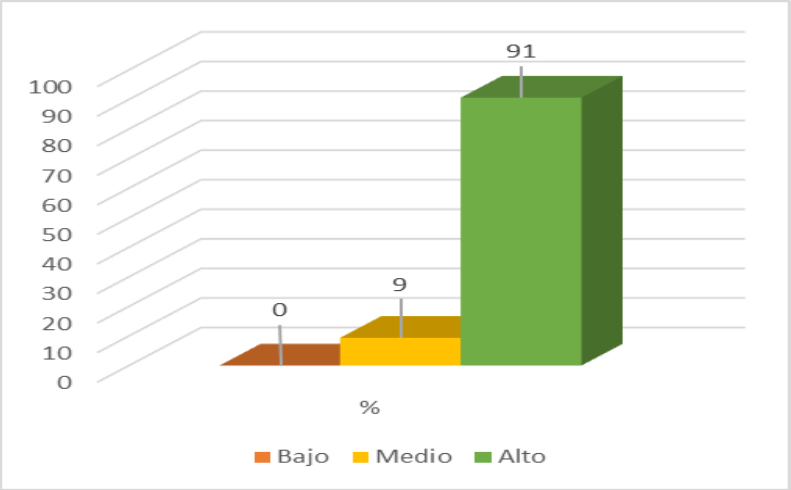
Se observa que el 13% de los trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, indican que nivel de control es medio, mientras que 88% dice que es alto.

4.1.2. Resultados de la variable desempeño laboral

Tabla 12 Niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	0	0
Medio	[47-73]	9	9
Alto	[74-100]	87	91
n		96	100

Figura 9 Distribución porcentual de la variable desempeño laboral



Nota. Tabla 12

Análisis

Se observa que el 9% de los trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, indican que su nivel de desempeño es medio, mientras que 91% dice que es alto.

4.2. Contrastación de las hipótesis secundarias

Hipótesis secundaria 1

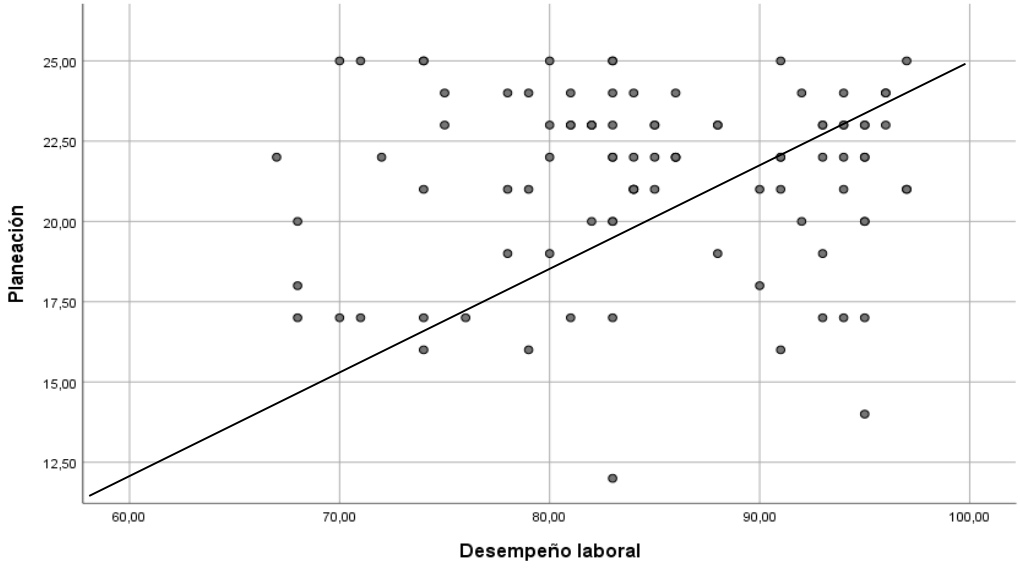
La planeación y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan de manera directa y significativa.

Tabla 13 Grado de correlación de la planeación y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,044
		Sig. (bilateral)	.	,672
		N	96	96
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,672	.
		N	96	96

Nota. SPSSv26

Figura 10 Grado de correlación de la planeación y el desempeño laboral



Se observa un Rho de Spearman = 0.044 con una significancia de p=0.672 > 0.05. En consecuencia, existe una relación directa baja y no significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021.

