



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Tesis

Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal asistencial del
Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:

Autor: Dionicio Ortega, Angel Fredi


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8552-1491>

Asesora: Dra. Casana Jara, Kelly Milagritos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7778-3141>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Yo, Angel Fredi Dionicio Ortega Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial Del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025" Asesorado por el docente: Casana Jara, Kelly Milagritos Con DNI 43562136 Con ORCID 0000-0002-7778-3141 tiene un índice de similitud de (19) (DIECINUEVE)% con código oid: 14912:541627416 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



.....
 Firma de autor 1
 Angel Fredi Dionicio Ortega
 DNI: ... 22513635

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Dra. Kelly Milagritos Casana Jara
 DNI: 43562136

Lima, 30 de noviembre de 2025

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios, fuente de mi fortaleza y constancia, quien me sostuvo en los momentos más difíciles y me dio la serenidad necesaria para no rendirme ante los obstáculos.

A mi madre Rosaura, cuyo apoyo incondicional ha sido un pilar fundamental en mi vida.

A mis hijas Adriana, Valery y Fabiana, cuya existencia se convirtió en la mayor inspiración para seguir adelante y culminar este objetivo con esperanza y determinación.

AGRADECIMIENTO

Mi primer agradecimiento es a Dios, por sostenerme en los momentos difíciles y darme la fuerza y la constancia necesarias para concluir este proyecto.

A mi madre y a mis hijas, quienes han sido la mayor inspiración y la razón más profunda para no rendirme.

A mi asesora Dra. Kelly Milagritos Casana Jara por su asesoramiento y acompañamiento constante durante el desarrollo de la investigación.

Extiendo también mi reconocimiento a mis docentes, por su guía, persistencia y dedicación, que me permitieron avanzar con claridad en este camino formativo.

De igual modo, agradezco a mis amistades y a todas aquellas personas que me acompañaron, ya sea de manera directa o indirecta, y me gustaría mencionarlas por nombre, pero entiendo que cada una, en su momento, aportó lo justo y necesario para que hoy este logro sea posible.

ÍNDICE GENERAL

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivos Específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Bases teóricas	12
2.3. Formulación de Hipótesis	18
2.3.1 Hipótesis general	18
2.3.2 Hipótesis específicas	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	19
3.1. Método de Investigación	19
3.2. Enfoque investigativo	19
3.3. Tipo de Investigación	19
3.4. Diseño de la Investigación	20

3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1 Técnica	23
3.7.2 Descripción	23
3.7.3 Validación	23
3.7.4 Confiabilidad	24
3.8. Procesamiento y análisis de datos	24
3.9 Aspectos éticos	26
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	27
4.1 Resultados	27
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	27
4.1.2 Pruebas de Hipótesis	31
4.1.3 Discusión de resultados	36
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
5.1 Conclusiones	43
5.2. Recomendaciones	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	53
Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos	55
Anexo 3: Validación del Instrumento	59
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	84
Anexo 5: Formato de consentimiento informado	86
Anexo 6: Aprobación del Comité de Ética	87
Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin	88

ÍNDICE DE TABLAS

Página

Tabla 1. Gestión administrativa y sus dimensiones del personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025	27
Tabla 2. Desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025.	28
Tabla 3. Gestión administrativa según el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025	29
Tabla 4. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	30
Tabla 5. Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal asistencial	31
Tabla 6. Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral del personal asistencial	32
Tabla 7. Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral del personal asistencial	33
Tabla 8. Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral del personal asistencial	34
Tabla 9. Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral del personal asistencial	35

RESUMEN

Una gestión administrativa eficiente organiza los servicios de salud y favorece el buen desempeño del personal asistencial. Objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025. Metodología: estudio de enfoque cuantitativo, de nivel relacional, no experimental y transversal, para lo cual se incluyó una muestra de 211 personal asistencial que laboran en el Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025. Se hizo uso de la prueba de correlación rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables. Resultados: hay relación directa y significativa entre la gestión de administrativa y el desempeño laboral del personal asistencial ($p=0.000$; $Rho=0.477$) en un Hospital II Essalud Vitarte. También, hubo relación entre las dimensiones: planificación ($p=0.000$, $Rho=0.433$), organización ($p=0.000$, $Rho=0.381$), dirección ($p=0.000$, $Rho=0.442$), control ($p=0.000$, $Rho=0.632$) con el desempeño laboral. Por último, se concluye que: existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025 ($p<0.05$).

Palabras Clave: Desempeño laboral, dirección, gestión administrativa, organización, planificación.

ABSTRACT

Efficient administrative management organizes health services and promotes good performance of healthcare staff. Objective: To determine the relationship between administrative management and job performance among healthcare staff at Essalud Vitarte Hospital II in the 2025 period. Methodology: This is a quantitative, relational, non-experimental, and cross-sectional study. A sample of 211 healthcare staff working at Essalud Vitarte Hospital II in the 2025 period was included. Spearman's rho correlation test was used to evaluate the relationship between variables. Results: There is a direct and significant relationship between administrative management and the job performance of healthcare staff ($p=0.000$; $Rho=0.477$) at Essalud Vitarte Hospital II. There was also a relationship between the dimensions: planning ($p=0.000$, $Rho=0.433$), organization ($p=0.000$, $Rho=0.381$), direction ($p=0.000$, $Rho=0.442$), control ($p=0.000$, $Rho=0.632$) and job performance. Finally, it is concluded that: there is a significant relationship between administrative management and the job performance of the healthcare staff of Hospital II Essalud Vitarte in the period 2025 ($p<0.05$).

Key Words: Job performance, leadership, administrative management, organization, planning.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa incluye distintas técnicas, actividades y procedimientos para otorgarle un uso más eficaz al capital humano, financiero y materiales que se encuentra en una organización, para evitar inconvenientes y se consigan los objetivos propuestos; si no se logra una buena gestión, puede haber repercusiones en el desempeño del personal como baja productividad o incluso deserción laboral.

Por tanto, con esta investigación se buscó determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025, cabe resaltar que el trabajo se estructura en capítulos:

Primero “El Problema” consta del planteamiento y la formulación del problema, los propósitos, la justificación y las limitaciones.

Segundo “Marco Teórico” abarca los antecedentes de la investigación (internacionales y nacionales), las bases teóricas, las definiciones de las variables y la formulación de las hipótesis.

Tercero “Metodología” engloba el método, el enfoque, el tipo, el diseño, la población, la muestra y el muestreo, las variables y la operacionalización, además de las técnicas y los instrumentos de recolección de datos, el procesamiento, el análisis de datos y los aspectos éticos.

Cuarto “Presentación y Discusión de los Resultados” incorpora el análisis descriptivo y el bivariado de los resultados, así como las pruebas de hipótesis, que se cotejarán con diversas investigaciones en la sección discusión de los resultados.

Quinto “Conclusiones y Recomendaciones” compone las conclusiones y las recomendaciones. Al final, se colocan las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La gestión y servicios de salud dependen de las capacidades y la dedicación de la fuerza laboral sanitaria, y gran cuantía de ocasiones radica en la aplicación de varios procesos que rigen la normalización, así como el manejo de los servicios prestados (Velasco et al., 2024). Además, la gestión administrativa simboliza un determinante en las derivaciones de las direcciones en salud; ya que los elementos de salud deben estar inmersos de modo organizado e institucionalizado en numerosos establecimientos (Iza et al., 2023).

A nivel mundial, la gestión en salud pública tiene el alto compromiso de asegurar el bienestar de la población, para lo cual debe tramitar pautas a largo plazo, monitorear las directrices de los padecimientos y establecer recursos de modo efectivo para poder dar respuesta inmediata a una crisis de salud (Cedeño et al., 2025), según la Organización Mundial de la Salud (2022) se observan problemas en la planificación en la gestión hospitalaria y esto puede resultar en la pérdida de entre el 20% y el 40% del presupuesto destinado a la gestión administrativa en salud; ante ello, se busca desarrollar un plan administrativo que aborde las confusiones de la organización hospitalaria. En naciones con ingresos bajos y medios, solo entre el 33% puede acceder a los servicios de salud requeridos, sin sufrir discriminación ni enfrentar obstáculos económicos (Gómez, 2025).

Abordando escenarios como América Latina y el Caribe, la gestión en términos de salud afronta retos específicos debido a elementos económicos, políticos y sociales; según el informe brindado por la Organización Internacional del Trabajo indica que se evidencia una tasa de informalidad laboral correspondiente al 53%, complicando la ejecución de políticas efectivas de capital humano, afectando el desempeño laboral (Gómez y Yoza, 2024). En esta región, se observa insatisfacción sobre la gestión de establecimientos de salud en más del 70%, debido a la falta de planificación, la escasez de medicamentos, administración deficiente en la parte de infraestructura, talento humano, entre otros (Morales y García, 2020; Mejía et al., 2024).

En el Perú, como en muchas naciones, coexisten privaciones en la gestión de los centros de salud que están en el primer nivel de atención; es así que de acuerdo a datos brindados por el Ministerio de Salud, solo un 14% dispone de capacidades para la gestión, abarcando el planeamiento y la dirección, para otras áreas, un 32% posee una apropiada infraestructura, apenas el 25% tiene equipamiento suficiente y el 29% dispone de personal entrenado, siendo estos aspectos los que ocasionan una situación amplia, en la cual la gestión del establecimiento se transforma en una dificultosa labor (Espinoza et al., 2021).

Instituciones hospitalarias, en nuestro medio, poseen brechas de infraestructura, es así que el 51% de ellos tienen áreas inadecuadas, afectando los servicios de salud, estas brechas las tenemos en departamento como Ancash (83%), Lima (76%), Tumbes (67%). Asimismo, hospitales de EsSalud cuentan con infraestructura en malas condiciones, producto de una mala gestión, afectando el desempeño laboral, de ellos tenemos a las redes Almenara, Rebagliati, Arequipa, entre otras (Ministerio de Salud, 2023).

A ello, las entidades de salud deben esbozar y emplear métodos de valoración del desempeño laboral, basando en la gestión del hospital, permitiendo encontrar fallas y limitaciones que puedan ser corregidas a nivel institucional (Heredia y Narváez, 2024). A

este punto, el desempeño laboral es considerablemente situacional, y difiere de un individuo a otro, dependiendo de incontables componentes como puede ser la comunicación, resolución de inconvenientes, toma de decisiones, el profesionalismo, las analogías interpersonales, la responsabilidad, el compromiso en equipo, el desarrollo en el trabajo.

Analizando la situación global y regional de los sistemas de salud del hospital II EsSalud Vitarte, se puede deducir que se enfrentan serios desafíos originarios de la ineficiencia administrativa, la sobrecarga laboral del personal asistencial y la iliquidez de recursos humanos, según la Organización Mundial de la Salud (2022) advierte que los trabajadores de salud reportan insatisfacción con la gestión institucional, por la ausencia de liderazgo, comunicación interna deficiente y restringidas oportunidades de desarrollo profesional, inconvenientes que impactan directamente en la calidad del servicio y en el desempeño laboral del personal asistencial en el ámbito hospitalario actual.

A pesar que hay existen estudios realizados en el Hospital II EsSalud Vitarte acerca de calidad percibida del servicio, cultura de seguridad en el personal médico, no se ha encontrado literatura reciente y definida que evalúe cómo las prácticas de gestión administrativa afectan el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital II EsSalud Vitarte, considerando igualmente las permutaciones institucionales y organizacionales posteriores a la pandemia y las reformas administrativas de EsSalud. Es así que hay falta de evidencia actual y contextualizada que enlace directamente prácticas administrativas concretas con dimensiones completas del desempeño en el personal asistencial de ese hospital, lo cual viene a ser una brecha latente actual en la institución.

En el Hospital donde se desarrollará el estudio, se observó una gestión en el ámbito administrativo con distintas falencias, es decir, un sistema que no logra cumplir con los requerimientos de los usuarios, impidiéndoles acceder a una atención digna en el momento adecuado; esta carencia de servicios de salud compromete las proyecciones económicas a

largo plazo generando vulnerabilidad en el entorno laboral de los profesionales de salud, creando un entorno complejo (Ministerio de Salud, 2023).

Ante lo mencionado se propone lo siguiente:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025.

1.3.2 **Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.

Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.

Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.

Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.

1.4 **Justificación de la investigación**

1.4.1 **Teórica**

Se considera para la investigación a la Teoría de las Organizaciones como Sistemas Sociales, la cual pretende que la institución pueda crecer en el medio laboral, y la Teoría de Desempeño laboral que se cimenta en las conductas necesarias del personal para lograr las metas de la organización, por ende, ambos preceptos teóricos serán fortalecidos en base a los hallazgos que se consigan, para dar nuevos alcances a la institución que avalen una atención de calidad.

