

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del
Personal Administrativo de Salud del Hospital Nacional
Cayetano Heredia, Lima, Periodo 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor(es) : Bach. Huaccho Fernández Miguel Angel

Asesor : Mtro. Martinez Vitor Paul Denis

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 14.10.2021 – 13.10.2022

Huancayo – Perú
2022

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES****Facultad de Ciencias Administrativas y Contables****TESIS**

Proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020

PRESENTADO POR:

Miguel Angel Huaccho Fernández

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**APROBADA POR EL JURADO:**

PRESIDENTE : Dr. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : MTRO. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER.

SEGUNDO MIEMBRO : DR. JARA RODRIGUEZ EUTIMIO CATALINO.

TERCER MIEMBRO : MG. VISURRAGA CAMARGO LUIS ANTONIO.

Huancayo, ... de del 2021

**Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del
Personal Administrativo de Salud del Hospital Nacional
Cayetano Heredia, Lima, Periodo 2020**

ASESOR:

Mtro.Paul Denis Martínez Vitor

DEDICATORIA

A mis padres y esposa que siempre me brindaron su apoyo, impulsando a lograr mis sueños.

Miguel Huaccho

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme para llegar hasta la culminación de mi proyecto enmarcado.

A mi familia por enseñarme a luchar por lo que quiero y por enseñarme que, con esfuerzo, puedo llegar lejos y por el apoyo incondicional que me han brindado durante mi vida.

A la Universidad por brindarme todo el conocimiento que me servirá para mi carrera profesional

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA	5
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.4.1. Justificación social.....	12
1.4.2. Justificación teórica	12
1.4.3. Justificación metodológica.....	13
1.5. OBJETIVOS	13
1.5.1. Objetivo general.....	13
1.5.2. Objetivos específicos	13
CAPITULO II	15

MARCO TEÓRICO	15
2.1. ANTECEDENTES	15
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	25
CAPITULO III.....	47
HIPÓTESIS	47
3.1. Hipótesis general	47
3.2. Hipótesis específicas.....	47
3.3. Variables.....	48
CAPITULO IV	52
METODOLOGÍA	52
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	52
4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	53
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	55
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	55
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	66
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	66
CAPITULO V	68
RESULTADOS	68
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	93
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES.....	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100

Bibliografía	100
MATRIZ DE CONSISTENCIA	103
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	104
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	107
CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	112
DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS	114
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	120

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	49
Tabla 3 Cuestionario de variable gestión administrativa.....	58
Tabla 4 Baremación de la variable de estudio gestión administrativa	60
Tabla 5 Ficha técnica 2: Cuestionario de variable desempeño laboral.....	60
Tabla 6 Baremación de la variable de estudio desempeño laboral.....	62
Tabla 7 Validez de los instrumentos por los juicios de expertos de la Universidad	63
Tabla 8 Rangos de confiabilidad para determinar los niveles de confianza de las variables de estudio	64
Tabla 9 Estadística de fiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento gestión administrativa	64
Tabla 10 Estadística de fiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desempeño laboral.....	65
Tabla 11 Proceso de gestión administrativa del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia	69
Tabla 12 Proceso de planificación de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	70
Tabla 13 Proceso de organización del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia	71
Tabla 14 Proceso de dirección del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia	73
Tabla 15 Proceso de control del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia	74
Tabla 16 Desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima.....	75

Tabla 17 Eficiencia y eficacia del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima	77
Tabla 18 Motivación del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima	78
Tabla 19 Evaluación del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima	79

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Proceso de gestión administrativa del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia	69
Figura 2 Proceso de planificación de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia	70
Figura 3 Proceso de organización del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia	72
Figura 4 Proceso de dirección del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia	73
Figura 5 Proceso de control del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia	74
Figura 6 Desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima	76
Figura 7 Eficiencia y eficacia del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima	77
Figura 8 Motivación del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima	78
Figura 9 Evaluación del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima	79

RESUMEN

La siguiente investigación que presenta el autor es referente al proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020, tiene como propósito establecer la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020 ,el estudio está enmarcado en el tipo de investigación correlacional, la investigación se empleó como base estructural el cual es el método científico, que orienta como efectuar una investigación del tipo: INDUCTIVO – DEDUCTIVO, además de ser: ANALÍTICO – SINTÉTICO, por las formas de analizar los hechos o fenómenos y relacionarlos con las bases teóricas del marco conceptual, asumiendo categorías cognitivas de síntesis”. La población estuvo constituida por 706 colaboradores. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual constaba de 45 preguntas.

El trabajo de investigación pretende demostrar si existe relación entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020.

La conclusión obtenida sobre la base de los resultados se ha establecido que, sabiendo que el coeficiente tau b es $\tau = 0.696$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, es considerable, además proceso de gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Palabras claves: Proceso de gestión administrativa, desempeño laboral, planificación administrativa

ABSTRACT

The following research presented by the author refers to the administrative management process and the work performance of the health administrative staff of the Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, period 2020, its purpose is to establish the relationship that exists between the administrative management process and the work performance of the administrative health personnel of the Cayetano Heredia National Hospital, Lima, period 2020, the study is framed in the type of correlational research, the research was used as a structural basis which is the scientific method, which guides how to carry out an investigation of the type: INDUCTIVE - DEDUCTIVE, besides being: ANALYTICAL - SYNTHETIC, by the ways of analyzing the facts or phenomena and relating them to the theoretical bases of the conceptual framework, assuming cognitive synthesis categories. The population consisted of 706 collaborators. Data collection was carried out by applying the survey technique and the instrument used was the questionnaire, which consisted of 24 questions.

The research work aims to demonstrate whether there is a relationship between the administrative management process and the work performance of the health administrative staff of the Cayetano Heredia National Hospital, Lima, period 2020.

The conclusion obtained on the basis of the results has been established that, knowing that the coefficient tau b is $\tau = 0.696$ and bilateral significance of $p = 0.000$, under this evidence it is determined that the relationship that exists between the administrative management process and the Work performance of the health administrative staff of the Cayetano Heredia National Hospital, Lima, is considerable, and the administrative management process is significantly related to the work performance of the health care staff of the Cayetano Heredia National Hospital.

Keywords: Administrative management process, job performance, administrative planning

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones enfrentan cambios significativos, causados por condiciones que se dan dentro de la organización y fuera de estas, como competencia más severa, sofisticación tecnológica, cambios económicos y globalización de la economía, entre otros. En este sentido, para mejorar los resultados, las instituciones deben tener un método que les permita seguir, educar o capacitar a una persona o un grupo de ellos, con el objetivo de lograr objetivos o desarrollar habilidades específicas; desempeñar con éxito el papel de cada miembro de la institución .

El presente estudio comienza como una preocupación teórica para el desarrollo de una tesis y se centra en la gestión óptima de la organización, con el fin de alentar a cada uno de los miembros de la institución en obtener un alto desempeño en sus labores y como consecuencia, exista un buen desarrollo del talento humano. Así mismo, la preocupación va más allá, al pensar ahora en planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos en la organización; que conllevará a que el resto del personal se identifique con sus autoridades o directivos y que esto sume para alcanzar los objetivos propuestos. Es decir, aquel grupo humano tendrá la responsabilidad de asumir junto a la dirección, la toma de decisiones más adecuada en el momento adecuado, en beneficio de la organización .

El problema de investigación está relacionado con conocer la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud , y el objetivo de la investigación fue establecer relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020 , se utilizó la metodología de investigación para lo cual consideraremos el nivel de Investigación: Correlacional, Diseño de Investigación: No Experimental: Corte Transversal. El propósito del estudio fue, establecer la relación que existe entre proceso de

gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020 .