Hipótesis secundaria 2

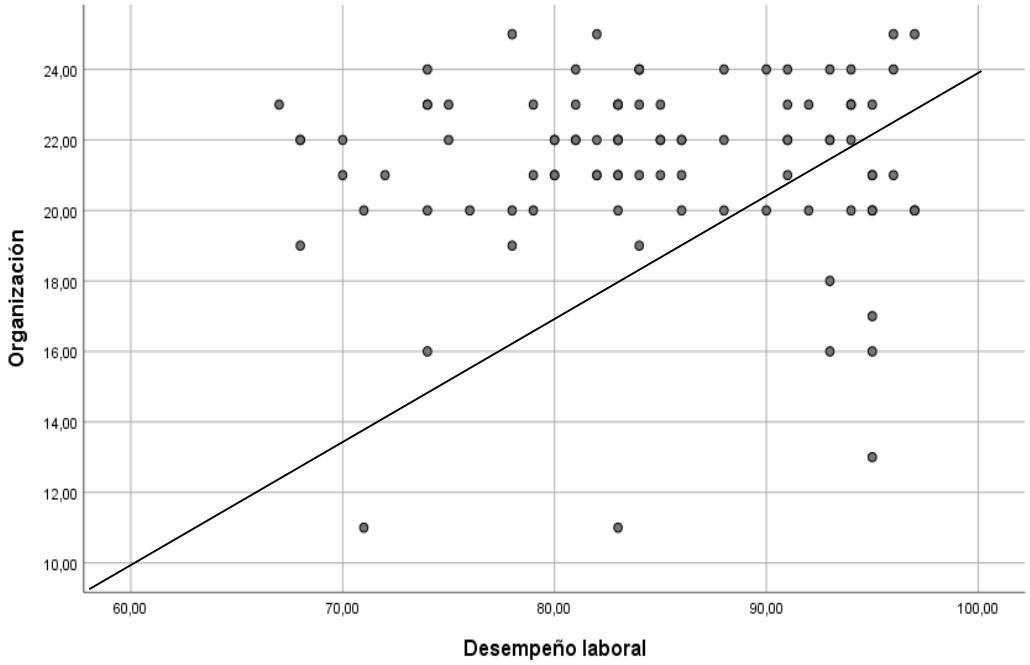
La organización y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan de manera directa y significativa.

Tabla 14 Grado de correlación de la organización y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,022
		Sig. (bilateral)	.	,828
		N	96	96
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,022	1,000
		Sig. (bilateral)	,828	.
		N	96	96

Nota. SPSSv26

Figura 11 ***Grado de correlación de la organización y el desempeño laboral***



Se observa un Rho de Spearman = 0.022 con una significancia de p=0.828 > 0.05. En consecuencia, se determina que existe una relación directa baja y no significativa entre la organización y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021.

Hipótesis secundaria 3

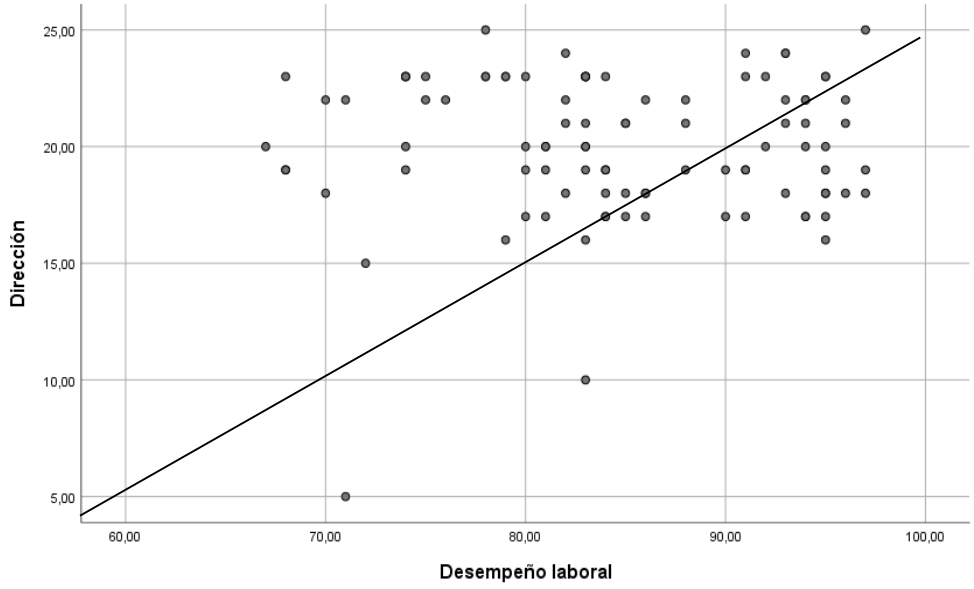
La dirección y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan de manera directa y significativa.

Tabla 15 Grado de correlación de la dirección y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	-,101
		Sig. (bilateral)	.	,326
		N	96	96
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,101	1,000
		Sig. (bilateral)	,326	.
		N	96	96

Nota. SPSSv26

Figura 12 Grado de correlación de la dirección y el desempeño laboral



Se observa un Rho de Spearman = - 0.101 con una significancia de p=0.326 > 0.05. En consecuencia, existe una relación indirecta baja y no significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021.