Asimismo, la información obtenida proporcionará conocimientos en base a la gestión administrativa y el desempeño laboral de la institución, estos datos son relevante y de gran beneficio para la sociedad científica; ya que, se incrementará la evidencia en base a un tema fundamental, asimismo, este aporte podrá ser sociabilizados a nivel local y nacional, esta información ecuaníme servirá de base para otros investigadores interesados en el tema.

1.4.2 Metodológica

En el estudio se contempla en enfoque de índole cuantitativa, ya que permite medir y establecer de manera adecuada y óptima la relación entre las variables consideradas, para lo cual se han seleccionado dos instrumentos que se emplearan para recolectar datos concretos, es necesario especificar que las herramientas se encuentran validadas y confiables para que puedan proporcionar un valor estadístico relevante al presente estudio, consintiendo cumplir con los objetivos propuestos.

1.4.3 Práctica

El estudio, busca analizar el contexto actual del hospital y las falencias de parte el personal que labora en la institución, obteniendo información actual de la institución respecto a la gestión actual percibida desde el punto de vista del personal asistencial. Es de vital relevancia en la gestión pública, ya que al identificar cómo la parte administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal asistencial, se brindará información necesaria y se analizarán todos estos detalles, con la finalidad de mejorar los procesos del aspecto administrativo, ya sea a nivel de planificación u organización del entorno, optimizar la eficiencia del recursos humano y su productividad, robustecer y garantizar servicios de calidad en beneficio de la población.

Al establecer estrategias de mejora en la gestión del hospital fortaleciendo los sistemas de información para la salud, se podrá hacer propicio la implementación de políticas de gestión pública y se logrará un impacto positivo en el ámbito laboral, ya que se mejorarán los servicios de salud y las capacidades, se tendrá un ambiente motivado y sobre todo saludable; libre de problemas de estrés, ansiedad u otros problemas emocionales, que afecten el día a día del trabajador.

Asimismo, la generación, la transferencia y el uso de la evidencia y el conocimiento en materia de salud, promueve la investigación, la innovación y el uso de la tecnología, ideal para este tipo de temas propuestos.

1.5. Limitaciones de la investigación

Una limitante fue que se realizó únicamente en el hospital II EsSalud Vitarte, por lo que los resultados no se pueden generalizar a otros hospitales o niveles de atención del sector público o privado.

Por se un estudio transversal, los datos fueron recabados en un solo momento, lo cual impidió establecer causalidad, limitándose solo a realizar correlaciones o asociaciones.

Otro obstáculo fue la limitada evidencia científica, por lo que se trabajó con antecedentes referenciales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Nacionales:

Espinoza (2024) en Cusco-Perú, llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue “Examinar la relación de la gestión administrativa con el desempeño en el trabajo de un personal de Centro Médico”. Fue no experimental, correlacional y transversal, donde se incluyó a 56 trabajadores, a quienes se les administró la técnica de la encuesta y los instrumentos eran cuestionarios válidos y que daban fiabilidad. En los resultados se pudo observar que los participantes evaluaron una buena gestión administrativa (78.5%) y desempeño laboral (73.2%), por lo que hubo una correlación directa y significativa entre dichas variables y sus dimensiones valoradas. Concluyen que hay un vínculo positivo alto mediante un Rho de Spearman de 0.765 entre la gestión administrativa y el desenvolvimiento en el trabajo.

Quispe (2024) en Cusco-Perú desarrolló una investigación con el propósito de “Identificar la asociación entre la gestión administrativa y el desempeño en el trabajo en profesionales de salud. Fue no experimental, básico, correlacional y transversal, en 60 trabajadores, a quienes se les distribuyó como técnica a la encuesta y los instrumentos eran cuestionarios confiables. En los resultados se encontró que la gestión administrativa se vinculó con el desempeño laboral ($p=0.000$; $Rho=0.539$), de igual modo en las dimensiones

rendimiento de tareas ($p=0.000$, $Rho=0.727$), rendimiento contextual ($p=0.000$, $Rho=0.775$) y el comportamiento de trabajo contraproducente ($p=0.000$, $Rho=-0.832$). Concluye que hay correlación significativa entre dichas variables.

Castillo (2023) en Lima-Perú, ejecutó un trabajo que tuvo como propósito “Comprobar la relación sobre la gestión administrativa y el desempeño en el trabajo del personal de salud en una institución”. Se trató de un estudio no experimental, correlacional y transversal, donde la muestra estuvo constituida por 100 profesionales. Como técnica se usó a la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios con validez y buena confiabilidad. En los resultados se manifiesta que la mayor parte era de sexo femenino (90%) y de 31 a 40 años (30%), la gestión administrativa fue medianamente eficaz (45%) y el desempeño laboral de nivel medio (58%). Además, las dimensiones como la planificación, organización, dirección y control se asociaron con el desenvolvimiento laboral ($p=0.000$). Concluye que hay correlación significativa entre dichas variables ($p=0.000$; Rho de Spearman=0.840).

Rodríguez (2022) en Lima-Perú realizaron un trabajo con el objetivo de “Establecer la asociación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un nosocomio”. Fue de tipo no experimental, transversal y descriptivo correlacional, en 105 participantes, que se les administró como técnica a la encuesta y como instrumentos cuestionarios validados y con alta confiabilidad. En los resultados se halló que la mayoría percibe la gestión administrativa (52.4%) y el desempeño laboral (52.4%) en un grado regular. Asimismo, las dimensiones planificación, organización, dirección y control se asociaron con el desempeño del personal ($p<0.05$). Concluye que hay vínculo entre las variables señaladas ($p=0.000$; Rho de Spearman=0.623).

Mendieta (2021) en Lima-Perú publicaron un trabajo con el objetivo de “Comprobar la asociación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud”. Fue de tipo básico, descriptivo correlacional y transversal, que tuvo como muestra a

94 sujetos. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos unos cuestionarios con Escala Likert que alcanzaron validez y una fuerte confiabilidad. En los resultados se obtuvo que las dimensiones de planificación, organización, dirección y control se relacionaron de modo significativo al desempeño en el trabajo ($p=0.000$). Concluye que hay vínculo entre dichas variables ($p=0.000$; Rho de Spearman=0.730).

Internacionales:

Alotaibi y Hanawi (2024) en Arabia Saudita, publicaron un trabajo con el objetivo de “Establecer el efecto de las prácticas administrativas en el desempeño laboral en el Hospital Militar de Alhada”. Realizaron un estudio cuantitativo y descriptivo correlacional, que incluyó como muestra a 369 sujetos de dicho establecimiento. La técnica fue la encuesta y los instrumentos eran cuestionarios de datos demográficos, de prácticas administrativas y de desempeño en el trabajo. En los resultados se obtuvo que la mayoría eran varones (61,5%) y de 30 a 40 años (57,2%), con estudios de licenciatura; además la planificación de recursos humanos se relacionó de manera positiva y fuerte con el desempeño laboral ($p = 0,01$), también, la comunicación tuvo un vínculo positivo relativamente más débil con el desempeño ($p = 0,0490$). Por otra parte, la toma de decisiones no mostró una relación significativa con el desempeño laboral ($p = 0,672$). Concluyen que hay una fuerte relación de las prácticas administrativas y el desempeño laboral, sobretodo la planificación de recursos humanos.

Kadhun (2024) en Irak efectuó un trabajo con el objetivo de “Comprobar si la planificación administrativa se relaciona con la eficiencia del personal de salud de un Hospital”. Fue un estudio descriptivo transversal, en 50 profesionales de la salud seleccionadas por muestreo no probabilístico intencional. Se aplicó como técnica a la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios de características demográficas, de planificación administrativa y de eficiencia del desempeño. En los resultados se evidenció

que había una relación significativa entre la planificación y la eficiencia del desempeño de los participantes. Concluye que en este nosocomio se deben mejorar aspectos de la estructura institucional.

Al Flayyeh & Al-Harbi (2023) en Arabia Saudita realizaron una investigación que tuvo como objetivo “Identificar si las mejoras en el desempeño de la atención médica se producen por mejoras en la calidad general de la toma de decisiones administrativas en un centro de salud”. Fue de tipo mixta, tanto cualitativo como descriptivo correlacional, en 220 sujetos, a quienes se les administró la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario. En los resultados se halló que hay un alto nivel de calidad, aceptación e implementación, puntualidad y toma de decisiones administrativas, lo que indica que los centros de salud poseen un alto grado de capacidad para tomar decisiones administrativas; también, hubo un alto nivel de desempeño. Concluyen que la toma de decisiones administrativas ejerció una influencia significativa en el desempeño de las instituciones, y por cada incremento del 1% en el nivel de toma de decisiones administrativas, el desempeño mejoró en un 0,853%.

Suknunan y Bhana (2022) en Sudáfrica desarrollaron un estudio con el objetivo de “evaluar la influencia de la relación que surge entre empleados y gerentes en la mejora del desempeño y la productividad del personal”. Fue de enfoque cuantitativo y analítico, cuya muestra fue de 40 individuos mediante muestreo censal. SE administró como técnica a la encuesta y como instrumento a un cuestionario. En los resultados se obtuvo que la relación entre administrativos y empleados ocasionaba un efecto en el desempeño y la productividad de los empleados, por lo que una relación positiva con el gerente se vinculaba a una mayor motivación y desempeño, en cambio, una relación negativa generaba un deficiente desempeño. Concluyen que hay vínculo entre dichas variables.

Asiri y Al Sharqi (2020) en Arabia Saudita efectuaron un estudio cuyo objetivo fue “Examinar el efecto del empoderamiento administrativo en el desempeño del personal del

Hospital”. Fue de tipo descriptivo-analítico, donde se tuvo como muestra a 330 sujetos seleccionados por muestreo aleatorio simple, a quienes se les administró como técnica una encuesta y el instrumento un cuestionario como herramienta de estudio. En los resultados se encontró que los individuos sostienen que hay un impacto del empoderamiento administrativo en aspectos de conocimiento, autorización y de equipo de trabajo sobre el desempeño. Concluyen que hay un gran efecto del empoderamiento administrativo sobre el desempeño de las instituciones de salud.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión Administrativa

2.2.1.1. Definición

La gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización, mediante la conducción de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la empresa, que permitan prevenir problemas y alcanzar los objetivos planteados (Peña et al., 2022).

En efecto, en la gestión administrativa se aplican diferentes técnicas y procedimientos para darle un uso más eficiente a los recursos humanos, financieros y materiales que tiene una organización. El uso de los recursos se orienta en función de los objetivos que persigue la empresa. Es decir, que se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos. Por ello todas las funciones se organizan de manera que se pueda dirigir y controlar el manejo más adecuado de éstos (Quiroa y López, 2020).

La gestión administrativa está a cargo de los ejecutivos, que supervisan las operaciones de la organización, aseguran que los recursos sean utilizados de manera correcta, y que el flujo de información sea efectivo. Hay varias funciones que desempeñan los

directivos en el proceso de gestión organizacional, como pueden ser: Proponer y elaborar políticas, normas y procedimientos, supervisar la ejecución del presupuesto de la empresa, elaborar programas de capacitación del personal, preparar los planes de ventas, marketing, etc., proponer e implementar mejoras en las políticas de gestión del personal, selección de los planes de las diferentes áreas, departamentos, o secciones (González et al., 2020).

2.2.1.2. Importancia

Su capacidad de controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la institución permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos. La conducción sistemática de una correcta gestión administrativa favorece la obtención de resultados favorables para la organización (Equipo editorial, Etecé, 2023). La gestión administrativa consiste en preparar a la organización y disponerla para actuar, de manera anticipada, contemplando todos los medios y procedimientos que necesita para cumplir con sus objetivos y disminuir efectos negativos (Equipo editorial, Etecé, 2023).

Una gestión administrativa eficiente debe considerar la participación de todo el personal en los objetivos del área, para lograr un compromiso ético y profesional que sumará a un mejor resultado de la gestión. Este enfoque participativo fomenta una cultura de colaboración y responsabilidad compartida, donde cada miembro del equipo entiende su papel y su impacto en la calidad del servicio brindado. Al involucrar a todos los niveles del personal, desde los médicos y enfermeras hasta el personal de apoyo y administrativo, se crea un ambiente en el que se valoran las contribuciones individuales y se promueve la mejora continua (Velasco et al, 2024).

La integración de todos los empleados en la toma de decisiones y en la implementación de protocolos permite una mayor flexibilidad y adaptabilidad ante situaciones de emergencia, optimizando la respuesta y la eficacia operativa. La capacitación

continua y la comunicación efectiva son esenciales para mantener altos estándares de desempeño para asegurar que todos estén alineados con los objetivos estratégicos de la organización (Velasco et al., 2024).