La presente investigación consta de cinco capítulos, siendo los siguientes: **Capítulo I** Planteamiento del estudio en donde trata de la realidad de la problemática, trabajos previos teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos. En el **Capítulo II**, se desarrolla el marco teórico de la investigación, en el **Capítulo III** se considera la hipótesis de la investigación para el **Capítulo IV** se considera la Metodología de la Investigación, finalmente en el **Capítulo V** se considera el trabajo de campo y el proceso de contraste de la hipótesis, considerando también las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos .

El autor

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

En los Nosocomios de salud tanto a nivel nacional como internacional en los últimos años el tema de la calidad ha adquirido considerable importancia. En nuestro país, uno de los principios rectores de la política sectorial es la calidad de la atención a la salud como un derecho ciudadano en donde el eje central de la atención es la satisfacción de los usuarios. Actualmente, es utilizada como un indicador para evaluar las intervenciones de los servicios sanitarios la satisfacción de los usuarios pues nos proporciona información sobre la calidad percibida en los aspectos de estructura, procesos y resultados.

Durante mi experiencia laboral se observado que en el Hospital Nacional Cayetano Heredia – Lima, se han suscitado problemas administrativos, teniendo irregularidades en su departamento administrativo como una inadecuada gestión administrativa que se observa en la duplicidad de funciones asignadas a los funcionarios, resultando un bajo desempeño laboral de los mismos, puestos que en

algunos casos se le atribuyen tareas no concernientes a el cargo en que se desenvuelve o para el que fue contratado.

Por otro lado, los hospitales del sector público enfrentan realidades parecidas y pese a los esfuerzos por brindar un mejor servicio los usuarios siguen manifestando insatisfacción por la atención que reciben. Uno de los problemas observados empíricamente en los últimos años, es el proceso de gestión administrativa el Hospital Cayetano Heredia, factores que han dado origen a malestares frecuentes que expresan los usuarios por la atención que reciben. Se evidencia momentos de la verdad caracterizados por trato descortés por parte del personal asistencial, así como por parte del personal técnico-administrativo. Largas colas para efectuar engorrosos trámites administrativos, así como desorientación del usuario y prolongados tiempos de espera pre quirúrgico para recibir atención y la cirugía. Sin embargo, pueden darse las mejores condiciones de calidad de atención la cual puede orientar a los pacientes a un mejor acceso y disponibilidad de los servicios de salud.

Asimismo, se evidencia falta de eficiencia y eficacia, una deficiente comunicación, motivación, etc., existente entre el personal administrativa que laboran en las distintas áreas administrativas del nosocomio, lo que origina una inestabilidad al momento de la toma de decisiones, que ayuden a mejor elección de alternativas que beneficie a la continuidad y crecimiento institucional.

Se presenta también un desconocimiento hacia la cultura organizacional de la empresa, lo que origina un personal desinteresado hacia la consecución de metas establecidas, por tanto, una baja de la calidad del servicio prestado y una insatisfacción de los usuarios.

Se debe estructurar mejor las funciones en base al perfil y conocimientos del trabajador, implementar programas de motivación, trabajo en equipo y liderazgo para los funcionarios, difundir la filosofía corporativa del hospital para de esta manera todos los integrantes del centro hospitalario, se sientan identificados con el mismo, y puedan contribuir al prestigio de la institución y el logro de los objetivos que se hayan establecidos, sin olvidar su desempeño en el mercado local, regional, y nacional.

En toda organización pública o privada se debe desarrollar una adecuada gestión administrativa orientada a realizar acciones relacionada a los objetivos y metas establecidas, asimismo es importante y necesario la participación y el involucramiento de manera grupal de todos los agentes que englobarán un diseño y mantenimiento organizacional, cuya finalidad es el cumplimiento de las funciones administrativas.

La prestación de servicios hospitalarios (salud) no es ajena a la gestión administrativa, por ello requiere del cumplimiento del proceso administrativo de modo programático, para llevar a cabo los objetivos de un plan previo. En el terreno de los servicios públicos el objetivo principal siempre es mejorar la atención y cumplimiento de las tareas administrativas, en un contexto de optimización de recursos.

Esa es la razón por la que las organizaciones, en la actualidad, no descuidan el diseño y evaluación sistemática del desempeño laboral. Lo que facilita identificar de manera oportuna las fallas y limitaciones a corregirse.

Los principales problemas detectados son la baja calidad de vida laboral, las mermadas relaciones laborales, las capacitaciones frustradas y el limitado desarrollo personal al interior de la organización. Frente a todo ello se considera la

adecuación de los salarios a la productividad laboral registrada, la mejora del proceso de contratación, aplicar un método de supervisión del rendimiento y la aplicación de un sistema de recompensas, y la capacitación del personal tanto en lo técnico como en el reforzamiento de liderazgo y trabajo en equipo.

Sin embargo, dichas consideraciones no son lo debidamente aceptadas por quienes toman las decisiones políticas y públicas.

Para que se tomen en cuenta se requiere la propia capacitación de la plana dirigente, se requiere potenciar la capacidad de gestión y la capacidad para la prestación de servicios públicos. Ello evidencia la necesidad de decisiones políticas en ese sentido.

Luego está el desempeño del personal administrativo puesto al servicio público. Ello debe ser supervisado a través de mecanismos implementados por gerentes. Así el comportamiento individual puesto al servicio de la empresa puede resultar ser exitoso o no.

Asimismo, los trabajadores administrativos de salud son conscientes de que el maltrato al cliente o público recurrente y la prestación de un servicio inadecuado son cosa de todos los días, como si fuesen características inherentes a la existencia de las organizaciones públicas que carecen de gestión de calidad de servicios.

En ese contexto, se origina frustración en muchos servidores del hospital. La motivación es escasa y por ello es negativo el desempeño del trabajador.

A menudo, se denuncia un manejo vertical carente de un plan y falta la decisión para cumplirlo, y que las decisiones gerenciales son centralizadas y alejadas de la realidad. Este estilo de gestión poco profesional deja poco espacio

al desarrollo de las capacidades de los trabajadores y no su aporte a la gestión en el largo plazo.

Si miramos a Europa, la motivación del servidor no está reñido con la imparcialidad en su valoración, caso británico. En Francia, por poner un ejemplo de Europa, se presta mayor atención a la prestación de los servicios. Ya en el continente americano, tenemos el caso de los trabajadores estadounidense, los cuales ingresan al aparato público con el fin de servicio y de ayuda a los demás ciudadanos. La consigna es ser útil a la sociedad.

Es importante especificar que el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral ocurren simultáneamente en una organización (pública o privada); por lo tanto, es importante encontrar el grado de relación entre las dos variables, ya que es de relevancia teórica. Para efectos del estudio, se ha considerado desarrollarlo en Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020, específicamente orientado al personal administrativo que orienta sus acciones hacia la mejora permanente del desarrollo físico, mental y social de la población en el ámbito que le corresponde. La mejora del servicio y el trabajo eficiente requiere del servicio de profesionales de calidad. Por tanto, resulta adecuado el estudio correlacional el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en el Hospital Nacional Cayetano Heredia – Lima .

1.2.2. Delimitación temporal

La presente investigación se desarrolló dentro de los meses de Abril al 30 de Agosto 2021 .

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

Esta investigación se llevó a cabo en un extenso campo teórico gracias a las diversas magnitudes establecidas en funcionalidad de todas las variables; en principio, explica los términos y estructuras teóricas establecidos, tanto en lo cual se instituye sobre la base de las variables .