Hipótesis secundaria 4

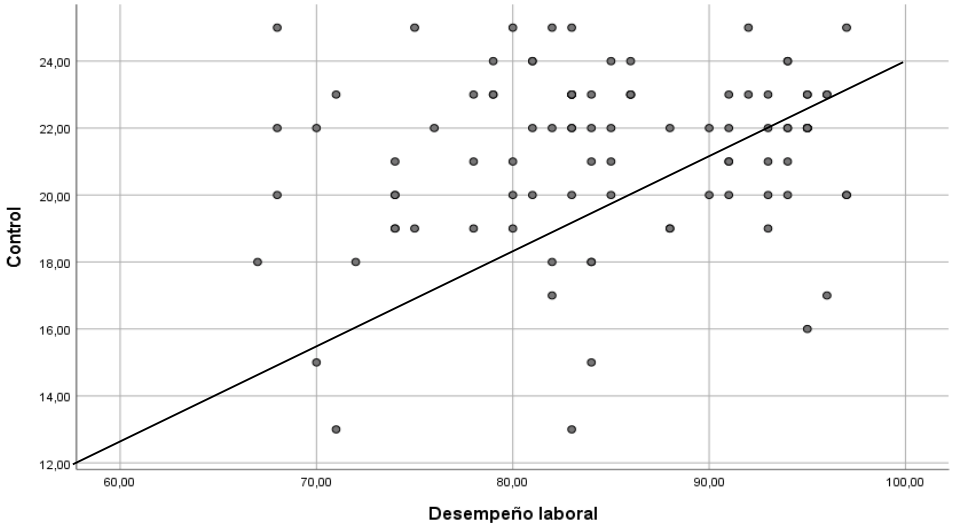
El control y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan de manera directa y significativa.

Tabla 16 Grado de correlación del control y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,124
		Sig. (bilateral)	.	,228
		N	96	96
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,124	1,000
		Sig. (bilateral)	,228	.
		N	96	96

Nota. SPSSv26

Figura 13 Grado de correlación del control y el desempeño laboral



Se observa un Rho de Spearman = 0.124 con una significancia de p=0.228 > 0.05. En consecuencia, existe una relación directa baja y no significativa entre el control y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021.

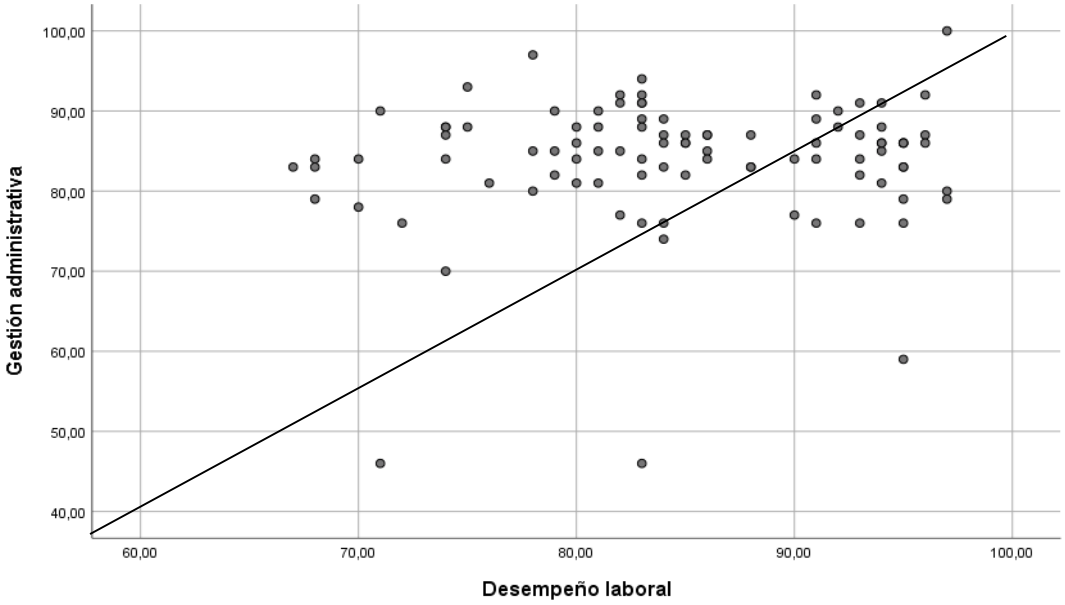
4.3. Prueba de hipótesis general

La gestión y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, se relacionan de manera directa y significativa.

Tabla 17 Grado de correlación de gestión administrativa y desempeño laboral

Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,033
		Sig. (bilateral)	.	,750
		N	96	96
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,033	1,000
		Sig. (bilateral)	,750	.
		N	96	96

Figura 14 Grado de correlación de la gestión administrativa y el desempeño laboral



Se observa un Rho de Spearman = 0.033 con una significancia de p=0.750 > 0.05. En consecuencia, existe una relación directa baja y no significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados de trabajo de campo

Los resultados muestran que el 96% de los trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, indican que nivel de gestión administrativa es alto. Lo que quiere decir que la planeación, la organización, la dirección y el control, se gestionan a niveles altos. Resultados que no concuerdan a los encontrados por Huamán (2021), en su tesis gestión administrativa y calidad del servicio hospitalario en el Hospital César Garayar García de Iquitos, Loreto 2020, quien concluye: bajo la percepción de los pacientes del Hospital César Garayar García de Iquitos en el año 2020, la gestión administrativa es deficiente (40%), esto se debe principalmente por la falta de planificación de las actividades hospitalarias, la misma que se demuestra en la falta de coordinación de las funciones del personal de salud, siendo el paciente quien tiene que soportar la mala atención.