2.2.1.3. Dimensiones

Planificación: consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado (Chiavenato, 2001).

Organización: Actividad básica que se basa en estructurar e integrar los recursos y los órganos encargados de su administración, relacionarlos y fijarles sus atribuciones, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos (Chiavenato, 2001).

Dirección: responsable de la conducción y orientación de la acción empresarial mediante la dinamización de las actividades en todas las áreas y niveles de la empresa. Es una función predominantemente orientada hacia el desempeño de las personas, ya que ellos son los recursos que animan los demás recursos empresariales (Chiavenato, 2001).

Control: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. Reside en la verificación de si la actividad controlada está alcanzando o no los resultados deseados, es decir, de aquellos que estaban previstos y requieren ser controlados (Chiavenato, 2001).

2.2.1.4. Teoría de las Organizaciones como Sistemas Sociales

Introducida por Ludwing von Bertalanffy entre 1950 y 1956, es uno de los enfoques que mayor impacto ha tenido en la teoría administrativa. La meta de esta teoría es tratar de evitar la superficialidad científica que ha estancado a las ciencias (Medina y Avila, 2002).

Katz y Kahn (1966) fueron los primeros en presentar de manera integral la concepción de las organizaciones como sistemas abiertos en su obra *Psicología Social de las Organizaciones*. Desde esta perspectiva, las organizaciones se entienden como sistemas dinámicos, sensibles al entorno, con capacidad de adaptación, crecimiento y autorreproducción, que mantienen un intercambio constante con su medio. Estos sistemas están conformados por subsistemas interrelacionados, de modo que la actividad de cada uno impacta al conjunto. Asimismo, las organizaciones son consideradas subsistemas insertos en un entorno de sistemas interdependientes (Medina y Ávila, 2002). Además, poseen estructuras formales que incluyen mecanismos de mantenimiento, producción y apoyo, líneas de autoridad claramente definidas, mecanismos de regulación y adaptación, así como un sistema de valores e ideología que orienta su funcionamiento (Medina y Ávila, 2002).

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

Es la valoración que establece si un sujeto efectúa bien su trabajo, en la cual se toma en cuenta sus capacidades profesionales y sus destrezas personales. Presenta como peculiaridades: obtener buenos resultados, se basa en una meta de la institución, posee distintas dimensiones, involucra una serie de conductas puntuales (las que el sujeto debe efectuar como parte de su labor) y no puntuales (son las que no alteran las diligencias que ejecutan en la organización) de las faenas a desarrollar (Sy Corvo, 2022). También, son labores y gestiones efectuadas por el personal que contribuyen a conseguir los propósitos planificados en base al logro de los establecimientos. El ejercicio de la tarea está enfocado a su logro en base a las facultades y saberes que están involucradas en las diligencias para cada cargo que favorecen a la organización (Bautista Cuello et al., 2020).

2.2.2.2. Características

Las propiedades, destrezas, requerimientos y atributos son peculiaridades individuales que interactúan con el modo del trabajo y de la entidad para originar actuaciones, los cuales, a su vez, impresionan los resultados. Entre ellos se encuentran: cuantía y calidad de trabajo, colaboración, compromiso, sapiencia de las labores, asistencia, requerimiento de supervisión, etc. El desempeño muestra fundamentalmente los propósitos de la eficiencia, esto es, lograr las metas al tiempo que se emplean los recursos apropiadamente (Chiang Vega y San Martín Neira, 2015). La valoración del desempeño implica distintos aspectos que brindan resultados, los mismos que al ser examinados sobre su ejercicio en las áreas correspondientes de la institución, resaltan los inconvenientes que afectan a la organización, esta técnica favorece en implementar tácticas que apoyen al logro de las metas fijadas en las entidades (Guartán et al., 2019).

2.2.2.3. Dimensiones

Entre sus dimensiones, estipuladas por la Red de Salud Tacna (2020), se encuentran:

Planificación: Considera la propiedad para efectuar y examinar la labor propia y del personal a su cargo, así como la destreza para sistematizar los recursos otorgados.

Responsabilidad: Examina el compromiso que toma el trabajador a fin de lograr acertadamente las ocupaciones delegadas.

Iniciativa: Nivel de la acción laboral espontánea sin demanda de instrucciones e inspección, formando nuevas soluciones ante inconvenientes de trabajo con particularidad.

Oportunidad: Distingue el acatamiento de aplazamientos en la realización de las labores encargadas.

Confiabilidad y discreción: Considera el empleo apropiado de la información que por el puesto o las ocupaciones en las que se desenvuelve debe saber y mantener reserva.

Calidad de trabajo: Aprecia la frecuencia de aciertos y faltas, estabilidad, exactitud y orden en la exposición de la labor delegada.

Relaciones interpersonales: Examina el ajuste a la labor en equipo y la interrelación personal.

Cumplimiento de normas: Muestra el acatamiento de las pautas institucionales (Estatuto interno, instrucciones y otros).

2.2.2.4. Teoría de Desempeño laboral de Campbell

Campbell sostuvo que el desempeño se atribuye a cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales. A partir de una investigación en el ejército de USA, desarrolló un modelo factorial jerárquico compuesto de ocho factores, siendo estos: Rendimiento técnico; comunicación; iniciativa, persistencia y esfuerzo; conducta laboral contraproducente; supervisión; desempeño de la gestión jerárquica; liderazgo entre pares y miembros del equipo; gestión de pares y miembros del equipo (Campbell & Wiernik, 2015; Salgado y Cabal, 2011). Surge en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, es considerado uno de los pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, tiene por finalidad contar con los componentes principales para medir el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos (Bautista et al., 2020).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.

Hipótesis específica 2

Ha: Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.

Hipótesis específica 3

Ha: Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.

Hipótesis específica 4

Ha: Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación

Hipotético – deductivo: dado que se esbozaron hipótesis a partir de dos propuestas, una universal fundamentada en teorías científicas; y otra empírica analizando el hecho observable que ocasiona el problema para ser contrastada a través de estimaciones numéricas, para lo cual se prosiguieron los pasos del método científico (Sánchez, 2019).

3.2. Enfoque investigativo

Cuantitativo: caracterizado por las predicciones mediante interpretaciones de hechos observados; este enfoque maneja la recolección y análisis de datos mediante la medición numérica utilizando métodos estadísticos (Vizcaíno et al., 2023).

3.3. Tipo de Investigación

Básica: dado que se busca generar nuevos conocimientos en base a conocimientos, teorías o hechos preexistentes. (Arias y Covinos, 2021).

Nivel relacional: se esboza la dependencia entre variables, independientemente del medio de estas, y no procura explicar relaciones de causalidad, sino solamente el descubrimiento de la relación misma, y de encontrarse tal relación puede instaurar una hipótesis de causalidad (Supo, 2023).

3.4. Diseño de la Investigación

No experimental: no se manejan las variables solo se observa el comportamiento de estas; ante ello, se trata de investigaciones en las que no se varía de manera intencional las variables para ver su resultado sobre otras variables (Hernández y Mendoza, 2023).

Transversal: se asentó en el control del objeto de estudio de una forma completa, en un periodo único y fijo; así como en un lugar específico (Hernández y Mendoza, 2023)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Colectividad de individuos con elementos de características frecuentes las cuales fueron expandidas en las conclusiones de la investigación y está delimitado en tiempo y espacio (Ñaupas et al., 2018). Son 469 personal asistencial que labora en el Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025.

Muestra: parte de la población que se escoge para el estudio, esperando que lo que se averigüe en la muestra refleje una idea sobre la población en su conjunto (Rodríguez et al., 2024).

En cálculo del tamaño de la muestra se hizo uso de la fórmula para muestra finita mediante:

$$n = \frac{N * Z^2 * Se^2}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * Se^2}$$

- N = Total de la población = 469
- $Z^2 = 1.962$ (si la seguridad es del 95%)
- SE= desviación estándar =0.5
- d = precisión (en este caso deseamos un 5%).

$$n = \frac{(469)(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (469 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 211$$

Estuvo conformado por 211 personal asistencial que laboran en el Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025.

Criterios de inclusión:

Personal asistencial que acepte participar del estudio y firme el consentimiento informado.

Personal asistencial que este laborando más de seis meses en la institución de salud.

Criterios de exclusión

Personal asistencial que esté de vacaciones, licencia o realice sus pasantías.

Muestreo: elección de los componentes, de manera aleatoria, es decir que todos tienen las mismas posibilidades de ser elegidos (Rodríguez et al., 2024). Probabilístico aleatorio simple.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Gestión administrativa	Conjunto de labores y diligencias que se regularizan para hacer uso de los recursos de una empresa de la manera más eficaz posible (Peña et al., 2022).	Supervisión de operaciones de la organización, asegurando uso de recursos y que el flujo de información sea efectivo.	Planificación	Objetivos, metas, estrategias, instrumentos de gestión	Ordinal	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Organización	Recursos materiales, financieros, materiales, humanos		
			Dirección	Capacitación, toma de decisiones, capacitación, liderazgo		
			Control	Control, vigilancia, monitoreo		
Desempeño laboral	Conjunto de acciones que realiza un empleado para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar los objetivos de la empresa o compañía (Sy Corvo, 2022).	Acciones realizadas mediante la medición de planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de normas a través de los valores de alto, medio y bajo	Responsabilidad	Compromiso, cumplimiento de tareas	Ordinal	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Planificación	Plan de trabajo, ejecuta y evalúa, planificación, racionalización		
			Iniciativa	Asigna tareas, proactividad, genera soluciones		
			Calidad de trabajo	Consistencia de la tarea, administración de tareas, menos errores		
			Oportunidad	Cumplimiento de tareas, oportunidad laboral		
			Confiabilidad y discreción	Confidencia de institución, uso adecuado de la información, confidencia de compañeros		
			Cumplimiento de normas	Cumplimiento de normas, reglamento interno, procedimientos.		
Relaciones interpersonales	Buena comunicación, acceso a información, relaciones buenas, trabajo en equipo					

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se empleó la Encuesta para ambas variables.

3.7.2 Descripción

1. La variable gestión administrativa se analizó con la escala de gestión administrativa creada por Rodríguez (2022), la escala tuvo conformada por 23 preguntas, agrupado en cuatro dimensiones: planificación (8 preguntas), organización (6 preguntas), dirección (5 preguntas) y control (4 preguntas). Los ítems se determinaron mediante la escala de Likert de 1 a 5: 1 nunca, casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

La aplicación fue individual, y el tiempo en el llenado fue de 15 minutos.

2. El desempeño laboral se evaluó con una escala en el personal asistencial de salud, este instrumento se adaptó del trabajo de Panduro (2019), quien tomó como base los lineamientos del Ministerio de Salud. La escala estuvo conformada por 21 ítems organizados en 8 dimensiones. Los ítems se determinan en una escala Likert de 1 a 5, los cuales van desde: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

La aplicación fue individual y colectiva, y el tiempo en el llenado fue de 10 minutos aproximadamente.

3.7.3 Validación

La validez se basa en la categoría de que un instrumento mide ciertamente la variable que pretende calcular (Hernández et al., 2023).

Para el primer instrumento: Escala de Gestión administrativa se validó por Rodríguez

en el año 2022, a través de tres expertos en el tema obteniendo concordancia al 100%.

El segundo instrumento: Escala de desempeño laboral fue adaptado y validado por Panduro en el año 2020, tomando como documento original el documento del Ministerio de salud. La forma de evaluación fue a través de un juicio de expertos aprobado por unanimidad al 100% (Panduro, 2019).

Cabe resaltar que ambos instrumentos fueron sometidos a un juicio de expertos y se obtuvo concordancia entre sus apreciaciones (Ver Anexo 3).

3.7.4 Confiabilidad

La seguridad de un instrumento de control se trata del valor en que su aplicación perenne al mismo sujeto genera resultados semejantes (Hernández et al., 2023).

El primer instrumento: la escala gestión administrativa alcanzo un puntaje de 0.880 mediante alfa de Cronbach según lo indica el autor Rodríguez.

El segundo instrumento: la escala de desempeño laboral, confiabilizado por Panduro (2019), obtuvo un coeficiente de 0.973, es decir una excelente confiabilidad.

Para efectos del presente estudio, se aplicó una prueba piloto a 25 personal asistencial de otra institución con la misma capacidad resolutive, obteniendo para el primer instrumento un coeficiente alfa de Cronbach de 0.95 y para el segundo instrumento un coeficiente de 0.93, siendo una excelente confiabilidad, por lo que se pueden aplicar ambas escalas (Ver Anexo 4).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Presentado y aprobado por la Universidad Norbert Wiener, donde se brindó una resolución correspondiente, asimismo, fue analizado por el comité de ética de la institución, posteriormente se solicitaron los permisos a la entidad hospitalaria para proceder a realizar la selección del personal asistencial a encuestar y puedan participar de la investigación, toda selección y participación será previa firma del consentimiento informado.