Para Chiavenato (2012) aseveró que la estrategia es puesta en marcha mediante la acción empresarial que, para ser eficaz, necesita planearse, organizarse, dirigirse y controlarse. La planeación, la organización, la dirección y el control constituyen el denominado proceso administrativo. Cuando se consideran por separado, planeación, organización, dirección y control constituyen funciones administrativas; cuando se toman en conjunto, en un enfoque global para alcanzar los objetivos, conforman el proceso administrativo. (p. 132)

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020?

1.3.2. Problemas específicos

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de organización y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de dirección y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020?
- 4) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de control y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación social

La presente investigación permitirá que los directivos y colaboradores que desempeñan sus labores en el ámbito organizacional, obtengan la información necesaria acerca de la relación existente entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020 .

1.4.2. Justificación teórica

Para la justificación teórica consideramos lo planteado por: Bernal (2010), La investigación es meditación o debate académico, tiene una justificación teórica, porque su objetivo podría ser el estudio epistemológico del entendimiento que existe sobre un asunto, afrontar una teoría, plantear nuevos paradigmas o solucionar un modelo .

Esta investigación busco establecer la relación que existe entre el proceso administrativo y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020 .

Sin embargo, considero que la investigación es un antecedente para futuras investigaciones, extendiendo el entendimiento en un marco de globalización, permitiendo el desarrollo y la ejecución de indagaciones extras para la optimización continua de todos los procesos en la organización .

1.4.3. Justificación metodológica

“En la investigación científica, la justificación metodológica del análisis se genera cuando el proyecto planteado propone un nuevo procedimiento o una totalmente nueva estrategia para producir entendimiento válido y confiable” (Bernal C. , 2010)

Para la investigación, utilizamos procedimientos de investigación, técnicas de colección de datos, herramientas de medición, escalas para medir resultados, tabulación de datos y, paralelamente, estudio estadístico para un mejor procesamiento de los datos conseguidos, reflejando la confiabilidad y transparencia de resultados encontrados. En la investigación, proponemos aplicar un diseño no experimental, transversal y explicativo, dado los aspectos propuestos en el enfoque del problema y en su construcción .

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre el proceso de planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

- 2) Establecer la relación que existe entre el proceso de organización y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.
- 3) Establecer la relación que existe entre el proceso de dirección y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.
- 4) Establecer la relación que existe entre el proceso de control y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A. Antecedentes internacionales:

Según Bonilla, K. y Díaz, B. (2015) realizaron la tesis Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "ciudadela las piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

Según los resultados que se han obtenido respecto a la hipótesis general, el 100% de los funcionarios, el 52% se encuentra totalmente de acuerdo que una mala administración llevada por la alta gerencia afecta notablemente el desempeño laboral del talento humano que trabaja en el hospital, producto que los procesos administrativos sólo a veces son ejecutados con normalidad, es decir, los controles que dirigen en cuanto a los niveles de productividad de cada empleado o que tan eficiente es el mismo, simplemente en ocasiones no se utilizan. El supuesto se ratifica con la pregunta 1 de los entrevistados que manifiestan que desempeño de los empleados si se ve afectado por una administración incorrecta, porque logra

reducir la moral que aquellos poseen al realizar sus tareas con el menor esfuerzo posible o no lograr cumplir con los requerimientos encomendados, lo que se puede originar por una carencia de motivación a causa de la poca relación que tienen los empleadores con su personal. El escaso nivel de desarrollo institucional que ha tenido el hospital es bajo debido a la toma de decisiones inadecuadas llevada por la alta gerencia que efectivamente afecta el desempeño laboral que tienen los funcionarios que laboran en el mismo, resultando así, la baja en la calidad del servicio prestado, y por ende la insatisfacción de sus pacientes.

Para Arizaga, S. (2016), en su investigación de maestría El nuevo enfoque de Gestión administrativa en el Hospital San Rafael de Tunja, Colombia, desajustes financieros, los excesivos gastos sin sustento.

La investigación tuvo como objetivo explicar el nuevo enfoque para mejorar el servicio en el hospital investigado; se trabajó con una muestra de 120 trabajadores, sujeto al diseño descriptivo simple, los datos recabados fueron a través del cuestionario, donde llegó a la conclusión; que, a pesar de tener un hospital equipado con tecnología moderna, se descubrió que la gestión administrativa es mala; debido a los de planificación, porque las cosas se hacen de manera improvisada, no hay un debido control con el personal, falta de liderazgo del director. El nuevo enfoque implantado en la institución no está dando los resultados esperados, el responsable de esta mala gestión es del director del hospital que pone en evidencia la poca capacidad para dirigir una institución donde existen muchos problemas que tiene que ser solucionados con prontitud.

Según Guachichullca, M. (2015) realizó la tesis Evaluación del desempeño laboral y propuesta de mejoramiento, utilizando el método 360° en el personal del área administrativa del Hospital Militar de Cuenca, Periodo 2014 – 2015.

A través de la investigación de campo realizada en el área administrativa de los Hospitales de salud pública, se ha podido constatar que en su mayoría el nivel de agrado no es el ideal en todos los campos de evaluación laboral, ni el método que se utiliza actualmente, es decir no tienen una visión exacta de lo que realmente se alcanza con una evaluación laboral, asimismo este proceso lo consideran como una obligación que se realiza anualmente por parte de los jefes inmediatos que sujetos a órdenes de las instituciones gubernamentales. Se determinó la propuesta del método de 360° en base a las actividades diarias que realizan en el área administrativa del Hospital Militar, ya que se obtiene resultados oficiales entre todos los colaboradores de la institución y los altos directivos en forma circular, y se elimina la mala percepción que tienen en cuanto a las calificaciones asignadas por su jefe inmediato en la actualidad. Para la toma de decisiones efectivas, definir programas de motivación y capacitación, desarrollar destrezas y habilidades en el talento humano y buscar que los servidores públicos desempeñen bien sus tareas a ellos asignados con la aplicación del nuevo método de evaluación.

Para Barreto Pardo (2015) realizada en la Universidad de cuyo título de investigación fue “Perfil cultural y desempeño organizacional en la empresa Ecocapital Internacional S,A, E.S.P.”, su problema formulado fue Ecocapital Internacional S.A. E.S.P. no cuenta con un perfil cultural de la organización que le

permita identificar la influencia del comportamiento de sus colaboradores en el desempeño e innovación de la empresa.

El objetivo general fue estudiar la cultura de la organización Ecocapital Internacional S.A. E.S.P. identificando la tipología de los patrones de comportamiento de sus colaboradores, su metodología que utilizó fue de carácter descriptivo, y a la conclusión a la que arribó fue que la organización cuenta con un perfil cultural caracterizado por :Misión (3,47). Identifica la capacidad de definir una dirección significativa para la organización. Adaptación: (3,44). Evalúa y comprende el mercado en el que opera la organización. Involucramiento (3,44). Identifica el grado de construcción de capacidad humana, sentido de propiedad y responsabilidad. Constancia:(3,21). Capacidad de desarrollar valores, sistemas y comportamientos que son la base de una cultura eficaz. El promedio general que se obtuvo del perfil cultural de Ecocapital S.A. E.S.P. (3,39) identificó estabilidad en relación con las características de adaptabilidad, involucramiento y misión; sin embargo, se encontró en la consistencia la característica crítica del perfil cultural de la organización al obtener el menor valor promedio.

Para Villavicencio Carranza (2015), en su investigación: Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México, desarrolló una investigación que tuvo como propósito: detectar los efectos de una mediación ad hoc sobre el clima organizacional y el funcionamiento laboral, pudiendo la misma validez ecológica, congruencias sobre las defunciones conceptuales y operaciones y una técnica que logre conseguir resultados .

En tal sentido, de los resultados logrados se concluye que hay una interacción entre el clima organización y el desempeño laboral de la organización en la cual el clima puede favorecer el aumento del manejo tanto en todo el mundo como organizacional, de esta forma como se necesita que las herramientas de medición cumplan con las propiedades de validez y confiabilidad requeridas .