Los resultados muestran que el 91% de los trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, indican que nivel de desempeño general es alto. Lo que quiere decir que los trabajadores manejan las competencias, la responsabilidad, el trabajo en equipo y eficiencia, a niveles altos. Estos resultados no concuerdan a los encontrados por Barrera (2021), en su tesis Desempeño Laboral del Personal Administrativo y Satisfacción de los Usuarios en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto, 2020, quien concluye: el 56% de los encuestados considera el desempeño laboral en un nivel bajo, esto es debido a que, consideran que sus compañeros de trabajo no muestran el compromiso necesario para obtener mejores resultados, además la

dedicación que tienen no es necesaria para el alcance de los objetivos en el hospital, así mismo se considera que no priorizan el trabajo en equipo y mucho menos muestran la disponibilidad necesaria hacia el usuario (p.47).

Los resultados muestran que existe una relación directa baja 0.044 y no significativa 0.672 entre la planeación y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la forma como la red planifica los planes, la participación del personal, la planificación de tareas y actividades, el análisis del cumplimiento de metas y objetivos, y la priorización de metas y objetivos, no es suficiente para el logro de una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral. Resultado distinto encontró Mendieta (2021) en su tesis Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del personal de salud en el servicio de Diagnóstico por Imágenes, en un hospital de EsSalud del Callao. 2020, quien concluye: según el análisis de a contrastación de hipótesis sobre gestión administrativa en su dimensión planificación y desempeño laboral, el análisis estadístico aplicado por medio de la prueba Rho de Spearman determina un nivel de significancia de 0.000 (p.32).

Los resultados muestran que existe una relación directa baja 0.022 y no significativa 0.828 entre la organización y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la forma como la red organiza los recursos Humanos, los recursos Tecnológicos, los recursos financieros, recursos materiales, y la comunicación entre áreas, no es suficiente para el logro de una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral. Resultado disntinto encontró Torres (2021) en su tesis Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal nombrado del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021,

quien concluye: al iniciar esta investigación se planteó el objetivo específico 2: Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, luego de la recolección de datos y el análisis estadístico se concluyó que existe relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral. Debido a que el p valor = 0,000 < 0.05 = α, se rechaza H0 (p.41).

Los resultados muestran que existe una relación indirecta baja - 0.101 y no significativa 0.326 entre la dirección y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la forma como la red dirige, la motivación, el liderazgo, el trabajo en equipo, el comportamiento organizacional, y la delegación de funciones, no es suficiente para el logro de una relación positiva y significativa con el desempeño laboral. Resultado distinto obtuvo Lozano (2021) en su tesis Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021, quien concluye: existe relación positiva alta de la dimensión dirección y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, debido al nivel de correlación de Spearman de r=0,918, siendo la dimensión dirección y la variable desempeño laboral directamente proporcionales, demostrando un nivel de significancia de p-valor 0,001 que es menor al error 5% (0.05) entre la dimensión y la variable; aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula; precisando que cuando la dirección mejore, entonces el desempeño laboral será eficiente (p.35).

Los resultados muestran que existe una relación directa baja 0.124 y no significativa 0.228 entre el control y el desempeño laboral en la Red Asistencial

Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la forma como la red controla el desempeño, las metas y objetivos, los procedimientos, la ejecución del presupuesto, y la corrección de desviaciones, no es suficiente para el logro de una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral. Estos resultados no concuerdan a los encontrados con Calixto (2018) en su tesis Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho-2018, quien concluye: con referencia a la hipótesis especifica 4, existe una correlación negativa de - 0.421(42%) del coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig=p=0.000) igual al 0.01 (1%) es decir presenta el 1% de margen de error. Por lo tanto: (Ha) la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho -2018 es inversa y significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (p.78).

5.2. Contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis

Los resultados muestran que existe una relación directa baja 0.124 y no significativa 0.033 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la forma como la red gestiona la planeación, la organización, la dirección y el control, no es suficiente para el logro de una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral. Estos resultados no concuerdan a los encontrados por Padilla (2018) en su investigación Gestión administrativa en el desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima-2018, quien concluye: la Gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Alberto Sabogal Sologuren 2018, los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de

50,888 y p_ valor (valor de significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 (p_ valor<α) significa que los datos obtenidos se prestan para mostrar la dependencia de las variables de estudio (p.59).

5.3. Aporte científico de la investigación

El aporte científico está representado en la entrega de resultados a todas las organizaciones públicas y privadas sobre nuestras variables de estudio, ya que tendrán la oportunidad sus ejecutivos y funcionarios de dar una mirada a las organizaciones que dirigen, la forma como viene desarrollándose la gestión y el desempeño laboral; toda vez que son las actividades más importantes para medir si están cumpliendo sus propósitos o no.

Asimismo, es importante precisar el aporte de la investigación a la comunidad académica e investigadora, ya que tendrán la oportunidad de referenciar en futuras investigaciones, las teorías que se citan, los resultados que podrían utilizarse en sus antecedentes, y adecuar los instrumentos validados por juicio de expertos, en relación con los temas que se estudian en este trabajo de investigación.