La valoración de las variables fue de forma presencial brindándoles el instrumento a cada uno de los participantes, que cumplan con los criterios de selección, las escalas para medir ambas variables fueron aplicadas en un tiempo cercano de 25 a 30 minutos por participante. Una vez recolectada la data fue analizada por el investigador.

Métodos de análisis estadístico

La información recabada fue ingresada en el programa Excel y evaluada mediante el programa estadístico SPSS v.27 con el fin de analizar estadísticamente los datos recolectados.

Análisis descriptivo: los indicadores cualitativos se evaluaron mediante frecuencias absolutas y relativas (%); y para el análisis de las variables cuantitativas, se estimaron a través de medidas de tendencia central (promedio) y de dispersión (desviación estándar).

Análisis inferencial: se tuvo en cuenta la prueba de normalidad de datos; y después de ello, se eligió el coeficiente de correlación de Spearman, perfecto para poder establecer la relación entre dos variables ordinales. Cabe resaltar, que los resultados de la correlación (r) indican el grado de relación (entre valores de -1 a 1, incluyendo el 0); en caso que se obtuviera una correlación con el signo negativo (-) representaría que es inversa, y si el signo es positivo (+), el sentido es directo, también se tuvo en cuenta el valor de $p < 0.05$ que demostró una relación estadísticamente significativa. Asimismo, el coeficiente de correlación se indica en la siguiente imagen:

Valor de ρ	Significado
-1	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
-0.2 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

El formato de las tablas y gráficos se efectuaron mediante el programa Excel (Hernández y Mendoza, 2023).

3.9 Aspectos éticos

Se consideró como principios éticos: beneficencia; hacer el bien tomando en cuenta la motivación y el bien del participante, lo que abarca en la práctica biomédica un beneficio para la salud, en el proyecto se favoreció al personal de salud generando actividades provisionales y destrezas, en pro de la salud tanto de ellos como de los pacientes; no maleficencia; este principio se instituye en no hacer quebrantar al paciente, es decir, tener respeto por la integridad física y psicológica de los sujetos, teniendo cuidado en la conservación de los datos derivados; justicia; se intentó dar de modo equitativo los beneficios y posibles riesgos, teniendo en cuenta los criterios de selección; y autonomía; atributo de independencia, que hacer libre y sensato, sin influencia externa, mediante ello se brindará el consentimiento informado respetando los juicios de los enfermeros. Por tanto, este trabajo se presentó al Comité de Ética, **el cual fue aprobado por los responsables**, además se guardó en anonimato la identidad de los participantes y se cumplió con la colocación de citas y referencias de los autores, sometiendo el trabajo a un software de similitud que garantizó la originalidad del estudio.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 1.

Gestión administrativa y sus dimensiones del personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025

Gestión administrativa y sus dimensiones		N	%
Nivel de gestión administrativa	Mala (menor a 73)	51	24.2%
	Regular (73 a 90)	110	52.1%
	Buena (mayor a 90)	50	23.7%
Nivel Planificación	Mala (menor a 26)	40	19.0%
	Regular (26 a 32)	119	56.4%
	Buena (mayor a 32)	52	24.6%
Nivel Organización	Mala (menor a 16)	47	22.3%
	Regular (16 a 24)	117	55.5%
	Buena (mayor a 24)	47	22.3%
Nivel Dirección	Mala (menor a 15)	50	23.7%
	Regular (15 a 21)	114	54.0%
	Buena (mayor a 21)	47	22.3%
Nivel Control	Mala (menor a 12)	36	17.1%
	Regular (12 a 17)	128	60.7%
	Buena (mayor a 17)	47	22.3%
TOTAL		211	100.0%

En la tabla 1 se observa la gestión administrativa y sus dimensiones donde el 52.1% del personal asistencial alcanzó un nivel regular respecto a la gestión administrativa, nivel que se debe a que la mayoría de las dimensiones alcanzó el grado medio o regular; respecto a la dimensión planificación el 56.4% tuvo un nivel regular y el 24.6% bueno, en cuanto a la organización el 55.5% alcanzó un nivel regular, para el nivel dirección el 54% alcanzó un grado regular; y por último, el 60.7% del personal asistencial alcanzó un nivel regular para la dimensión control.

Tabla 2.

Desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025.

Desempeño laboral	N	%
Mal desempeño (Menor de 77)	33	22.0%
Regular desempeño (entre 77 a 95)	83	55.3%
Buen desempeño (Mayor a 95)	34	22.7%

En la tabla 2 se muestra los niveles sobre desempeño laboral, donde: el 55.3% del personal tuvo un desempeño regular, y el 22.7% un buen desempeño y el 22% un mal desempeño laboral; debido a que la gran mayoría alcanzó un nivel regular al momento de planificar, tener iniciativa, en la calidad de trabajo, respecto a la confiabilidad y dirección y las relaciones interpersonales del personal.

Tabla 3.

Gestión administrativa según el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025

Gestión administrativa		Nivel Desempeño Laboral					
		Mal desempeño (Menor a 77)		Regular desempeño (entre 77 a 95)		Buen desempeño (Mayor a 95)	
		N	%	N	%	N	%
Nivel de gestión administrativa	Mala (menor a 73)	21	42.0%	27	24.1%	3	6.1%
	Regular (73 a 90)	28	56.0%	68	60.7%	14	28.6%
	Buena (mayor a 90)	1	2.0%	17	15.2%	32	65.3%
Nivel Planificación	Mala (menor a 26)	21	42.0%	17	15.2%	2	4.1%
	Regular (26 a 32)	23	46.0%	77	68.8%	19	38.8%
	Buena (mayor a 32)	6	12.0%	18	16.1%	28	57.1%
Nivel Organización	Mala (menor a 16)	17	34.0%	27	24.1%	3	6.1%
	Regular (16 a 24)	28	56.0%	69	61.6%	20	40.8%
	Buena (mayor a 24)	5	10.0%	16	14.3%	26	53.1%
Nivel Dirección	Mala (menor a 15)	20	40.0%	25	22.3%	5	10.2%
	Regular (15 a 21)	24	48.0%	73	65.2%	17	34.7%
	Buena (mayor a 21)	6	12.0%	14	12.5%	27	55.1%
Nivel Control	Mala (menor a 12)	21	42.0%	14	12.5%	1	2.0%
	Regular (12 a 17)	28	56.0%	81	72.3%	19	38.8%
	Buena (mayor a 17)	1	2.0%	17	15.2%	29	59.2%
TOTAL		50	100.0%	112	100.0%	49	100.0%

En la tabla 3 se observa la gestión administrativa según el desempeño laboral donde el 42% del personal que indico una mala gestión administrativa tuvo un desempeño laboral malo y el 65.3% con una buena gestión indico un buen desempeño laboral. Asimismo, en cuanto a la planificación, el 42% que indicó un nivel malo menciono un mal desempeño, a diferencia del 57.1% que indico una buena gestión y un buen desempeño laboral; por otra parte, para la dimensión organización, el 34% que indicó un nivel de gestión mala presentó un mal desempeño, mientras que el 53.1% con una buena gestión tuvo un buen desempeño laboral. En cuanto, en cuanto a la dirección, el 40% que indicó un nivel malo para la gestión en base a esta dimensión, mencionó un mal desempeño, a diferencia del 55.1% que indico una buena gestión y un buen desempeño laboral; por último, para la dimensión control, el 42% que indicó un nivel de gestión

mala presentó un mal desempeño, mientras que el 59.2% con una buena gestión tuvo un buen desempeño laboral.

Análisis inferencial

Prueba de Normalidad

Mediante el estadístico Kolmogorov – Smirnov, debido a que se tuvo un tamaño muestral superior a 50, esto con el propósito de demostrar si hay normalidad de los datos (si el valor de la significancia es mayor a 0.05) o no (valor de significancia menor a 0.05), prueba que indica el método estadístico idóneo con mayor acuerdo para comprobar la hipótesis.

Tabla 4.
Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra							
		Planificación	Organización	Dirección	Control	Gestión administrativa	Desempeño laboral
N		211	211	211	211	211	211
Parámetros normales ^{a,b}	Media	28.51	19.76	17.42	14.37	80.07	82.35
	Desv. Desviación	8.330	6.679	5.544	4.221	22.403	22.393
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.192	0.102	0.110	0.142	0.149	0.172
	Positivo	0.096	0.075	0.086	0.091	0.111	0.111
	Negativo	-0.192	-0.102	-0.110	-0.142	-0.149	-0.172
Estadístico de prueba		0.192	0.102	0.110	0.142	0.149	0.172
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000c	,000c	,000c	,000c	,000c

De la tabla 4 se desprende que el valor de significancia es menor a 0.05 para todos los indicadores propuesto, por lo cual se indica que no distribución normal de los datos, lo cual mostró que se utilizará pruebas estadísticas no paramétricas de correlación como Rho de Spearman.

4.1.2 Pruebas de Hipótesis

Hipótesis General

1. Planteamiento de la hipótesis general

- Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte – Lima, 2025.

- Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte – Lima, 2025.

2. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

3. Nivel de significancia: α igual a 0.05

Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > 0.05$ no se rechaza la nula.

Tabla 5.

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal asistencial

		Correlación	Desempeño laboral
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	0.477
Spearman	administrativa	Sig. (bilateral)	0.000
		N	211

En la Tabla 5 se muestra el coeficiente correlacional ($r = 0.477$) e índice de significancia ($p = 0.000$) menor al error determinado de 0.05, lo que ha permitido afirmar que se acepta la hipótesis de estudio; lo que indica que hay relación moderada, directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial; por tanto, a mejor gestión

administrativa hay un buen desempeño laboral. En síntesis, los datos ratifican que la gestión administrativa tiene un efecto positivo y verificable sobre el desempeño laboral del personal asistencial: cuando los métodos administrativos son más eficientes y participativos, el personal tiende a trabajar con mayor calidad, compromiso y productividad.

Hipótesis específica 1:

- Ha: Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.

Tabla 6.

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral del personal asistencial

		Correlación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	0.433
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	211

En la Tabla 6 se evidencia coeficiente correlacional ($r = 0.433$) e índice de significancia ($p = 0.000$) de menor al error determinado de 0.05, lo que permitió afirmar que se acepta la hipótesis de estudio; lo que indica que hay relación moderada, directa y significativa entre la gestión administrativa en la dimensión planificación y el desempeño laboral en el personal asistencial; por tanto, a mejor gestión en la planificación hay un buen desempeño laboral. Estos resultados muestran que el modo en que se planifican las actividades administrativas influye de modo relevante en el rendimiento del personal asistencial mejorando la calidad de atención y la eficiencia institucional.

Hipótesis específica 2:

- Ha: Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral.

Tabla 7.

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral del personal asistencial

		Correlación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	0.381
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	211

En la tabla 7 se muestra coeficiente correlacional ($r = 0.381$) e índice de significancia ($p = 0.000$) de menor al error determinado de 0.05, lo que ha permitido afirmar que se acepta la hipótesis de estudio; lo que indica que hay relación **baja**, directa y significativa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en el personal asistencial; por tanto, a mejor gestión en la organización hay un buen desempeño laboral. **Esto simboliza que, aunque la organización administrativa (es decir; adecuada distribución de funciones, coordinación interna, planificación de actividades y claridad de roles) se relaciona de forma positivamente con el desempeño del personal, pero su efecto no es muy fuerte, pero sí estadísticamente comprobable.**

Hipótesis específica 3:

- Ha: Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral.

Tabla 8.

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral del personal asistencial

		Correlación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	0.442
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	211

En la tabla 8 se evidencia coeficiente correlacional ($r = 0.442$) e índice de significancia ($p = 0.000$) de menor al error determinado de 0.05, lo que ha permitido afirmar que se acepta la hipótesis de estudio; lo que indica que hay relación moderada, directa y significativa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en el personal asistencial; por tanto, a mejor gestión en la dirección hay un buen desempeño laboral. Estos hallazgos indican que una gestión administrativa eficaz, en función a la dirección, favorece significativamente a engrandecer el desempeño laboral del personal asistencial; evidenciando la necesidad de vigorizar las competencias directivas y de liderazgo en los niveles medios y superiores del hospital, para suscitar un ambiente organizacional propicio y un mejor rendimiento del personal.

Hipótesis específica 4:

- Ha: Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.

Tabla 9.