B. Antecedentes nacionales

Para Maquera, M. (2019) realizó la tesis titulada Nivel de cumplimiento del proceso administrativo en salud y la calidad de atención percibida por los usuarios en el servicio de cirugía del Hospital Nacional PNP- Luis N. Sáenz, Lima-2016. Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima – Perú.

El propósito de la investigación fue analizar la relación entre el nivel de cumplimiento del proceso administrativo en la dimensión de planificación y el nivel de calidad de atención percibida por los usuarios del servicio de cirugía en general, solamente se encontró esta asociación con las dimensiones de flexibilidad en la planificación de actividades y estrategias, y la dirección de seguir un plan estratégico. No se reporta relación estadística entre el nivel de cumplimiento del proceso administrativo en la dimensión de organización y el nivel de calidad de atención percibida por los usuarios del servicio de cirugía. La relación entre el nivel de cumplimiento del proceso administrativo en la dimensión de dirección y el nivel de calidad de atención percibida por los usuarios del servicio de cirugía no muestra relación con significancia estadística. Finalmente, al analizar la relación entre el nivel de cumplimiento del proceso administrativo y el nivel de calidad de atención percibida por los usuarios

del servicio de cirugía, no muestra significancia estadística. Se concluye que el nivel de cumplimiento del proceso administrativo no se relaciona estadísticamente con el nivel de calidad de atención percibida por los usuarios en el servicio de Cirugía del Hospital Nacional PNP “Luis N. Sáenz”.

Para Moreno, D. (2018), realizó el estudio Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa, Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú.

Entre los resultados destaca la gestión administrativa del Hospital Santa Gema de Yurimaguas tiene un nivel “Malo” en un 60%, asimismo un 30% de trabajadores percibieron que tiene un nivel “Bueno”. Asimismo, el desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, con un 55% de nivel “Malo” y un 25% percibieron que el desempeño es “Bueno”. El estudio concluyo que existe correlación positiva alta entre la gestión administrativa con el desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; con una correlación de Pearson de 0,8779. Asimismo, muestra un coeficiente de determinación de 0,7707; explicando que el 77,07% del desempeño se ve influenciado por la gestión administrativa del Hospital Santa Gema de Yurimaguas. El nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; es malo en un 60% y un 30% bueno infiriendo, que el director carece de liderazgo, no existe una planificación, ni control; impidiendo que los problemas no se solucionen a tiempo por falta de toma de decisiones. Asimismo, el nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; el 55% trabajadores calificaron de malo, lo que indica que los

trabajadores están disconformes y desmotivados; asimismo un 10% regular y un 25% bueno.

Según Corcuera, L. (2016), en su investigación de maestría Gestión Administrativa y la calidad de servicio al cliente, en la farmacia del Hospital II de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

El objetivo fue conocer la relación de las variables en estudio; diseño de investigación de tipo descriptivo correlacional y con una muestra de 32 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario; Manifestó que en las cadenas de farmacia tiene muchas fortalezas, el personal tiene manera para atender al público, las infraestructuras son ventiladas, los productos son de muy buena calidad, así como los precios cómodos, el 80% de los trabajadores encuestados coincidieron en afirmar que la gestión administrativa es muy eficiente. Además, mencionaron que son capacitados constantemente; sin embargo, expresaron estar descontentos con la remuneración que perciben al mes; no compensa con el trabajo desempeñado. El 70% de los clientes de Inkafarma mencionaron estar satisfechos con la atención que reciben de parte de los trabajadores y por el precio de los medicamentos que están por debajo de las demás farmacias. En consecuencia, los problemas que existen en dicha empresa, no tienen que ver por la gestión administrativa, ni por la atención que brindan los trabajadores. Estos son ocasionados por otros factores.

Para Flores, D. (2017) realizo el estudio Gestión administrativa y la calidad de servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión-Callao, 2016. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.

Los resultados determinaron un coeficiente de correlación 0.012 indica que el grado de correlación es muy baja, casi nula y el nivel de significación $p: 0.893 > \alpha: 0.05 \Rightarrow$ se acepta la hipótesis nula, lo que significa que entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en el servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2016, no existe relación significativa entre estas variables por consiguiente se infiere: La gestión administrativa y la calidad de servicio no tienen relación causal en el servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2016. Asimismo, de acuerdo a los resultados descriptivos se evidencia que la gestión administrativa donde solo para 7 encuestados que representa el 5.8 % de la población consideran que la gestión es mala; para 73 (60.8%) el nivel es regular y 40 (33.3%) consideran que el nivel es bueno. Estos resultados estarían indicando que la aplicación de la gestión administrativa va de regular a bueno. Los resultados de la calidad de servicio donde solo para 11 encuestados que representa el 9.17 % de la población consideran que la calidad del servicio es mala; para 52 (43.33%) el nivel es regular y 57 (47.5%) consideran que el nivel es bueno. Estos resultados nos indican que la calidad de servicio es regular.

Para Ferrer, M. (2017), realizo la tesis Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016, Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.

Los resultados obtenidos presentan estadísticamente un grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,776 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Asimismo, los resultados descriptivos en cuanto al niveles de la Gestión Administrativa según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca, se tiene que el 88,2% de los encuestados perciben que el nivel es Adecuado, mientras que el 9,4% de los encuestados perciben que el nivel es Muy adecuado y el 2,4% perciben que el nivel es Inadecuado en el Planeamiento según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca. En comparación del Desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca; de ellos se tiene al 74,1% de los encuestados se encuentran en el nivel Medio; y el 16,4% alcanzaron el nivel Alto, y un 9,4% se ubicó en el nivel Bajo en la Municipalidad provincial de Cajamarca.

C. Antecedentes locales

Para Justina Vivanco Romero (2015) tesis: “Sistema de control administrativo y organizativa del personal bajo los instrumentos normativos en la Universidad Nacional del Centro Del Perú”, para optar el título profesional de Contador Público.

Tuvo como objetivo: Establecer en qué medida se relacionan habilidades directivas y la planificación estratégica en la Universidad Peruana los Andes Sede Ayacucho en el año 2016 .

Se llevaron a cabo las encuestas dentro la universidad del cual se obtuvieron los datos estadísticos que nos permitieron probar la hipótesis

demonstrando que existe una relación directa y significativa en razón a $r: 0,881$ entre las variables .

Se concluye que la Universidad Peruana los Andes tiene que potenciar las habilidades directivas del personal para poder conseguir los objetivos que se proponen en su plan estratégico de manera más rápida esto se ratifica cuando encontramos una relación de 0.881 cuando se probó la hipótesis general de la investigación, indicando que es necesario mejorar las habilidades directivas en sus trabajadores para lograr ser una universidad más competitiva .

Para Quispe Edgar, (2015); realizo su trabajo de investigación de tesis: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Pacucha, Andahuaylas”. Para optar el grado profesional de licenciado en Administración.

La investigación se desarrolló en la ciudad de Andahuaylas, y su principal objetivo fue verificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño en el trabajo, cuya investigación permitió resaltar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores a partir de tres dimensiones que son: eficacia, eficiencia y productividad del trabajo. En este sentido, el estudio fue no experimental con un enfoque cuantitativo correlacional, en la herramienta de recolección de datos se utilizó un cuestionario para cada variable, el cuestionario aplicado al clima organizacional estuvo compuesto por 15 preguntas tipo Likert de gran escala (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca), el cuestionario de desempeño laboral constaba de 15 preguntas, con una escala Likert amplia, para un total de 30 ítems. La información se obtuvo a través de una

encuesta a 64 trabajadores, hombres y mujeres, del Municipio de Pacucha, quienes prestaron servicios a esta institución en el período de 2015. Según el coeficiente alfa de Cronbach, la validez y confiabilidad de la herramienta fueron 0,864 para el cuestionario de clima organizacional y 0,873 para el cuestionario de desempeño laboral. Por tanto, las herramientas son fiables y coherentes .