CONCLUSIONES

- El 96% de los trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, afirman que nivel de gestión administrativa es alto. Lo que quiere decir que la planeación, la organización, la dirección y el control, se gestionan a niveles altos.
- El 91% de los trabajadores de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, afirman que nivel de desempeño general es alto. Lo que quiere decir que los trabajadores manejan las competencias, la responsabilidad, el trabajo en equipo y eficiencia, a niveles altos.
- Se afirma que existe una relación directa baja 0.044 y no significativa 0.672 entre la planeación y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la forma como la red planifica los planes, la participación del personal, la planificación de tareas y actividades, el análisis del cumplimiento de metas y objetivos, y la priorización de metas y objetivos, no es suficiente para el logro de una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral.
- Se afirma que existe una relación directa baja 0.022 y no significativa 0.828 entre la organización y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la forma como la red organiza los recursos Humanos, los recursos Tecnológicos, los recursos financieros, recursos materiales, y la comunicación entre áreas, no es suficiente para el logro de una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral.
- Se afirma que existe una relación indirecta baja - 0.101 y no significativa 0.326 entre la dirección y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la

forma como la red dirige, la motivación, el liderazgo, el trabajo en equipo, el comportamiento organizacional, y la delegación de funciones, no es suficiente para el logro de una relación positiva y significativa con el desempeño laboral.

- Se afirma que existe una relación directa baja 0.124 y no significativa 0.228 entre el control y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la forma como la red controla el desempeño, las metas y objetivos, los procedimientos, la ejecución del presupuesto, y la corrección de desviaciones, no es suficiente para el logro de una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral.
- Se afirma que existe una relación directa baja 0.124 y no significativa 0.033 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Lo que quiere decir de la forma como la red gestiona la planeación, la organización, la dirección y el control, no es suficiente para el logro de una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral.

SUGERENCIAS

- Los ejecutivos de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, deben continuar gestionando la planeación, la organización, la dirección y el control, de la misma forma como le vienen haciendo, con el propósito de mantener los niveles altos de gestión.
- Los ejecutivos de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, deben crear estrategias de motivación permanente a los trabajadores, en los temas relacionados sobre el mejoramiento de las competencias, consolidar la responsabilidad, fortalecer el trabajo en equipo y eficiencia, con el propósito de mantener los niveles altos de desempeño laboral.
- Los ejecutivos de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud – Pucallpa, en lo posible deben involucrar a todos sus trabajadores en la planificación de los planes, en la planificación de tareas y actividades, en el análisis del cumplimiento y priorización de metas y objetivos, con el propósito de lograr una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral.
- Los ejecutivos de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud – Pucallpa, deben organizar de la mejor manera los recursos Humanos, los recursos tecnológicos, los recursos financieros, los recursos materiales, y mejorar la comunicación entre áreas, con el propósito de lograr una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral.
- Los ejecutivos de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud – Pucallpa, deben reformular la forma de motivar, liderar, de trabajar en equipo, de dirigir el comportamiento organizacional, y la delegación de funciones, con el propósito de lograr una relación positiva y significativa con el desempeño laboral.

- Los ejecutivos de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud – Pucallpa, deben buscar mejores estrategias para evaluar el desempeño, las metas y objetivos, los procedimientos, la ejecución del presupuesto, y la corrección de desviaciones, con el propósito de lograr una relación positiva y significativa con el desempeño laboral.
- Los ejecutivos de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud – Pucallpa, debe implementar capacitaciones para mejorar la planeación, la organización, la dirección y el control, con el propósito de lograr una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, G. (2016). *Paradigma funcionalista*. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5065/1/PI-2016-2-Abad-Los%20estudios.pdf

Acuña, M. (2018). *Sinergia empresarial*. Obtenido de https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/732/Acuna%20Escobar%2C%20Max%20Alfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aguilar , D., & Alpaca , F. (2021). *Descripción de la realidad problemática*. Obtenido de http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aquino, G., & Basilio, E. (2020). *Definición de asertividad*. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1817/1/T026_70847544_T.pdf

Arriaga, Y. (2018). *Cumplimiento de metas*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28752/Arriaga_SY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bacilio, R. (2019). *Desarrollo de la capacidad*. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2036/1/T026_04065312_M.pdf

Barrera, G. (2021). *Desempeño Laboral del Personal Administrativo y Satisfacción de los Usuarios en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto, 2020 (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima - Perú)*. Obtenido de

https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5744/Guillermo%20BARRERA%20CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barreto, C. (2021). *Definiciones de ética, moral y valores*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9716/4/IV_PG_MRHGO_TE_Illanes_Barreto_2021.pdf

Bravo , D. (2019). *Control*. Obtenido de https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/219/1/tesis%202018%20%281%29.pdf

Bravo , T., & Valenzuela, S. (2019). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios.* © Centro de Medición MIDE UC. Obtenido de https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf

Calixto, M. (2018). *Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho-2018 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22563/Calixto_AM..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil, M. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf

Camargo, M. (2017). *Teoría del Ajuste en el trabajo*. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6444/ADcagam.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Capcha, F., & Salazar, J. (2020). *Responsabilidad*. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2175/1/T026_40653836_T.pdf

Cerna , Y., & Martínez , A. (2019). *Concepto de competencia laboral*. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3274/CERNA%20NAYRA%20y%20MART%C3%8DNEZ%20CH%C3%81VEZ.pdf?sequence=1

Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf

Condori, A. (2017). *Habilidad en el proceso de enseñanza aprendizaje*. Obtenido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5176/Condori_Pari_Ana_Fely.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Conexion-esan. (2018). *Los criterios fundamentales para la priorización de proyectos*. Obtenido de https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/los-criterios-fundamentales-para-la-priorizacion-de-proyectos

Cotrina , M. (2019). *Evaluación del clima organizacional – Escala EDCO.* Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5980/Cotrina%20Ru%c3%adz%20Milton%20Iv%c3%a1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De la Cruz , C., & Lopez , A. (2019). *Definir actividades*. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2601/T030_73003583_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dulanto , K. (2019). *Dirección*. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3192/gestion%20administrativa%20y%20calidad%20de%20servicio%20de%20la%20M

DCH%2C%20periodo%202018-convertido%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Duque, S. (2019). *Administración por Objetivos (APO)*. Obtenido de https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1696/AN%C3%81LISIS%20DE%20LAS%20TEORIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Durand, L., & Romero, R. (2019). *Nivel de Cumplimiento:*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FCE_308_Durand_Alvarez_2019.pdf

Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Investigación aplicada.* © Editorial UTMACH, 2018. Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf

Fernandez , J. (2021). *Introducción*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74226/Fernandez_QJJ-SD.pdf?sequence=8

Freire , G. (2021). *Introducción*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61418/Freire_FGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galindo, H. (2020). *Kolmogorov-Smirnov.* Editorial Área de Innovación y Desarrollo,S.L. Obtenido de https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2020/03/Estad%C3%ADstica-para-no-estad%C3%ADsticos-Una-gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-sobre-la-metodolog%C3%ADa-cuantitativa-de-trabajos-acad%C3%A9micos-2.pdf

Garcia, V. (2020). *Paradigma*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43620/Garcia_PVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Goicochea, D. (2018). *Conceptos y definiciones de desempeño laboral*. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guirado, D. (2019). *La formulación de Vroom*. Obtenido de http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huaman, E. (2018). *Organización*. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamán, P. (2021). *Gestión administrativa y calidad del servicio hospitalario en el Hospital César Garayar García de Iquitos, Loreto 2020 (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, IQUITOS, PERÚ)*. Obtenido de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7363/Patricia_Tesis_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaimes, L., & Paucar, J. (2019). *Trabajo en Equipo*. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3179/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20DEL%20PERSONAL%20ASISTENCIAL.pdf?sequence=1

Larrea, M. (2018). *Definiciones de destreza*. Obtenido de https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22561/1/Larrea%20Arias%20%20Manuel%20Enrique.pdf

Llempen , A. (2018). *Recursos financieros*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5688/Llempen%20Guerrero%2C%20Ana%20Melva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, C. (2019). *Planificación* . Obtenido de https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3341/DOCTORADO%20-%20Carlos%20Enrique%20Lopez%20Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, L., & Fonseca, W. (2016). *Definición de los planes de acción* . Obtenido de https://repositorio.unan.edu.ni/6876/1/18188.pdf

Loza, D. (2019). *Compromiso laboral*. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2632/Compromiso%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20productora%20de%20harina%20en%20la%20ciudad%20de%20Arequi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lozano , E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70358/Lozano_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marín , S. (2021). *Introducción*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57777/Mar%c3%adn_PSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medel, C., Rodríguez, A., Jiménez, G., & Martínez, R. (2020). *El reforzamiento a los sistemas de salud.* ISBN:978-607-8621-60-6, 978-607-28-1878-1. Obtenido de https://www.casadelibrosabiertos.uam.mx/contenido/contenido/Libroelectronico/Mexico-ante-covid-19-acciones-retos.pdf

Mendieta , S. (2021). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del personal de salud en el servicio de Diagnóstico por Imágenes, en un hospital de EsSalud del Callao. 2020 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78810/Mendieta_OSP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Milla , A. (2017). *La Teoría General de Sistemas* . Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1239/TITULO%20-%20Milla%20Serna%2C%20Arturo%20Ra%C3%BAl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Otayza, J. (2021). *Teoría De La Equidad* . Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9653/Estudio_OtayzaMelgarejo_Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Padilla, H. (2018). *Gestión administrativa en el desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima-2018 (Tesis de maestria, Univesridad César Vallejo, Lima-Perú)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27847/Padilla_FHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Panta, K., & Masias, R. (2017). *Enfoque contingencial de la Administración*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3239/AE_301.pdf

Paredes, G., & Ttito, C. (2018). *MOTIVACIÓN*. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6033/RIpalego.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Piñeros, S., & Rosas, S. (2018). *Modelo de Porter Lawler:*. Obtenido de https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2137/pi%C3%B1eros_sandra_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/

Quiroz , J. (2018). *Liderazgo*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reaño , R. (2021). *Variable Dependiente: Satisfacción del Usuario*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7896/Rea%C3%B1o%20Villalobos%20Ricardo%20Salvador.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romani, G. (2018). *Teoría de la Administración Científica*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9542/Gina_Elizabeth_Romani_Alejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruíz, N. (2021). *Efectividad*. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* ©Universidad Ricardo Palma. Obtenido de https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf

Sandoval, K. (2020). *Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland*. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3612/ADM-T030_42411182_T%20%20%20SANDOVAL%20PAJUELO%20KATIA%20ROCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Serpa, S. (2017). *Diseño de la investigación*. Obtenido de https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1737/TESIS%20SERPA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solis, A., & Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano* . Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf

Tejada, M. (2019). *Definiciones de la gestión administrativa*. Obtenido de https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/828/Tejada%20Quispe%2C%20Maria%20Fernanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres , C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal nombrado del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76333/Torres_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, H. (2019). *Bases teóricas*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4344/TSP_AE_1922.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Treviño , N., & Abreu, J. (2017). *Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de*. Obtenido de http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf

Ubillus, F. (2020). *Recursos tecnológicos* . Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9054/Recursos_UbillusIzquierdo_Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilas, F. (2017). *Evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23766/Vilas_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yovera , M. (2021). *Teoría del Burocratismo o Teoría del funcionarismo de Weber*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8692/Yovera%20Rea%C3%B1o%20Miguel.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: “La gestión y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021”.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
Problema General: ¿De qué manera se relaciona la gestión y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021? Problemas específicos: a) ¿De qué manera se relaciona la planeación y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021? b) ¿De qué manera se relaciona la organización y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021? c) ¿De qué manera se relaciona la	Objetivo general: Establecer de qué manera se relaciona la gestión y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021. Objetivos Específicos**:** a) Calificar de qué manera se relaciona la planeación y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021. b) Describir de qué manera se relaciona la organización y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021. c) Precisar de qué manera se relaciona la	Hipótesis general La gestión y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa,2021, se relacionan de manera directa y significativa. Hipótesis específicas: a) La planeación y el desempeño laboral e la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan d manera directa y significativa. b) La organización y el desempeño laboral e la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan d manera directa y significativa.	Gestión	Planeación	Planes
					Participación del personal
					Planificación de tareas y actividades
					Análisis del cumplimiento de metas y objetivos
					Priorización de metas y objetivos
				Organización	Recursos Humanos competentes
					Recursos Tecnológicos
					Recursos Financieros
					Recursos materiales
					Comunicación entre áreas
				Dirección	Motivación
					Liderazgo
					Trabajo en equipo
					Comportamiento organizacional
					Delegación de funciones
				Control	Desempeño
					Metas y objetivos
					Procedimientos

dirección y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021? d) ¿De qué manera se relaciona el control y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021?	dirección y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021. d) Determinar de qué manera se relaciona el control y el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021.	c) La dirección y el desempeño laboral e la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan d manera directa y significativa. d) El control y el desempeño laboral e la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Essalud - Pucallpa, 2021, se relacionan d manera directa y significativa.			Ejecución del presupuesto
					Corrección de desviaciones
			Desempeño laboral	Competencias	Capacidades
					Habilidades
					Destrezas
				Responsabilidad	Valores personales
					Actitud asertiva
					Compromiso hacia los resultados
				Trabajo en equipo	Colaborativo
					Sinergia
					Ambiente armónico
					Metas cumplidas
				Eficiencia	Metas cumplidas
					Usuarios atendidos
					Efectividad

Anexo 2

Instrumento 1: gestión administrativa

Estimado amigo (a), mi nombre es Dalia Milagros Chacon Del Castillo, actualmente desarrollo mi tesis de maestría “Gestión administrativa y desempeño laboral de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa -Essalud, 2021, por lo que solicito su apoyo respondiendo el siguiente cuestionario. La información que me entrega es estrictamente confidencial y anónima, gracias por su apoyo.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Essalud cuenta con sus planes de gestión (Estratégico, operativo, entre otros)					
02	Todo el personal participa en la elaboración y aprobación de los planes de gestión de Essalud					
03	Essalud planifica las tareas y actividades					
04	Essalud analiza el cumplimiento de las metas y objetivos.					
05	Essalud prioriza sus metas y objetivos a desarrollar.					
06	Essalud cuenta con recursos humanos competitivos.					
07	Essalud cuenta con equipos tecnológicos de punta.					
08	Los recursos financieros con lo que cuenta Essalud cubre las demandas de la institución.					
09	Los recursos materiales con lo que cuenta Essalud es suficiente para desarrollar sus actividades con normalidad.					
10	Considera que hay una comunicación fluida entre áreas en Essalud.					
11	Essalud motiva constantemente al personal					
12	Existe un liderazgo efectivo en Essalud.					
13	Essalud promueve el trabajo en equipo.					
14	Essalud promueve el comportamiento adecuado del personal					
15	Essalud delega de manera adecuada las funciones					
16	Essalud evalúa el desempeño del personal.					
17	Essalud evalúa el cumplimiento de sus metas y objetivos					

18	Essalud evalúa el sistema de procedimientos					
19	Essalud evalúa la ejecución del presupuesto.					
20	Essalud corrige las desviaciones de gestión encontradas por las acciones de control.					