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral del personal asistencial

		Correlación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	0.632
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	211

Se halló un coeficiente correlacional ($r = 0.632$) y un índice de significancia ($p = 0.000$) de menor al error determinado de 0.05, lo que ha permitido afirmar que se acepta la hipótesis de estudio; lo que indica que hay relación moderada, directa y significativa entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en el personal asistencial; por tanto, a mejor gestión en el control hay un buen desempeño laboral. Ante esto, el resultado prueba que un sistema de control administrativo correcto, basado en inspección, evaluación y retroalimentación; beneficia el desempeño del personal asistencial, pues organiza sus acciones con los estándares institucionales, mejora la disposición del servicio y enaltece la eficiencia operativa.

4.1.3 Discusión de resultados

En lo que contempla a la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte, mediante el presente estudio se pudo observar que hay una relación directa y significativa entre dichas variables ($p < 0.001$; $Rho = 0.477$), por lo que conforme va mejorando la gestión administrativa de la institución, habrá un incremento del desempeño laboral del personal de salud. Esto demuestra que cuando se planifican bien los objetivos, hay una buena comunicación y toma de decisiones colectivas, gran motivación y buena supervisión administrativa favorecen de modo directo a una óptima praxis, productividad y desempeño del personal asistencial en cada una de sus funciones. Los resultados concuerdan con el trabajo de Espinoza (2024), donde se encontró que había una correlación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud. De igual modo, Mendieta (2021) obtuvo una relación directa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en personal de salud ($p < 0.001$). También, Quispe (2024) manifestó que la gestión administrativa se vincula con el desempeño laboral ($p < 0.001$), es decir, que, a más alta gestión, se elevará el desempeño. Asimismo, Rodríguez (2022) reveló una asociación directa entre las variables mencionadas, lo que demuestra que a una mejor administración se logrará un óptimo desempeño del personal ($p < 0.001$). De igual forma, Castillo (2023) comprobó una asociación significativa ($p < 0.001$) de las variables gestión y desempeño en el trabajo en enfermeras.

Además, en el ámbito internacional, el trabajo de Alotaibi y Hanawi (2024) revelaron una fuerte relación de las prácticas administrativas y el desenvolvimiento laboral en un nosocomio. Al Flayyeh y Al-Harbi (2023) indicaron que la toma de decisiones administrativas generó una influencia significativa en el desempeño de las instituciones al haber mejoras la calidad del servicio, puntualidad, entre otros. Finalmente, Asiri y Al Sharqi (2020) manifestaron que hay un

impacto del empoderamiento administrativo en atributos de conocimiento, autorización y equipo de trabajo sobre el desempeño del personal. Desde la perspectiva de la Teoría de las Organizaciones como Sistemas Sociales, se puede interpretar al hospital como un sistema conformado por subsistemas interdependientes, basado en la parte estructural, humana y técnica, donde la gestión administrativa interviene como el elemento articulador que asegura el equilibrio y la eficiencia. Una gestión apropiada origina la comunicación efectiva, la coordinación de actividades y la satisfacción del personal, formando un entorno organizacional favorable para el desempeño en el trabajo. Por el contrario, una gestión deficiente puede romper el equilibrio del sistema, perturbando la motivación y la productividad del personal asistencial.

Asimismo, de acuerdo con la Teoría del Desempeño Laboral de Campbell, el desempeño surge de la interacción entre la motivación, las habilidades y las condiciones del entorno laboral, por lo que, en ese sentido, una gestión administrativa sólida brinda los recursos, la orientación y el apoyo necesarios para optimizar las capacidades del personal, contribuyendo a la eficacia en las tareas, la cooperación y la responsabilidad profesional. De manera crítica, los hallazgos muestran que la gestión administrativa no solo debe entenderse como un proceso técnico o normativo, sino como un componente estratégico que integra la parte humana y organizacional. Si bien la relación entre gestión y desempeño es notable, el reto reside en la calidad de dicha gestión. Cuando hay un enfoque jerárquico o burocrático restringe la participación y desmotiva al personal; mientras que una gestión basada en el liderazgo transformacional, la comunicación horizontal y el reconocimiento fortalece la motivación y el compromiso del personal. Por ello, sería necesario que el Hospital oriente sus prácticas administrativas hacia modelos participativos y de mejora continua, prevaleciendo la formación del personal, la toma de decisiones colaborativas y la optimización del clima organizacional. De este modo, la gestión administrativa

puede consolidarse como un factor clave en el desempeño laboral, garantizando la eficiencia de la institución y la calidad del servicio otorgado a los usuarios.

Acercas de la dimensión planificación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte, en la presente investigación se obtuvo que existe vínculo directo y significativo entre las variables mencionadas ($p < 0.001$; $Rho = 0.433$), estos hallazgos evidencian que una buena planificación administrativa se asocia de forma positiva en el desempeño del trabajador, al permitir una mejor organización de actividades, la optimización de recursos y una buena orientación hacia el cumplimiento de objetivos institucionales. Los resultados son similares a lo indicado por Espinoza (2024), ya que en su estudio se alcanzó una correlación positiva entre la planificación eficiente y el desempeño laboral bueno del personal de salud. De la misma manera, Mendieta (2021) evidenció una relación directa entre la dimensión planificación y desempeño laboral en personal de salud ($p < 0.001$). De la misma forma, Rodríguez (2022) halló una relación directa entre las variables, lo que explica que un buen desarrollo de la planificación implicará de modo positivo al desempeño laboral de los trabajadores de salud ($p < 0.001$). Así también, en el trabajo de Castillo (2023) se reveló una correlación significativa, positiva ($p < 0.001$) entre la planificación y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa. Kadhum (2024) señaló que hay una relación significativa entre la planificación y la eficiencia del desempeño de los participantes. De acuerdo a lo postulado en el proceso administrativo por Chiavenato (2001), la planificación representa la primera y más relevante función en la cual se trazan las metas y los objetivos, se determinan los recursos y las actividades que se llevarán a cabo en un periodo de tiempo determinado, con la finalidad de mejorar la productividad. Desde una perspectiva crítica, una planificación apropiada es fundamental para conseguir un desempeño laboral eficiente, aunque, su efectividad estriba de

que el proceso sea participativo, flexible y orientado a propósitos claros. Por ello, es indispensable fortalecer la cultura de planificación en el nosocomio, involucrando al personal asistencial en la toma de decisiones y en la propuesta de estrategias que optimicen su labor y mejoren la calidad del servicio.

Respecto a la dimensión organización y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte, en el presente trabajo se halló una relación significativa entre dichas variables ($p < 0.001$, $Rho = 0.381$); por lo que una buena organización administrativa asocia de manera positiva con el desempeño del personal, ya que permite una distribución eficiente de funciones, una comunicación fluida y una mayor coordinación entre los equipos de trabajo, contribuyendo así en la productividad y la calidad del servicio asistencial, lo que impulsa a un buen desempeño de los profesionales. Los resultados se asemejan al estudio de Espinoza (2024), donde se evidenció que la organización de la gestión mostró una correlación positiva con el desempeño regular del personal. De igual manera, Mendieta (2021) indicó que hay vínculo directo entre la dimensión organización y desempeño laboral del personal ($p < 0.001$). Asimismo, Castillo (2023) demostró una correlación significativa y positiva y alta ($p < 0.001$) entre la organización de y el desempeño en el trabajo en enfermeras. También, Rodríguez (2022) reportó una asociación directa entre la organización y el desempeño laboral del personal de salud, es decir que cuando hay una mejor organización se conseguirá un buen desenvolvimiento ($p < 0.001$). De acuerdo con Chiavenato (2001), la organización corresponde a la segunda función de la parte administrativa y posee como propósito disponer y coordinar los recursos humanos y materiales para conseguir los objetivos de manera eficiente. En este sentido, una organización bien estructurada permite delimitar jerarquías, responsabilidades y flujos de comunicación que potencian el trabajo colectivo. Además, cuando las funciones están bien establecidas y existe

coordinación entre los equipos, el personal puede desempeñarse con mayor eficacia, compromiso y satisfacción laboral. Desde un análisis crítico, los resultados confirman que una organización adecuada es fundamental para el desempeño del personal asistencial, empero, su efectividad depende de que la estructura sea flexible, participativa y orientada a la colaboración. Por ello, es imprescindible fortalecer los mecanismos de coordinación y comunicación interna en el Hospital, originando una organización dinámica que facilite la toma de decisiones, reduzca la duplicidad de funciones y fomente el rendimiento del personal en beneficio de la atención en salud.

En cuanto a la dimensión dirección y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte, en el presente estudio se encontró que existe relación entre ambas variables ($p < 0.001$, $Rho = 0.442$), por lo que una dirección efectiva se vincula de manera positiva en el desempeño del personal, pues el liderazgo, la motivación, la comunicación, la preparación adecuada por parte de los directivos contribuyen a la eficiencia y el compromiso del equipo de salud en el acatamiento de sus funciones. Los resultados son similares al trabajo de Espinoza (2024), en el cual se observó una correlación entre la dirección efectiva y el desempeño laboral del personal, es decir, que cuando hay una dirección bien estructurada se puede lograr una alta productividad y buen desenvolvimiento en el trabajo. Del mismo modo, Mendieta (2021) indicó que hay relación directa entre la dimensión dirección y desempeño laboral en el personal de salud ($p < 0.001$). También, Castillo (2023) halló una correlación significativa y positiva ($p < 0.001$) entre dichas variables. Además, Rodríguez (2022) reportó un vínculo directo entre la dirección y el desempeño laboral del personal de salud, lo cual alude a que si la dirección se lleva a cabo de manera óptima se alcanzarán mayores probabilidades de que haya un buen desenvolvimiento del personal de salud ($p < 0.001$). Suknunan y Bhana (2022) mostraron que una interacción positiva de la dirección con el personal se vinculaba a una mayor motivación y

desempeño. Para Chiavenato (2001), la dirección representa la tercera función de la administración y se cimenta en orientar y motivar al personal para lograr los objetivos institucionales, donde se involucra la aplicación de principios de liderazgo, comunicación y vigilancia que favorecen en coordinar esfuerzos y preservar la armonía en el trabajo, así como un ambiente favorable. Desde un análisis crítico, los hallazgos indican que una dirección adecuada es precisa para optimizar el desempeño del personal asistencial, sin embargo, la eficacia de esta función estriba del estilo de liderazgo y del grado de comunicación interna, por lo que se debe fortalecer la dirección institucional en el nosocomio mediante un liderazgo participativo, cimentado en la motivación, el reconocimiento y la formación continua del personal, lo que ayudará a optimizar el clima laboral y mejorar el servicio brindado.

Sobre la dimensión control y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte, en la presente investigación se evidenció que hay vínculo significativo entre dichas variables ($p < 0.001$, $Rho = 0.632$), por lo que un control efectivo se asocia de manera positiva con el desempeño del personal, ya que al haber supervisión y evaluaciones contribuyen a la mejora del recurso humano, y por tanto un mejor desempeño. Los resultados concuerdan con el estudio de Espinoza (2024), en el cual se halló que hay una relación significativa entre control administrativo y desempeño laboral, por lo que al haber un gran control y supervisión se puede impulsar un alto rendimiento del profesional en el campo laboral. También, Mendieta (2021) observó que existe relación directa entre la dimensión control y desempeño laboral ($p = 0.000$) del personal. Asimismo, en la investigación de Castillo (2023) se demostró asociación significativa y positiva entre las variables ($p < 0.001$). De la misma manera, Rodríguez (2022) indicó que hay una relación directa entre el control y el desempeño laboral del personal de salud, interpretándose que a un superior control llegará una alta oportunidad de optimizar el desempeño

laboral ($p < 0.001$, $Rho = 0.567$). Según Chiavenato (2001) es la cuarta función de la administración, la cual se basa en medir y evaluar el desempeño, además de tomar medidas correctivas en casos necesarios, verificando si el cumplimiento de cada actividad contribuye al logro o no de resultados deseados. Desde un análisis crítico, los resultados demuestran que el control apropiado de las labores permite monitorear el acatamiento de funciones y optimizar la productividad del personal asistencial, por ello la supervisión constante y la retroalimentación oportuna ayudan a fortalecer la responsabilidad y eficacia profesional, llegando así a un mejor desempeño dentro del ambiente hospitalario.

Finalmente, el presente estudio brinda un aporte significativo al conocimiento científico, al otorgar evidencia actualizada sobre la relación de la gestión administrativa y sus dimensiones con el desempeño laboral del personal asistencial en el contexto peruano. Los resultados revelan que una adecuada planificación, organización, dirección y control favorecen la eficiencia, la productividad y la calidad del servicio en las instituciones de salud. De esta forma, la investigación ofrece fundamentos sólidos para el diseño de estrategias de gestión que perfeccionen el desempeño del recurso humano en el sector sanitario nacional.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: La gestión administrativa se relaciona directa, moderada y significativa con el desempeño laboral ($r = 0.477$, $p = 0.000$) en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025, por lo que una gestión administrativa eficiente contribuye al fortalecimiento del desempeño laboral, especialmente cuando se promueven prácticas de liderazgo participativo, una adecuada comunicación interna y mecanismos de control orientados a la mejora continua.