De igual forma, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman para medir la correlación que existe entre estas dos variables, donde se observa que existe una correlación de 0.743, donde ocurre la existencia de una relación directa; positivo moderado; es decir, a medida que la relación aumenta en la misma dirección, aumenta para ambas variables. Asimismo, la significancia es alta porque la evidencia estadística muestra que los resultados son menores a 0.01. Por tanto, no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, debido al valor p .

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

a) Variable gestión administrativa:

Teoría de la gestión administrativa

Para Carrasco (2011) sostuvo que gestión administrativa, “es un enfoque administrativo que se presenta muy influenciado por la obra de Adam Smith y el concepto de especialización como camino esencial para el bienestar económico, y que adhiere a los conceptos de la calidad y eficiencia que personas posteriores a Adam Smith como, por ejemplo, Frederick W. Taylor, Henry Fayol o Max Weber se encargaron de difundir” (p.14).

Para los clásicos, la administración se entiende como “El conjunto de acciones mediante las cuales un directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar”.

Según Carrasco (2011) precisó que, “Esta definición nombra las cuatro funciones principales de la administración, pero no les da un orden, no es cronológica ni priorizada. No es capaz de otorgar una relación entre ellas, algo propio de esta visión administrativa que primordialmente traza una relación lineal y vertical entre sus actividades, dejando muchas veces fuera, el hecho que las actividades tienen múltiples procesos y relaciones inter áreas entre ellas que deben ser especificadas” (p. 16).

Ahora bien, es necesario ampliar este concepto; no obstante, el personal de las instituciones debe desarrollar funciones administrativas de planeamiento, organización, integración de personal, dirección y control, entonces las acciones laborales quedan reducidas a un punto referencial: a un proceso que diseña, mantiene un ambiente donde las personas cumplan con metas específicas con eficiencia y eficacia. En este sentido, el enfoque clásico busca el mejor camino, mediante una serie de principios, propone una estructura organizacional que funcione en las diversas situaciones.

Los principios son los siguientes: División del Trabajo, Autoridad, Disciplina, Unidad de Mando, Unidad de Dirección, Subordinación del Interés Particular al Interés General, Remuneración

del Personal, Centralización, Cadena de Mando, Equidad, Estabilidad del Personal e Iniciativa.

Para Carrasco (2011), precisó que:

Tanto para Henry Fayol como Frederick H. Taylor, consideraban que para que una organización sean más eficientes y eficaces se tenía que planificar una estructura jerárquica basado en acciones de acuerdo a los miembros que lo componen según las normas establecidas, por otro lado Max Weber, realizó uno de los aportes más simbólicos a la administración cuando postula que estas organizaciones se desarrollaron plenamente, se caracterizaban por la especialización de tareas, los nombramientos por méritos, la oferta de oportunidades para que sus miembros hicieran carrera, la rutinización de actividades y un clima tanto impersonal como racional en la organización; a esto lo llamó “burocracia” (p. 21).

Teoría moderna de la Gestión Administrativa

Para Carrasco (2011), fundamentó que:

El nuevo enfoque de gestión basada en procesos busca primero que todo, ampliar la visión entregada por la administración clásica ya que ve al proceso como una serie de actividades que tienen por finalidad conseguir un resultado o producto, que satisfice las necesidades del cliente. (p.36).

La gestión por procesos está evolucionando los paradigmas de la gestión, cuyo aporte fundamental y la extensión se debió a su utilización internacionalmente de las reglas ISO: 9000; que busca la calidad

orientado al comprador y a fin de aumentar la efectividad y eficiencia en los procesos.

La Regla ISO: 9000, tiene 8 principios, todos dichos eleva el rendimiento de los procesos, que conllevan a lograr beneficios, según lo postulado por Carrasco, se explica todos en el orden predeterminado por ISO.

Principio 1: Organización orientada al cliente, el crecimiento de las empresas depende en gran medida de sus clientes, por ello es necesario que entiendan cuáles son sus necesidades actuales y futuras, identificando los requisitos de estos y considerar sobrepasar sus expectativas.

Principio 2: Liderazgo, los líderes son los encargados en establecer la visión de las empresas, así mismo son los que direccionan la organización. Los líderes crean y mantienen condiciones para que el personal se comprometa en la consecución de los objetivos de la organización.

Principio 3: Implicación del personal, el personal es el recurso más importante en las organizaciones, su compromiso en los diferentes niveles facilita el uso de sus habilidades en beneficio de las empresas.

Principio 4: Enfoque hacia el proceso, mediante la gestión por procesos se consiguen fácilmente los resultados, ya que los recursos son utilizados eficientemente.

Principio 5: Enfoque al sistema de gestión, la identificación, comprensión y gestión de un sistema de procesos conlleva a conseguir

los objetivos de la organización, mejorando la eficacia y eficiencia de los recursos.

Principio 6: Mejora Continua, el objetivo de toda organización debe ser la mejora continua, esencialmente en el enfoque de procesos.

Principio 7: Enfoque a la información para la toma de decisiones, el uso y análisis de información de calidad y oportuna, permite la toma de decisiones efectivas.

Principio 8: Relaciones mutuamente beneficiosas con los proveedores, la relación de interdependencia entre la organización y sus proveedores les benefician mutuamente, ya que mejoran la capacidad para crear valor para ambas organizaciones. Es necesario resaltar que la ISO: 9000, le otorga mayor relevancia al enfoque de procesos que es uno de los ocho principios del sistema de calidad.

Teoría clásica

Partiendo de los conceptos antes señalados, creemos conveniente basarnos en la teoría clásica. Considerando que la teoría clásica enfatiza la estructura y la forma de la empresa que es estática y limitada, formula que para incrementar la eficiencia de la empresa es importante la distribución de los órganos que conforman la organización y también la interrelación estructural que existe entre ellos. La estructura formal de la organización debe tener en cuenta la división del trabajo que se presenta de forma vertical y la especialización de los órganos que se da de forma horizontal mediante la departamentalización, sin embargo, resalta que debe existir una coordinación entre los órganos a fin de garantizar la eficiencia de la organización.

Fayol determina como elementos del proceso administrativo a la planeación, que consiste en el análisis del futuro y la programación de actividades; la organización, que determina la estructura organizacional y las relaciones sociales de la empresa; la dirección, que es el elemento que guía y orienta al personal; la coordinación, es la que vincula las acciones y los esfuerzos del personal y el control, que consiste en verificar que se ha efectuado según lo establecido.

Indicar que según Fayol la dirección es un principio de la administración, en donde toda organización debe contar con un jefe que dirija las acciones que debe desarrollar el personal, por supuesto de acuerdo a lo planificado. Asimismo, el jefe debe brindar asistencia técnica permanente, con el objetivo que el personal desarrolle las tareas asignadas de forma adecuada, a fin de lograr cumplir con los objetivos de la institución.

Se puede señalar que la alta dirección ejerce el liderazgo administrativo para lograr la visión de la institución, como líder administrativo debe contar con los conocimientos, habilidades y actitudes para motivar al personal, aplicar procesos y procedimientos administrativos descentralizados, y dar un uso eficiente a los recursos, para mejorar la organización.

En teoría debería presentar una mayor sistematización, se ve enfrentada a distintos distractores tanto a nivel sistema como en el contexto en que se desarrolla, es así como la sociedad presenta potentes alteraciones que afectan a toda una organización, de esta manera la gestión se aleja de su objetivo que es el transformar a un ser humano. De

allí que la administración como ciencia, introduce elementos de orden y racionalidad haciéndola más potente y efectiva (Terry y Franklin, 2003).