Anexo 3

Instrumento 2: desempeño laboral

Estimado amigo (a), mi nombre es Dalia Milagros Chacon Del Castillo, actualmente desarrollo mi tesis de maestría “Gestión administrativa y desempeño laboral de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa -Essalud, 2021, por lo que solicito su apoyo respondiendo el siguiente cuestionario. La información que me entrega es estrictamente confidencial y anónima, gracias por su apoyo.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Cuentas con la capacidad necesaria para desempeñar tu trabajo con normalidad					
02	Essalud le capacita para mejorar su desempeño laboral					
03	Cuentas con la habilidad necesaria para desempeñar su trabajo					
04	Cuentas con la destreza necesaria para desempeñar su trabajo					
05	Cuentas con la competencia necesaria para desempeñar su trabajo					
06	Reaccionas de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo					
07	Mantienes a tu jefe inmediato informado del progreso de tu trabajo y de los problemas que pueden aparecer					
08	Muestras autonomía y resuelves oportunamente imprevistos al interior de tu trabajo					
09	Asumes con responsabilidad las consecuencias negativas de tus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
10	Te considera eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes					
11	Consideras que hay apoyo entre todos los integrantes de Essalud					
12	Consideras que en Essalud se promueve el trabajo en equipo					
13	Está preparado para formar parte de un equipo de trabajo					
14	Usted valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					
15	Respondes de manera clara y oportuna las dudas de tus compañeros					

16	Consideras que tu grado de responsabilidad está acorde a tu capacidad profesional					
17	Consideras que el nivel de conocimiento técnico que posees te permite un buen desenvolvimiento en tu puesto de trabajo					
18	Consideras que logras desarrollar con liderazgo y cooperación tu trabajo					
19	Consideras que logras adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en tu entorno					
20	Cree usted que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo					

Anexo 4

Validación del instrumento 1-Experto 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de posgrado

Validación del instrumento 1: Gestión administrativa

Tesis de maestría "Gestión administrativa y desempeño laboral de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa -ESSALUD, 2021"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Pérez Guimaraez, Leydi

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Cargo que desempeña: Docente

1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctora en Administración de la Educación

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Dalia Milagros Chacon Del Castillo

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					90
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					90
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 90%

Pucallpa, 21 de julio de 2022



Firma del experto

Anexo 5

Validación del instrumento 1-Experto 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de posgrado

Validación del instrumento 1: Gestión administrativa

Tesis de maestría "Gestión administrativa y desempeño laboral de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa -ESSALUD, 2021"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: ORTIZ MEZA WALTER

1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3 Cargo que desempeña: DOCENTE

1.4 Titulo y/o grado que ostenta: DOCTOR

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Dalia Milagros Chacon Del Castillo

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					85
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					85
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					85

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85%

Pucallpa,21 de julio de 2022

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: ORTIZ MEZA Walter FIR 00004820 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/03/2022 11:44:10-0500

Firma del experto

Anexo 6

Validación del instrumento 1-Experto 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de posgrado

Validación del instrumento 1: Gestión administrativa

Tesis de maestría "Gestión administrativa y desempeño laboral de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa -ESSALUD, 2021"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: ROCHA GONZALES, MANUEL

1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3 Cargo que desempeña: DOCENTE

1.4 Titulo y/o grado que ostenta: DOCTOR

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Dalia Milagros Chacon Del Castillo

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

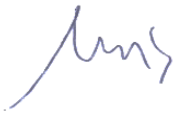
Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					90
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					90
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN = …….

Pucallpa,21 de julio de 2022



_____

Firma del experto

Anexo 7

Validación del instrumento 2-Experto 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de posgrado

Validación del instrumento 2: desempeño laboral

Tesis de maestría "Gestión administrativa y desempeño laboral de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa -ESSALUD, 2021"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.
1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Pérez Guimaraez, Leydi
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Docente
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctorado en Administración de la Educación
II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Dalia Milagros Chacon Del Castillo
III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	x		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	x		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	x		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	x		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	x		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	x		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	x		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	x		

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					90
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					90
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 90 %

Pucallpa, 21 de julio de 2022

Firma del experto

Anexo 8

Validación del instrumento 2-Experto 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de posgrado

Validación del instrumento 2: desempeño laboral

Tesis de maestría "Gestión administrativa y desempeño laboral de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa -ESSALUD, 2021"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: ORTIZ MEZA WALTER

1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3 Cargo que desempeña: DOCENTE

1.4 Titulo y/o grado que ostenta: DOCTOR

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Dalia Milagros Chacon Del Castillo

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					85
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					85
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					85

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85%

Pucallpa, 21. de julio de 2022

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: ORTIZ MEZA Walter FIR 00004820 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/03/2022 11:44:10-0500

Firma del experto

Anexo 9

Validación del instrumento 2-Experto 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de posgrado

Validación del instrumento 2: desempeño laboral

Tesis de maestría "Gestión administrativa y desempeño laboral de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa -ESSALUD, 2021"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.
1.1 Apellidos y Nombres del Experto: ROCHA GONZALES, MANUEL
1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
1.3 Cargo que desempeña: DOCENTE
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: DOCTOR
II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Dalia Milagros Chacon Del Castillo
III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					90
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					90
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 90%

Pucallpa, 21. de julio de 2022



Firma del experto