Segunda: La gestión administrativa en su dimensión planificación se relaciona con el desempeño laboral ($r = 0.433$, $p = 0.000$) en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte, evidenciándose que una gestión administrativa planificada contribuye directamente a optimizar las actividades asistenciales y perfeccionar la calidad del servicio proporcionado.

Tercera: La gestión administrativa en su dimensión organización se relaciona con el desempeño laboral ($r = 0.381$, $p = 0.000$) en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte, mostrando que; cuando la organización interna se robustece, el personal asistencial muestra un alto desempeño laboral, manifestado en mayor eficiencia, cumplimiento de metas y satisfacción en su labor.

Cuarta: La gestión administrativa en su dimensión dirección se relaciona con el desempeño laboral ($r = 0.442$, $p = 0.000$) en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte, indicando que, a medida que la dirección ejerce una conducción adecuada, el desempeño del personal tiende a mejorar; ante ello una gestión directiva participativa y con liderazgo benefician la motivación, la responsabilidad y la eficiencia en las tareas asistenciales, fortificando así el vínculo positivo entre ambas variables.

Quinta: La gestión administrativa en su dimensión control se relaciona con el desempeño laboral ($r = 0.632$, $p = 0.000$) en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte, ante lo cual, una gestión administrativa con intervenciones claras, justas y oportunas beneficia la eficiencia, responsabilidad y calidad del trabajo del personal asistencial, irradiando un comportamiento positivo y coherente entre ambas variables.

5.2. Recomendaciones

Primera: Implementar programas de capacitación dirigidos a los jefes de área y coordinadores, encaminados en liderazgo, gestión de recursos humanos y manejo eficiente de procesos hospitalarios; cabe resaltar que, una gestión administrativa sólida permitirá reducir tiempos de respuesta y mejorar la organización del trabajo asistencial.

Segunda: Incorporar herramientas digitales de gestión hospitalaria (sistemas de historia clínica electrónica, control de inventarios, programación de turnos), que disminuyan la carga administrativa del personal asistencial y mejoren la eficiencia de los procesos, optimizando así el desempeño laboral.

Tercera: Promover canales de comunicación efectivos (reuniones periódicas, plataformas digitales internas y buzones de sugerencias) entre la administración y el personal asistencial, con el fin de avalar la retroalimentación continua y la resolución oportuna de problemas que impactan en el desempeño laboral.

Cuarta: Fortificar las capacidades directivas de los jefes y coordinadores del hospital mediante programas de liderazgo, comunicación efectiva y toma de decisiones participativa. Cabe mencionar que, un modo de orientación encaminado al acompañamiento, motivación y reconocimiento del personal asistencial, puede fomentar el compromiso, la eficiencia y la calidad del desempeño laboral.

Quinta: Fortalecer los mecanismos de control administrativo mediante la implementación de evaluaciones periódicas de desempeño, supervisión continua y retroalimentación constructiva.

REFERENCIAS

- Al Flayyeh, S. & Al-Harbi, N. (2023). The impact of administrative decision-making on the performance of health facilities in Medina, Saudi Arabia. *International Journal of Health Sciences*, 7(S1), 916–936.
<https://sciencescholar.us/journal/index.php/ijhs/article/view/14298>
- Alotaibi, E. & Hanawi, M. (2024). Impact of administrative practices on Job performance in Alhada Military Hospital. *American Academic & Scholarly Research Journal*, 16(1), 1-13. <https://core.ac.uk/download/599479551.pdf>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Asiri, A. & Al Sharqi, O. (2020). The Impact of Administrative Empowerment on the Performance of King Abdul-Aziz Hospital in Makkah City (An Applied Study). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8, 157-184.
https://www.scirp.org/pdf/jhrss_2020062813572009.pdf
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Campbell, J. & Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74. [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20&%20Wiernik%20\(2015\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20&%20Wiernik%20(2015).pdf)

- Castillo, E. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/26834758-f6d9-4990-be7b-e51a0204c72f/content>
- Cedeño, R., Moreira, J., Pico, J. y Cañarte, J. (2025). Importancia de la administración en salud, en centros médicos a nivel internacional. *Polo del Conocimiento*, 10(1), 1276-1290. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8751/pdf>
- Chiang Vega, M. y San Martín Neira, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cienc. Trab.*, 17(54), 159-165. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato, I. (2001). *Administración Proceso Administrativo*. 3ª ed. Mc Graw Hill.
- Equipo editorial, Etecé (2023). *Gestión administrativa*. Enciclopedia Concepto.
<https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Espinoza, E., Gil, W. y Agurto, E. (2021). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Rev Cubana Salud Pública*, 46(4), 07.
<https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/>.
- Espinoza, P. (2024). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal del Centro Médico Metropolitano de Essalud-Cusco 2024*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio Institucional UNSAAC.
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/10169/253T20241298_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gómez, A. y Yoza, N. (2024). Gestión administrativa y el desempeño laboral en la unidad de administración del talento humano. *UNESUM. Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 27(2), 413-422.
<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2633/2622>
- Gómez, Cl. (2025). Modelo de indicadores para tomar decisiones en gestión administrativa en los establecimientos de salud. *Revista INVECOM*, 5(3).
<https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3589/737>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 12(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
- Guartán, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 13-26.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139
- Heredia, M. y Narvárez, C. (2024). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en la organización de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/html/>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 2ª ed. McGraw - Hill Interamericana.
- Iza, R., Ventura, G., Mendizabal, W., Saldaña, J., Gonzales, M. y Albarrán, J. (2023). La gestión administrativa y los sistemas de salud. Antecedentes y perspectivas. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 27(6).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942023000700018.

- Kadhun, H. (2024). Administrative Planning and its Relationship to the Efficiency of Performance of Nursing Department Officials. *Journal of Nursing Research, Patient Safety and Practise*, 04(03). <http://journal.hmjournals.com/index.php/JNRPSP>
- Medina, A. y Avila, A. (2002). Evolución de la Teoría Administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 262-272. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Mejía, D., Montoya, M., León, R. y Castillo, E. (2024). Gestión administrativa y calidad de la atención médica por consulta externa en La Libertad, Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 50, e32277. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/32277>
- Mendieta, E. (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]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78810/Mendieta_OSP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Salud. (2023). *Diagnóstico de brechas de infraestructura o acceso a servicios de salud. Secretaría general, 2023*. Perú: Ministerio de Salud. <https://doi.org/https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/08Proyectos/2022/Diagnostico-Infra estructura-Sa lud-2024-2026.pdf>
- Morales, L. y García, J. (2020). Calidad percibida en el servicio del sistema público de salud de Bogotá. *Rev. salud pública*, 21(1), 128-34. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642019000100128&lng=en.

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis*. 5ª ed. Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Hospitales en redes integradas de servicios de salud. Recomendaciones estratégicas*.
<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49098/9789275320044-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Panduro, R. (2019). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Red Asistencial - EsSalud, Tarapoto, 2019*. [Tesis, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Universidad Peruana Unión.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/81b0dcec-eceb-44a4-a21b-dc875999710a/content>
- Peña, D., Sánchez, M. y Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Recimundo*, 6(1), 122-131.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8878582>
- Quiroa, M. y López, J. (2020). *Gestión Administrativa*.
<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Quispe, Y. (2024). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en profesionales de salud del Centro de Salud de Yauri, 2022*. [Tesis de especialidad, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio Institucional UNSAAC.
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/10093/253T20241284_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Red de Salud Tacna. (2020). *Proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral*. Perú:

Red de Salud Tacna. https://www.redsaludtacna.gob.pe/storage/normativa/RD.0268-2020-UGRH-OA-DE-REDST_DRST_GOB.REG.TACNA.pdf

Rodríguez, D., Castiblanco, M. y Pulido, X. (2024). *Metodología de la investigación en ciencias de la salud*. 1ª ed. Sello Editorial Universidad del Tolima.

<https://repository.ut.edu.co/handle/001/3857>

Rodríguez, K. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101029/Rodr%c3%adguez_OKF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salgado, J. y Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91.

<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Sixto, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto Gu. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20est%C3%A1%20a%20flujo%20de%20informaci%C3%B3n%20sea%20efectivo.

- Suknunan, S. & Bhana, A. (2022). Influence of Employee-Manager Relationship on Employee Performance and Productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4164625
- Supo, J. (2023). *Niveles de investigación*. Bioestadístico. <https://bioestadistico.com/niveles-de-investigacion>.
- Sy Corvo, H. (2022). *Desempeño laboral*. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Velasco, M., Castellanos, R., García, T., Olvera, J. y Castro, O. (2024). Evaluación de la gestión administrativa de los servicios de emergencia en hospitales públicos. *Universidad, Ciencia y Tecnología, Número Especial*, 309-317. <https://doi.org/10.47460/uct.v28iSpecial.828>
- Vizcaíno, P., Maldonado, I. y Cedeño, R. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de Investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL II ESSALUD VITARTE - LIMA, 2025

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>[1] ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte?</p> <p>[2] ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>[1] Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte</p> <p>[2] Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte</p> <p>[3] Determinar la relación entre la gestión administrativa en</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Planificación</p> <p>Responsabilidad</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada.</p> <p>Método y diseño de la investigación:</p> <p>Hipotético-deductivo y diseño no experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población: 469 personal asistencial que labora en el Hospital II Essalud Vitarte en el año 2025.</p> <p>Muestra: 211 personal asistencial que labora en el Hospital II Essalud Vitarte en el año 2025</p> <p>Análisis de datos:</p> <p>El análisis de correlación será calculado bajo el nivel</p>

<p>[3] ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte?</p> <p>[4] ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte?</p>	<p>su dimensión dirección y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte</p> <p>[4] Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>Hay relación significativa entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte</p>	<p>Iniciativa</p> <p>Oportunidad</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Confiabilidad y discreción</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Cumplimiento de normas</p>	<p>de confianza de 95% y se considerará a una correlación significativa cuando el valor de p sea menos de 0.05. Para determinar nivel de relación se utilizará pruebas no paramétricas como rho de Spearman</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 2: Instrumentos

Escala de gestión administrativa

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Planificación						
1	El hospital plantea objetivos para la gestión administrativa de los recursos de la institución					
2	Se identifican acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados					
3	El hospital cuenta con metas establecidas para reducir las brechas dentro de la institución					
4	El personal participa en la elaboración de instrumentos de gestión administrativa					
5	El hospital formuló estrategias para reducir los conflictos dentro de la institución					
6	El personal conoce los instrumentos de la gestión					
7	El hospital cuenta con documentos de Gestión actualizados					
8	El hospital cuenta con protocolos estandarizados de seguridad para los procesos dentro de los servicios					
Organización						
9	El hospital cuenta con una estructura organizativa adecuada de los recursos humanos					

10	Considera usted que el personal con el que cuenta en su servicio, es suficiente				
11	La comunicación entre las áreas de la estructura organizativa es fluida				
12	El hospital destina recursos financieros para la gestión administrativa				
13	Para usted la gestión administrativa distribuye eficientemente sus recursos asignados				
14	El hospital destina recursos materiales para los servicios de forma coordinada para cubrir las necesidades de cada área				
Dirección					
15	Existe liderazgo directivo				
16	Es motivado para realizar su trabajo				
17	En la entidad se realiza el trabajo en equipo				
18	Usted ha participado en la ejecución de algún plan dentro de la mejora de los servicios				
19	Usted ha recibido alguna capacitación las últimas semanas				
Control					
20	Constantemente se evalúa el desempeño del personal				
21	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional				
22	La gestión del hospital evalúa el cumplimiento de metas establecidas en la planeación				
23	Existe supervisión de los sistemas de Gestión instalados en el Hospital				

Escala sobre el desempeño laboral

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍAS	CÓDIGO	VALORACIÓN
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

II	DESEMPEÑO LABORAL					
	Planificación	S	CS	AV	CN	N
1	Desarrolla su trabajo en función a un plan estructurado en la institución.					
2	Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo.					
3	Planifica cada actividad que realiza en su área de trabajo.					
4	Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados.					
	Responsabilidad	S	CS	AV	CN	N
5	Tiene compromiso con el trabajo.					
6	Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas.					
	Iniciativa	S	CS	AV	CN	N
7	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.					
8	Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo					
9	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas evaluando continuamente avances y logros.					
	Oportunidad	S	CS	AV	CN	N

10	Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.					
11	Considera usted que es una gran oportunidad laborar para la institución					
	Calidad De Trabajo	S	CS	AV	CN	N
12	Las presentaciones de los trabajos encomendados son conscientes, ordenados y precisos.					
13	Mantiene un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente.					
14	Generalmente las relaciones que usted realiza tienen más aciertos que errores.					
	Confiabilidad Y Discreción	S	CS	AV	CN	N
15	Usa adecuadamente la información para el cumplimiento de sus funciones.					
16	Guarda reserva de la información confidencial de la institución					
17	Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros.					
	Relaciones Interpersonales	S	CS	AV	CN	N
18	Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.					
19	Fomenta el trabajo en equipo.					
20	Facilita la comunicación entre el personal que labora en la institución.					
21	Considera usted que el buen manejo de la comunicación interna, es importante para el logro de los resultados.					
	Cumplimiento De Normas	S	CS	AV	CN	N
22	Cumple con las normas institucionales.					
23	Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo.					
24	Aplica procedimientos, instructivos y otros para realizar el trabajo.					