Según esta teoría nos dice Terry, la gestión administrativa debe mantener un orden lógico ya que está destinada a transformar la vida del ser humano como tal, es por ello que el rol del gestor público debe tener una base que lo lleve al éxito de la institución es aquí donde debemos mencionar algunos aspectos relevantes en su labor: Planeamiento, Presupuesto, Organización y Evaluación Estratégica.

Conceptualización de proceso de gestión.

Para Soto (2011) consideró que el proceso de gestión apunta al logro de objetivos definidos con la participación del personal, sea cual fuere su número. Para ello se coordinan actividades con una visión de buen servicio. La gestión administrativa es entonces parte del trabajo administrativo y metas de la organización (p. 17)

Koontz-Weihrich (1998) precisa que toda gestión se considera como proceso de toma de decisiones sobre temas concretos vinculados a la organización y sus objetivos globales. (p. 33)

Según Amat (2000, p. 44), la gestión considera procesos internos como planificación, ejecución, evaluación de las actividades del personal.

Conceptualización de gestión administrativa.

Para Chiavenato (2006, p. 15), la gestión administrativa agrupa acciones programadas dentro de las etapas administrativas: Planificación, organización dirección y control.

Las tareas sobre las que se apoya la gestión administrativa contribuyen en una mejora de la organización. Es inevitable que la planificación se plasme en la organización, dirección y control, y, a su vez, sea retroalimentado. Se supera así posibles fallas detectadas en la organización.

Sanz, (2002) todo proceso administrativo consta de cuatro procesos internos: planeación, organización, ejecución y control.

- Planeamiento para fijar objetivos.
- Organización para distribución del trabajo del equipo.
- Ejecución por los miembros del equipo de trabajo de las tareas prescritas.
- Control de actividades acorde a planes fijados.

Por otro lado, Alvarado (2001) refiere que la gestión administrativa es la ejecución de un conjunto de técnicas, herramientas y procesos en la conducción de recursos y desarrollo de las actividades organizacionales (p.54). Además, considera que la gestión es poner en práctica un conglomerado de técnicas, es decir elementos racionales que se materializan en instrumentos (herramientas), basada en los procedimientos de los recursos y desarrollo de actividades programadas y no programadas.

Para Stoner, Freeman, y Gilbert (1996), enfatiza que la gestión administrativa se relaciona mucho con la administración:

La “gestión” comprende la disponibilidad y la estructura de los recursos de uno a más individuos a fin de obtener resultados esperados. No obstante, puede concebirse como un arte de anticipación a un cambio,

con la finalidad de crear estrategias que garanticen el futuro deseado de una organización, es, por tanto, un modo de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado (p. 84).

Para Stoner et al., la gestión es un arte, por el cual se dispone de los recursos, con el fin de que la participación de todos los actores sea eficiente, además que permite el cambio, se crea estrategias que garantizan el futuro de las organizaciones o instituciones. Esta definición es importante porque la gestión se enmarca a la gestión como parte de la administración, por tanto, se trata de un proceso que tiene partes: la planificación, objetivos, ejecución de metas, etc. en este sentido, la acciones son las que llevaran al éxito a la empresa.

Robbins y De Cenzo (2009) define:

El proceso que consigue que se ejecuten las cosas con eficiencia y eficacia, a través de otras personas y junta a ellas lograr que las actividades primordiales se ejecuten con éxito. De esta manera, la eficiencia y eficacia permite darnos un diagnóstico de cómo estamos haciendo las cosas y que debemos hacer al respecto, con el objetivo de alcanzar las metas programadas (p.6).

❖ **Dimensión planificación**

Para Chiavenato (1999), considera que “en todo proceso de planificación es necesario realizar actividades que permitan determinar los objetivos establecidos, asimismo cumplir y alcanzar durante un periodo establecido”. (p. 320)

❖ **Dimensión organización**

Para Chiavenato (1999) precisó que: “la organización agrupa y estructura los recursos a emplearse con el fin de alcanzar los fines. Destaca que los recursos humanos es el eje de todo organismo y que es mediante la organización que el desempeño de estos es articulado en un trabajo en equipo”. (p. 347).

La organización se evidencia en la división del trabajo, es decir, en la adjudicación de tareas o actividades en concordancia con lo planificado alcanzar los objetivos planteados. Esta división del trabajo exige una estructura lógica de asignación de personal a los puestos necesarios y de coordinación de los esfuerzos. (p, 346).

La organización implica un orden, un sistema de actividades coordinadas dirigidas a la agrupación y clasificación de las acciones. Implica también roles asignados al recurso humano, según el perfil requerido.

❖ **Dimensión dirección**

Según Chiavenato (1999) precisó que:

La dirección hace funcionar a la empresa y para ello pone en marcha los planes a través del manejo del personal y demás recursos. La dirección no ha de mandar simplemente sino ha de ser capaz de influir en el personal para moverlos a cumplir las metas y objetivos organizacionales. Dirección que lo logre evidencia liderazgo. (p. 371)

❖ **Dimensión control**

Para Chiavenato (1999), consideró que el control tiene un carácter garantista en cuanto al logro de resultados planeados. Garantiza, entonces, al máximo posible el logro de los objetivos preestablecidos. Mediante el control se verifica la ejecución de actividades. El control permite monitorear la actividad administrativa a fin de enmendar errores y encaminarse a alcanzar un fin determinado de antemano. (p. 386)

b) Variable desempeño laboral

Para Chiavenato (2012) el desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas con sus resultados, también lo interpreta como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad estando dirigido a la evaluación, la cual dará como resultado su desenvolvimiento. (p. 364)

Según Palaci (2005), recurso humano aporta a la organización en un período de tiempo. Está constituido por una serie de conductas, en diferentes momentos temporales, para contribuir al logro de fines. (p. 155)

Para Schermerhorn (2003), el desempeño laboral debe tener respaldo gerencial, de manera que el individuo más competente logre alcanzar los niveles más elevados de desempeño. Un trabajador respaldado es capaz utilizar plenamente su capacidad. (p. 55).

En esa consecuencia Franklin y Krieger (2011) comentaron que el desempeño es el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de los objetivos organizacionales. (p. 43)

Por ello Velázquez (2013, p. 56) mencionó que La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran).

Para Robbins y Judge (2013) define al desempeño laboral como el desempeño de la tarea, se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos. Civismo. Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y

decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo. Falta de productividad. Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, danos a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. (p. 555)

❖ **Dimensión eficacia y eficiencia**

Según Chiavenato (2012) fundamentó que cada empresa debe considerarse desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia simultáneamente. La eficacia es una medida del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en ese proceso. En términos económicos; la eficacia de una empresa se refiere a la capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad a través de sus productos (bienes o servicios), mientras que la eficiencia es una relación entre insumos y productos. Desde este punto de vista, es una relación entre costos y beneficios, es decir, una relación entre los recursos utilizados y el producto final obtenido: es la razón entre el esfuerzo y el resultado, entre el gasto y el ingreso, entre el costo y el beneficio resultante. Sin embargo, no siempre eficacia y eficiencia van de la mano. Una empresa puede ser eficiente en sus operaciones y quizá no sea eficaz, o viceversa; puede operar sin eficiencia y, a pesar de eso, ser eficaz. La eficacia debería ir acompañada de la eficiencia. Una empresa también puede operar sin ser eficiente ni eficaz. El ideal sería una empresa eficiente y eficaz, lo cual constituiría la excelencia. (p.159).