Anexo 3: Validación del Instrumento

VALIDADOR 1:

|Título de investigación: Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En El Personal Asistencial Del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025

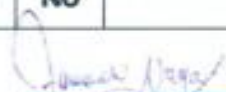
N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Gestión Administrativa								
Dimensión 1: Planificación								
1	El hospital plantea objetivos para la gestión administrativa de los recursos de la institución	✓		✓		✓		
2	Se identifican acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados	✓		✓		✓		
3	El hospital cuenta con metas establecidas para reducir las brechas dentro de la institución	✓		✓		✓		
4	El personal participa en la elaboración de instrumentos de gestión administrativa	✓		✓		✓		
5	El hospital formuló estrategias para reducir los conflictos dentro de la institución	✓		✓		✓		
6	El personal conoce los instrumentos de la gestión	✓		✓		✓		
7	El hospital cuenta con documentos de Gestión actualizados	✓		✓		✓		
8	El hospital cuenta con protocolos estandarizados de seguridad para los procesos dentro de los servicios	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Organización								
9	El hospital cuenta con una estructura organizativa adecuada de los recursos humanos.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que el personal con el que cuenta en su servicio, es suficiente	✓		✓		✓		


 Mg. Formación y Salud
 Instituto de Gestión Hospitalaria

11	La comunicación entre las áreas de la estructura organizativa es fluida.	✓		✓		✓	
12	El hospital destina recursos financieros para la gestión administrativa	✓		✓		✓	
13	Para usted la gestión administrativa distribuye eficientemente sus recursos asignados	✓		✓		✓	
14	El hospital destina recursos materiales para los servicios de forma coordinada para cubrir las necesidades de cada área	✓		✓		✓	
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No
15	Existe liderazgo directivo	✓		✓		✓	
16	Es motivado para realizar su trabajo	✓		✓		✓	
17	En la entidad se realiza el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
18	Usted ha participado en la ejecución de algún plan dentro de la mejora de los servicios	✓		✓		✓	
19	Usted ha recibido alguna capacitación las últimas semanas	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
20	Constantemente se evalúa el desempeño del personal	✓		✓		✓	
21	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional	✓		✓		✓	
22	La gestión del hospital evalúa el cumplimiento de metas establecidas en la planeación	✓		✓		✓	
23	Existe supervisión de los sistemas de Gestión instalados en el Hospital	✓		✓		✓	


 Dr. Fernando Hernández
 Médico Gerente General

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: Desempeño Laboral								
Dimensión 1: Planificación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Desarrolla su trabajo en función a un plan estructurado en la institución.	✓		✓		✓		
2	Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo.	✓		✓		✓		
3	Planifica cada actividad que realiza en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tiene compromiso con el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Iniciativa		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	✓		✓		✓		
8	Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo	✓		✓		✓		
9	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas evaluando continuamente avances y logros.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Oportunidad		Si	No	Si	No	Si	No	


 Mg. Fernando Raúl Salazar
 Director de la Oficina

10	Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que es una gran oportunidad laborar para la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Calidad De Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las presentaciones de los trabajos encomendados son conscientes, ordenados y precisos.	✓		✓		✓		
13	Mantiene un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente	✓		✓		✓		
14	Generalmente las relaciones que usted realiza tienen más aciertos que errores.	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Confiabilidad y discreción	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Usa adecuadamente la información para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
16	Guarda reserva de la información confidencial de la institución	✓		✓		✓		
17	Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros.							
	Dimensión 6: Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
20	Facilita la comunicación entre el personal que labora en la institución.	✓		✓		✓		
21	Considera usted que el buen manejo de la comunicación interna, es importante para el logro de los resultados.	✓		✓		✓		
	Dimensión 7: Cumplimiento De Normas	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Cumple con las normas institucionales.	✓		✓		✓		
23	Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo.	✓		✓		✓		

24	Aplica procedimientos, instructivos y otros para realizar el trabajo.	✓		✓		✓	
----	-----------------------------------------------------------------------	---	--	---	--	---	--

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Fernando Neyra Saldarriaga

DNI: 06710379

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública



Firma del validador

14 de abril de 2025

VALIDADOR 2:

|Título de investigación: Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En El Personal Asistencial Del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Gestión Administrativa								
Dimensión 1: Planificación								
1	El hospital plantea objetivos para la gestión administrativa de los recursos de la institución	✓		✓		✓		
2	Se identifican acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados	✓		✓		✓		
3	El hospital cuenta con metas establecidas para reducir las brechas dentro de la institución	✓		✓		✓		
4	El personal participa en la elaboración de instrumentos de gestión administrativa	✓		✓		✓		
5	El hospital formuló estrategias para reducir los conflictos dentro de la institución	✓		✓		✓		
6	El personal conoce los instrumentos de la gestión	✓		✓		✓		
7	El hospital cuenta con documentos de Gestión actualizados	✓		✓		✓		
8	El hospital cuenta con protocolos estandarizados de seguridad para los procesos dentro de los servicios	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Organización								
9	El hospital cuenta con una estructura organizativa adecuada de los recursos humanos.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que el personal con el que cuenta en su servicio, es suficiente	✓		✓		✓		



11	La comunicación entre las áreas de la estructura organizativa es fluida.	✓		✓		✓		
12	El hospital destina recursos financieros para la gestión administrativa	✓		✓		✓		
13	Para usted la gestión administrativa distribuye eficientemente sus recursos asignados	✓		✓		✓		
14	El hospital destina recursos materiales para los servicios de forma coordinada para cubrir las necesidades de cada área	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe liderazgo directivo	✓		✓		✓		
16	Es motivado para realizar su trabajo	✓		✓		✓		
17	En la entidad se realiza el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
18	Usted ha participado en la ejecución de algún plan dentro de la mejora de los servicios	✓		✓		✓		
19	Usted ha recibido alguna capacitación las últimas semanas	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Constantemente se evalúa el desempeño del personal	✓		✓		✓		
21	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional	✓		✓		✓		
22	La gestión del hospital evalúa el cumplimiento de metas establecidas en la planeación	✓		✓		✓		
23	Existe supervisión de los sistemas de Gestión instalados en el Hospital	✓		✓		✓		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: Desempeño Laboral								
Dimensión 1: Planificación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Desarrolla su trabajo en función a un plan estructurado en la institución.	✓		✓		✓		
2	Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo.	✓		✓		✓		
3	Planifica cada actividad que realiza en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tiene compromiso con el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Iniciativa		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	✓		✓		✓		
8	Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo	✓		✓		✓		
9	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas evaluando continuamente avances y logros.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Oportunidad		Si	No	Si	No	Si	No	

10	Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que es una gran oportunidad laborar para la institución	✓		✓		✓		
Dimensión 5: Calidad De Trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las presentaciones de los trabajos encomendados son conscientes, ordenados y precisos.	✓		✓		✓		
13	Mantiene un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente	✓		✓		✓		
14	Generalmente las relaciones que usted realiza tienen más aciertos que errores.	✓		✓		✓		
Dimensión 5: Confiabilidad y discreción		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Usa adecuadamente la información para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
16	Guarda reserva de la información confidencial de la institución	✓		✓		✓		
17	Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros.	✓		✓		✓		
Dimensión 6: Relaciones Interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
20	Facilita la comunicación entre el personal que labora en la institución.	✓		✓		✓		
21	Considera usted que el buen manejo de la comunicación interna, es importante para el logro de los resultados.	✓		✓		✓		
Dimensión 7: Cumplimiento De Normas		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Cumple con las normas institucionales.	✓		✓		✓		
23	Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo.	✓		✓		✓		

24	Aplica procedimientos, instructivos y otros para realizar el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	-----------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ponce Castro Wilfredo Antonio

DNI: 19951737

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública y Gobernalidad


Firma del validador

10 de abril de 2025

VALIDADOR 3:

|Título de investigación: Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En El Personal Asistencial Del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Gestión Administrativa								
Dimensión 1: Planificación								
1	El hospital plantea objetivos para la gestión administrativa de los recursos de la institución	✓		✓		✓		
2	Se identifican acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados	✓		✓		✓		
3	El hospital cuenta con metas establecidas para reducir las brechas dentro de la institución	✓		✓		✓		
4	El personal participa en la elaboración de instrumentos de gestión administrativa	✓		✓		✓		
5	El hospital formuló estrategias para reducir los conflictos dentro de la institución	✓		✓		✓		
6	El personal conoce los instrumentos de la gestión	✓		✓		✓		
7	El hospital cuenta con documentos de Gestión actualizados	✓		✓		✓		
8	El hospital cuenta con protocolos estandarizados de seguridad para los procesos dentro de los servicios	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Organización								
9	El hospital cuenta con una estructura organizativa adecuada de los recursos humanos.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que el personal con el que cuenta en su servicio, es suficiente	✓		✓		✓		



11	La comunicación entre las áreas de la estructura organizativa es fluida.	✓		✓		✓		
12	El hospital destina recursos financieros para la gestión administrativa	✓		✓		✓		
13	Para usted la gestión administrativa distribuye eficientemente sus recursos asignados	✓		✓		✓		
14	El hospital destina recursos materiales para los servicios de forma coordinada para cubrir las necesidades de cada área	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe liderazgo directivo	✓		✓		✓		
16	Es motivado para realizar su trabajo	✓		✓		✓		
17	En la entidad se realiza el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
18	Usted ha participado en la ejecución de algún plan dentro de la mejora de los servicios	✓		✓		✓		
19	Usted ha recibido alguna capacitación las últimas semanas	✓		✓				
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Constantemente se evalúa el desempeño del personal	✓		✓		✓		
21	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional	✓		✓		✓		
22	La gestión del hospital evalúa el cumplimiento de metas establecidas en la planeación	✓		✓		✓		
23	Existe supervisión de los sistemas de Gestión instalados en el Hospital	✓		✓		✓		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: Desempeño Laboral								
Dimensión 1: Planificación								
1	Desarrolla su trabajo en función a un plan estructurado en la institución.	✓		✓		✓		
2	Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo.	✓		✓		✓		
3	Planifica cada actividad que realiza en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Responsabilidad								
5	Tiene compromiso con el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Iniciativa								
7	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	✓		✓		✓		
8	Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo	✓		✓		✓		
9	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas evaluando continuamente avances y logros.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Oportunidad								
		Si	No	Si	No	Si	No	

10	Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que es una gran oportunidad laborar para la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Calidad De Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las presentaciones de los trabajos encomendados son conscientes, ordenados y precisos.	✓		✓		✓		
13	Mantiene un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente	✓		✓		✓		
14	Generalmente las relaciones que usted realiza tienen más aciertos que errores.	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Confiabilidad y discreción	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Usa adecuadamente la información para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
16	Guarda reserva de la información confidencial de la institución	✓		✓		✓		
17	Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros.	✓		✓		✓		
	Dimensión 6: Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
20	Facilita la comunicación entre el personal que labora en la institución.	✓		✓		✓		
21	Considera usted que el buen manejo de la comunicación interna, es importante para el logro de los resultados.	✓		✓		✓		
	Dimensión 7: Cumplimiento De Normas	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Cumple con las normas institucionales.	✓		✓		✓		
23	Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo.	✓		✓		✓		

24	Aplica procedimientos, instructivos y otros para realizar el trabajo.	✓		✓		✓	
----	-----------------------------------------------------------------------	---	--	---	--	---	--

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lazo Salcedo Sheyla Teresa

DNI: 00094285

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública y Doctora en Gobernanza



Firma del validador

09 de abril de 2025

VALIDADOR 4:

|Título de investigación: Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En El Personal Asistencial Del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Gestión Administrativa								
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El hospital plantea objetivos para la gestión administrativa de los recursos de la institución	X		X		X		
2	Se identifican acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados	X		X		X		
3	El hospital cuenta con metas establecidas para reducir las brechas dentro de la institución	X		X		X		
4	El personal participa en la elaboración de instrumentos de gestión administrativa	X		X		X		
5	El hospital formuló estrategias para reducir los conflictos dentro de la institución	X		X		X		
6	El personal conoce los instrumentos de la gestión	X		X		X		
7	El hospital cuenta con documentos de Gestión actualizados	X		X		X		
8	El hospital cuenta con protocolos estandarizados de seguridad para los procesos dentro de los servicios	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El hospital cuenta con una estructura organizativa adecuada de los recursos humanos.	X		X		X		
10	Considera usted que el personal con el que cuenta en su servicio, es suficiente	X		X		X		
11	La comunicación entre las áreas de la estructura organizativa es fluida.	X		X		X		

12	El hospital destina recursos financieros para la gestión administrativa	X		X		X		
13	Para usted la gestión administrativa distribuye eficientemente sus recursos asignados	X		X		X		
14	El hospital destina recursos materiales para los servicios de forma coordinada para cubrir las necesidades de cada área	X		X		X		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe liderazgo directivo	X		X		X		
16	Es motivado para realizar su trabajo	X		X		X		
17	En la entidad se realiza el trabajo en equipo	X		X		X		
18	Usted ha participado en la ejecución de algún plan dentro de la mejora de los servicios	X		X		X		
19	Usted ha recibido alguna capacitación las últimas semanas	X		X		X		
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Constantemente se evalúa el desempeño del personal	X		X		X		
21	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional	X		X		X		
22	La gestión del hospital evalúa el cumplimiento de metas establecidas en la planeación	X		X		X		
23	Existe supervisión de los sistemas de Gestión instalados en el Hospital	X		X		X		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: Desempeño Laboral								
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Desarrolla su trabajo en función a un plan estructurado en la institución.	X		X		X		
2	Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo.	X		X		X		
3	Planifica cada actividad que realiza en su área de trabajo.	X		X		X		
4	Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados.	X		X		X		
	Dimensión 2: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tiene compromiso con el trabajo.	X		X		X		
6	Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	X		X		X		
8	Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo	X		X		X		
9	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas evaluando continuamente avances y logros.	X		X		X		
	Dimensión 4: Oportunidad	Si	No	Si	No	Si	No	

10	Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.	X		X		X		
11	Considera usted que es una gran oportunidad laborar para la institución	X		X		X		
	Dimensión 5: Calidad De Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las presentaciones de los trabajos encomendados son conscientes, ordenados y precisos.	X		X		X		
13	Mantiene un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente	X		X		X		
14	Generalmente las relaciones que usted realiza tienen más aciertos que errores.	X		X		X		
	Dimensión 5: Confiabilidad y discreción	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Usa adecuadamente la información para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
16	Guarda reserva de la información confidencial de la institución	X		X		X		
17	Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros.	X		X		X		
	Dimensión 6: Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
19	Fomenta el trabajo en equipo.	X		X		X		
20	Facilita la comunicación entre el personal que labora en la institución.	X		X		X		
21	Considera usted que el buen manejo de la comunicación interna, es importante para el logro de los resultados.	X		X		X		
	Dimensión 7: Cumplimiento De Normas	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Cumple con las normas institucionales.	X		X		X		
23	Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo.	X		X		X		
24	Aplica procedimientos, instructivos y otros para realizar el trabajo.	X		X		X		

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. José Martín Correa Herrera

DNI: 43500311

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los servicios de Salud


Mg. José Martín Correa Herrera
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud
Firma del Experto Informante.
Especialidad

09 de abril de 2025

Firma del validador

VALIDADOR 5:

|Título de investigación: Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En El Personal Asistencial Del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Gestión Administrativa								
Dimensión 1: Planificación								
1	El hospital plantea objetivos para la gestión administrativa de los recursos de la institución	X		X		X		
2	Se identifican acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados	X		X		X		
3	El hospital cuenta con metas establecidas para reducir las brechas dentro de la institución	X		X		X		
4	El personal participa en la elaboración de instrumentos de gestión administrativa	X		X		X		
5	El hospital formuló estrategias para reducir los conflictos dentro de la institución	X		X		X		
6	El personal conoce los instrumentos de la gestión	X		X		X		
7	El hospital cuenta con documentos de Gestión actualizados	X		X		X		
8	El hospital cuenta con protocolos estandarizados de seguridad para los procesos dentro de los servicios	X		X		X		
Dimensión 2: Organización								
9	El hospital cuenta con una estructura organizativa adecuada de los recursos humanos.	X		X		X		
10	Considera usted que el personal con el que cuenta en su servicio, es suficiente	X		X		X		
11	La comunicación entre las áreas de la estructura organizativa es fluida.	X		X		X		

12	El hospital destina recursos financieros para la gestión administrativa	X		X		X		
13	Para usted la gestión administrativa distribuye eficientemente sus recursos asignados	X		X		X		
14	El hospital destina recursos materiales para los servicios de forma coordinada para cubrir las necesidades de cada área	X		X		X		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe liderazgo directivo	X		X		X		
16	Es motivado para realizar su trabajo	X		X		X		
17	En la entidad se realiza el trabajo en equipo	X		X		X		
18	Usted ha participado en la ejecución de algún plan dentro de la mejora de los servicios	X		X		X		
19	Usted ha recibido alguna capacitación las últimas semanas	X		X		X		
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Constantemente se evalúa el desempeño del personal	X		X		X		
21	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional	X		X		X		
22	La gestión del hospital evalúa el cumplimiento de metas establecidas en la planeación	X		X		X		
23	Existe supervisión de los sistemas de Gestión instalados en el Hospital	X		X		X		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: Desempeño Laboral								
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Desarrolla su trabajo en función a un plan estructurado en la institución.	X		X		X		
2	Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo.	X		X		X		
3	Planifica cada actividad que realiza en su área de trabajo.	X		X		X		
4	Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados.	X		X		X		
	Dimensión 2: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tiene compromiso con el trabajo.	X		X		X		
6	Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	X		X		X		
8	Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo	X		X		X		
9	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas evaluando continuamente avances y logros.	X		X		X		
	Dimensión 4: Oportunidad	Si	No	Si	No	Si	No	

10	Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.	X		X		X		
11	Considera usted que es una gran oportunidad laborar para la institución	X		X		X		
	Dimensión 5: Calidad De Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las presentaciones de los trabajos encomendados son conscientes, ordenados y precisos.	X		X		X		
13	Mantiene un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente	X		X		X		
14	Generalmente las relaciones que usted realiza tienen más aciertos que errores.	X		X		X		
	Dimensión 5: Confiabilidad y discreción	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Usa adecuadamente la información para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
16	Guarda reserva de la información confidencial de la institución	X		X		X		
17	Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros.	X		X		X		
	Dimensión 6: Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
19	Fomenta el trabajo en equipo.	X		X		X		
20	Facilita la comunicación entre el personal que labora en la institución.	X		X		X		
21	Considera usted que el buen manejo de la comunicación interna, es importante para el logro de los resultados.	X		X		X		
	Dimensión 7: Cumplimiento De Normas	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Cumple con las normas institucionales.	X		X		X		
23	Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo.	X		X		X		
24	Aplica procedimientos, instructivos y otros para realizar el trabajo.	X		X		X		

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

DNI: 06269132

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación



Firma del validador

09 de abril de 2025

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

INSTRUMENTO 1

N	ITEM																							Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	4	3	1	5	4	3	5	5	5	3	5	3	3	4	3	4	4	5	3	4	1	4	84
2	1	1	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	5	3	1	1	5	83
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
6	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3	4	3	1	5	3	4	3	3	3	5	5	4	1	81
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	1	3	5	5	1	5	3	4	5	5	2	86
8	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	1	5	3	3	3	5	4	4	3	5	5	4	4	88
9	4	5	4	3	2	5	4	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	3	5	2	5	3	5	91
10	1	1	1	1	1	5	4	4	1	1	1	1	2	5	5	3	2	3	5	4	3	4	5	63
11	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	5	3	2	3	5	3	5	5	3	5	4	3	90
12	3	4	3	4	4	5	1	5	5	4	1	1	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	5	84
13	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	3	1	5	43
14	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	1	5	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	92
15	4	1	1	3	3	5	5	5	5	3	3	3	1	4	4	3	4	3	5	4	1	3	5	78
16	3	3	3	5	4	3	1	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	3	4	3	87
17	4	4	3	3	3	1	5	5	4	4	3	5	3	3	5	1	5	2	3	2	2	4	4	78
18	4	4	5	4	5	5	1	5	4	4	1	5	3	5	3	1	4	2	3	5	5	1	5	84
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	31
20	1	1	1	1	1	5	4	3	5	2	3	1	3	1	4	5	4	4	4	5	3	3	5	69
21	5	3	5	1	3	5	4	3	5	4	3	3	4	3	5	1	5	4	5	5	2	4	5	87
22	3	3	4	3	2	5	3	3	5	3	3	5	3	1	5	1	3	3	5	4	1	2	3	73
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
24	4	4	4	4	3	5	2	3	5	3	1	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	95
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
Varianza	1.91	2.16	2.24	2.31	2.25	2.24	2.41	1.99	2.17	2.01	2.44	3.56	2.09	2.43	1.81	2.83	1.81	1.32	1.56	1.83	2.41	2.22	1.48	547.17
Suma_var	49.45																							

Leyenda 1 :menor calificación
5 : mayor calificación

k (ITEM) 23
N 25
r-Alpha de Cronbac 0.95

INSTRUMENTO 2

N	ITEM																								Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	64	
2	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	3	4	73	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	
5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	5	4	1	1	4	90	
6	5	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	68	
7	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	1	5	4	88	
8	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	5	2	3	4	94	
9	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	2	1	1	5	5	5	5	4	96	
10	3	4	5	1	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	1	2	3	4	1	5	1	4	80	
11	5	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	2	4	3	5	4	55	
12	4	3	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	96	
13	3	1	5	1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	90	
14	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	2	1	5	3	92
15	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	1	5	1	3	5	92	
16	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	1	5	3	5	5	4	98	
17	2	4	4	5	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	5	5	5	4	5	5	4	78	
18	5	1	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5	1	4	4	1	4	3	79	
19	5	1	5	1	2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	2	2	3	3	3	1	5	79	
20	3	3	5	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	63	
21	2	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	3	1	5	4	5	54	
22	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	51	
23	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	85	
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	5	5	4	3	4	93	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
Varianza	2.33	2.08	1.86	2.34	1.79	1.64	1.79	1.64	1.84	1.82	1.67	1.54	1.76	2.14	1.68	2.19	2.28	2.96	3.08	2.48	2.77	3.03	2.83	1.79	457.53	
Suma_var	51.34																									

Leyenda 1 :menor calificación
5 : mayor calificación

k (ITEM) 24
N 25

r-Alpha de Cronbac 0.93

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
<i>Instituciones</i>	: Universidad Privada Norbert Wiener
<i>Investigadora</i>	: DIONICIO ORTEGA, ANGEL FREDI
<i>Título</i>	: Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En El Personal Asistencial Del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en una investigación para determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital II Essalud Vitarte en el periodo 2025. Este es un estudio desarrollado por el investigador de la Universidad Norbert Wiener.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se le aplicará una escala para evaluar la escala administrativa.
2. Se le aplicará un cuestionario para analizar el desempeño laboral.

Riesgos:

Los riesgos o inconvenientes que pudiesen acontecer, tras la participación son mínimos, ya que no afectará la integridad física, psicológica o moral de los pacientes; sin embargo, alguna de las preguntas puede causar incomodidad por investigar aspectos personales, lo cual será resguardado, no consignando sus nombres y apellidos.

Beneficios:

No habrá ningún beneficio para los participantes, solo aportará información sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Hospital II Essalud Vitarte.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Además, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Se guardará su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Derechos del participante:

Si se siente incómodo en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador responsable DIONICIO ORTEGA, ANGEL FREDI, al teléfono 999983209.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia de este consentimiento informado.

Participante
 Nombres:
 DNI:

Investigador
 Nombres:
 DNI:

Anexo 6: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 30 de junio de 2025

Investigador(a)
Angel Fredi Dionicio Ortega
Exp. N°:1110-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En El Personal Asistencial Del Hospital II Essalud Vitarte - Lima, 2025" con **fecha 12/06/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Angel Fredi Dionicio Ortega

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La **vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.
4. La constancia de aprobación por el **CIEIC** no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin






19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si además algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.






19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-24	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-07	1%
5	Internet	repositorio.unu.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2023-05-06	<1%
7	Internet	ve.scielo.org	<1%
8	Internet	repositorio.upagu.edu.pe	<1%
9	Internet	www.slideshare.net	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-26	<1%
11	Internet	repositorio.unesum.edu.ec	<1%