En ese sentido Robbins y Judge (2013) argumentaron, el que los grupos sean más eficaces que los individuos dependen de los criterios que se utilicen para definir eficacia. Las decisiones grupales por lo general son más exactas que las del individuo promedio de un grupo, pero menos exactas que los criterios del miembro más acertado. En términos de rapidez, los individuos son superiores. Si la creatividad es importante, los grupos tienden a ser más efectivos que los individuos. Y si eficacia significa el grado de aceptación que logra la solución final, una vez más el crédito es para el grupo. Sin embargo, no podemos considerar la eficacia sin evaluar también la eficiencia. Con pocas excepciones, la toma de decisiones grupal consume más horas de trabajo que si un solo individuo aborda el mismo problema. Las excepciones tienden a ser los casos en que, para lograr cantidades comparables de aportaciones diversas, el individuo que tome solo la decisión debe dedicar mucho tiempo a revisar archivos y a hablar con otras personas. Entonces, para decidir si se emplean grupos, los gerentes tienen que evaluar si el incremento en la eficacia es más que suficiente para compensar la reducción de la eficiencia. (p.291).

Asimismo, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) manifestaron que:

La productividad supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional: la efectividad es el logro de objetivos y la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. La efectividad, de suyo, no es suficiente a menos que una empresa sea también eficiente en el logro de sus objetivos; por ejemplo, una

organización puede lograr su meta mediante un método ineficiente, lo que resultará en mayores costos y un producto o servicio no competitivo; también una empresa puede ser muy eficiente para alcanzar objetivos menores a los óptimos y perder todo el mercado. Por tanto, una compañía de alto desempeño debe ser efectiva y eficiente para ser eficaz. Los gerentes no pueden saber si son productivos a menos que primero conozcan sus metas y las de la organización (p.15)

❖ **Dimensión motivación**

Según la teoría Chiavenato (2012) sustentó que, a partir de la puesta en práctica de la Teoría de las relaciones humanas, se aplicaron en las empresas toda clase de teorías psicológicas sobre la motivación. Se comprobó que todo comportamiento humano es motivado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al individuo a comportarse de cierta manera para satisfacer una o más necesidades. De allí surge el concepto de ciclo motivacional: el organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerzas psicológicas, según Lewin) hasta que un estímulo lo rompe o crea una necesidad, la cual provoca un estado de tensión que reemplaza el estado de equilibrio. La tensión genera un comportamiento o acción capaz de satisfacer la necesidad. Si ésta se satisface, el organismo retorna a su estado de equilibrio inicial hasta que sobrevenga otro estímulo. Toda satisfacción es una liberación de tensión. (p.102).

Asimismo, Hernández (2011) afirmó que el término motivación viene del latín movere, mover; es decir, todo lo que provoca nuestro comportamiento para satisfacer necesidades y que de alguna

forma son las fuerzas de la conducta humana. En psicología se dice que el ser humano es una unidad biopsicosocial porque el comportamiento se rige por fuerzas o leyes biológicas y por leyes psicológicas o mentales, procesos internos de carácter mental, como las emociones, actitudes, percepciones, etc. Por último, como entes sociales, las personas se rigen por aspectos socioculturales. Los seres humanos, en su intento de satisfacer necesidades, establecen objetivos de superación o maneras de resolver las problemáticas que se les presentan en esa búsqueda de satisfactores. Cuando el individuo no los logra, puede pasar por estados de frustración de manera inmediata o mediata, permanente o pasajera, consciente o inconsciente, lo cual altera su comportamiento y daña su desarrollo, así como al medio ambiente, la familia, la empresa, compañeros de trabajo, etc.; sin embargo, se puede utilizar positivamente la frustración como motivación para moldear nuestro comportamiento y llegar a estados superiores de autorrealización, e incluso de espiritualización. Por ejemplo, cuando se presenta un problema, en lugar de agredir o evadir la situación la persona puede sublimarse, elevarse, ante esta situación diciendo: —de este problema voy a salir fortalecido, voy a aprenderlo.

Las motivaciones son eminentemente personales. Los estímulos pueden ser externos y contribuir a la motivación; no obstante, es el individuo quien aprecia, o no, esos estímulos; las emociones, en cambio, pueden ser colectivas, como cuando el espectador se emociona porque gana un equipo deportivo, como se verá más adelante. (p.102).

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) mencionaron que el tema de la motivación puede ocupar un papel central en debates importantes sobre políticas públicas y, como veremos, también es una de las preguntas más relevantes que los gerentes deben responder. Sin embargo, la motivación no se refiere simplemente a trabajar duro; también refleja su perspectiva acerca de sus propias habilidades. Haga usted una autoevaluación acerca de su confianza respecto de tener éxito. La motivación es uno de los temas que se investiga con más frecuencia. Una encuesta reciente de Gallup reveló una de las razones: la mayoría de los trabajadores de Estados Unidos (54 por ciento) no están involucrados activamente en su puesto de trabajo, y otra porción (17 por ciento) está completamente desconectada del mismo. En otro estudio, los individuos informaron que desperdician aproximadamente 2 horas diarias, sin contar el almuerzo y los descansos programados (los mayores distractores fueron la navegación en Internet y platicar con los colegas). Está claro que la motivación es algo muy importante. Las buenas noticias son que todas esas investigaciones ofrecen información útil para mejorarla. En este capítulo se revisarán las bases de la motivación, se evaluarán las teorías de la motivación y se describirá un modelo integrador que muestre como se ajustan entre si las mejores teorías. Parece que algunos individuos están estimulados hacia el éxito. Sin embargo, el mismo estudiante que lucha por leer un libro de texto durante más de 20 minutos podría devorar un libro sobre Harry Potter en un solo día. La diferencia reside en la situación. Así, mientras analiza el concepto de motivación, tenga en cuenta que el nivel de

motivación varía tanto entre los individuos como dentro de los individuos en momentos diferentes. Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien la motivación en general se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta, nosotros nos limitaremos a las metas organizacionales, con la finalidad de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. Los tres elementos fundamentales en la definición son intensidad, dirección y persistencia. La intensidad se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien. Es el elemento en que la mayoría se centra cuando habla de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño laboral, a menos que el esfuerzo se oriente en una dirección que beneficie a la organización. Por lo tanto, tenemos que considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad. El esfuerzo que nos interesa es el que está dirigido hacia las metas de la organización y que es consistente con estas. Por último, la motivación tiene una dimensión de persistencia, es decir, por cuanto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo. Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo. (p. 202).

Para los autores Koontz, Weihrich y Cannice (2012) señalaron que los motivos humanos se basan en necesidades, conscientes o inconscientes; algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, aire, alimentos, sueño y refugio, otras se pueden considerar secundarias,

como la autoestima, el estatus, la afiliación con otros, el afecto, el dar, los logros y la autoafirmación. Naturalmente, estas necesidades varían en intensidad y con el tiempo entre los individuos. La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada. (p.388).

❖ **Dimensión evaluación**

De acuerdo a Robbins y Judge (2013) afirmaron que la evaluación del desempeño tiene varios objetivos. Uno de ellos consiste en ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo, ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Por último, brindan retroalimentación a los empleados sobre la forma en que la organización percibe su desempeño, y con frecuencia son la base para asignar recompensas, como aumentos de salario por méritos. Dado nuestro interés en el comportamiento organizacional, aquí se hace énfasis en la evaluación del desempeño como un mecanismo que brinda retroalimentación y determina la asignación de recompensas. Quien debería evaluar el desempeño de un trabajador. Por tradición, la tarea ha recaído en los gerentes, ya que se les considera responsables del desempeño de sus subalternos. Sin embargo, otros podrían hacerlo

mejor. Puesto que muchas de las organizaciones actuales utilizan equipos auto dirigido, trabajo a distancia y herramientas de la organización que alejan a los jefes de los empleados, es probable que el superior inmediato no sea el juez más confiable del desempeño de un trabajador. Con frecuencia se pide a los compañeros, e incluso a los subalternos, que formen parte del proceso, y muchos individuos están participando en su propia evaluación. Una encuesta revelo que alrededor de la mitad de los ejecutivos y 53 por ciento de los empleados ahora participan en sus evaluaciones del desempeño. Como supondrá, con frecuencia las autoevaluaciones son bastante indulgentes, pues presentan un sesgo al servicio del yo, y pocas veces coinciden con las calificaciones que asignan los superiores. Tal vez sean más adecuadas para fines de desarrollo que de evaluación, y deben combinarse con otras fuentes de información para reducir errores de calificación. De hecho, en la mayoría de las situaciones, es muy aconsejable usar múltiples fuentes de calificación. Es probable que cualquier calificación sobre el desempeño individual diga tanto del evaluador como de la persona evaluada. Si se promedian las calificaciones que otorgan varios evaluadores, es factible obtener una evaluación del desempeño más confiable, menos sesgada y más exacta. (p.551).

Finalmente, Robbins y Judge (2013) señalaron que otro método difundido para calificar el desempeño son las evaluaciones de 360 grados, las cuales ofrecen retroalimentación del desempeño a partir de todo el círculo de contacto cotidiano que tiene un trabajador, desde el personal de mensajería hasta los clientes o jefes y colegas. El número

de evaluaciones puede ir desde tres o cuatro hasta 25, aunque la mayoría de las organizaciones obtienen entre cinco y 10 por cada empleado. ¿Cuál es el atractivo de la evaluación de 360 grados? Al basarse en la retroalimentación de los compañeros, los clientes y los subalternos, estas organizaciones esperan lograr que todos experimenten una mayor participación en el proceso de revisión, y obtener lecturas más exactas del desempeño de cada trabajador. Las evidencias sobre la eficacia de las evaluaciones de 360 grados son confusas.

Estas ofrecen a los empleados una perspectiva más amplia sobre su desempeño, pero muchas compañías no dedican el tiempo suficiente para capacitar a los evaluadores de modo que hagan críticas constructivas. Algunas organizaciones permiten que los empleados elijan a los colegas y subalternos que los evaluarán, lo que sesga la retroalimentación. También es difícil reconciliar los desacuerdos y las contradicciones entre los grupos que califican. Existen evidencias claras de que los compañeros tienden a otorgar calificaciones mucho más indulgentes que los supervisores o los subalternos, y también suelen cometer más errores al evaluar el desempeño. (p.552).

2.3. Marco conceptual

Planificación – Es formalización de actos para cumplir los objetivos buscados. Toda planeación establece los objetivos y las actividades para alcanzarlos de la mejor manera posible. (Chiavenato 1999, p. 320).

Organización. - responde a la estructura con base a roles establecidos para el funcionamiento de la empresa (Eyssautier 2010 p. 105).

Dirección. – Para la realización efectiva de todo lo planeado, debe haber dirección, es decir, debe haber autoridad del administrador, debe haber decisiones tomadas por dicha autoridad. (Cantú, 2010 p. 13)

Control. - Se considera la realización de control, derivada de ello la toma de nuevas decisiones que se expresan en acciones (Eyssautier 2010, p. 191).

Desempeño. - Es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado.

Desempeño laboral. – Grupo de capacidades físicas y psicológicas que se requieren para realizarse en un puesto de trabajo .

Orientación de resultados. – Es la capacidad para actuar con rapidez y sentido de urgencia cuando son primordiales las elecciones relevantes para consumir con sus participantes o superarlos, atender las necesidades del comprador o mejorar a la organización

Calidad. – La satisfacción del público de la organización es viable entender el valor de medir y saciar las necesidades de los clientes, lo que tiende a crear un mejor grado de servicios al comprador y de satisfacción

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020.

3.2. Hipótesis específicas

- 1) Existe relación significativa entre el proceso de planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020.
- 2) Existe relación significativa entre el proceso de organización y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020.

- 3) Existe relación significativa entre el proceso de dirección y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020.
- 4) Existe relación significativa entre el proceso de control y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020

3.3. Variables

a. Variable 1:

Gestión administrativa

b. Variable 2:

Desempeño laboral

1.1.1.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica y Unidad de Medida
V(1): Gestión administrativa	Para Chiavenato (2006, p. 15), la gestión administrativa agrupa acciones programadas dentro de las etapas administrativas: Planificación, organización, dirección y control	Proceso de planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Planes • Estimulación • Diagnostico • Capacitaciones • Gestión • Recursos 	La institución de salud donde labora realiza los procesos de planificación.	Encuesta escala de Likert: 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
				La Institución mediante la gestión estimula a los trabajadores administrativos para alcanzar los objetivos propuestos .	
				El Hospital toma en cuenta el diagnóstico de problemas para analizar y proyectar mejoras .	
				La institución planifica capacitaciones al personal administrativo de salud sobre los procedimientos a seguir para mejorar .	
				Considera que el Hospital se realizado una buena gestión para cumplir las metas institucionales	
				El Hospital realiza una adecuada planificación sobre los recursos destinados para alcanzar las metas programadas	
		Proceso de organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Jerarquía • Diseño de cargos • Trabajo en equipo • Coordinación • Integración 	Percibe que estructura organizacional del Hospital se actualiza de manera continua	
				En el Hospital se ha establecido de manera clara las jerarquías administrativas para una buena gestión.	
				El hospital cuenta con el personal administrativo adecuado de acuerdo al diseño de cargos	
				El Hospital efectúa las coordinaciones necesarias sobre las actividades laborales	
				El Hospital propicia la integración de sus colaboradores administrativos para el buen cumplimiento de sus funciones	
				Considera que el liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos de la Institución	
Proceso de dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación • Metas • Toma de decisiones • Identificación • Actividades 	Consideras que en el Hospital se propicia una adecuada comunicación a todo el personal			
		Considera que se promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas			
		Percibe que el Hospital respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el			

		laborales	logro de los objetivos			
			La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional			
			Considera que el Hospital brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales			
	Proceso de control	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano de control • Gestión • Evaluación 	El hospital cuenta con un órgano de control			
			Considera que la gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas			
			Percibe que en el hospital realiza un inventario de sus bienes			
V(2): Desempeño laboral	Idalberto Chiavenato (2000), "El desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos".	Eficacia y eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados • Trabajo en equipo • Dedicación al trabajo 	Considera que en su hospital se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores.		
				Percibe en el personal que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada		
					Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario	
				• Necesidades laborales	El área de administración acepta algunos aportes de los trabajadores	Encuesta escala de Likert: 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
				• Mejoras laborales	El personal administrativo muestra dedicación durante sus funciones	
				• Compromiso institucional	El personal administrativo propicia la comunicación en el ambiente laboral.	
				• Metas previstas	El personal toman decisiones en algunos casos concretos	
				• Incentivos laborales	El personal administrativo puede comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta	
			Motivación	• Resultados positivos	El personal administrativo muestra deseos de mejoras laborales.	
				• Aumentos de sueldos	Se observa en el personal de su trabajo un grado de compromiso con el hospital	
		• Cumplimiento	Considera que el personal administrativo trata de alcanzar las metas previstas por el hospital			
			El personal administrativo percibe que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales			
			El personal administrativo busca resultados positivos para el hospital.			

		El personal administrativo observa que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador.
		Considera que en su trabajo el personal administrativo cumple con las responsabilidades asumidas
Evaluación	• Acciones de evaluación	El personal administrativo en el desempeño de sus funciones percibe la existencia de acciones de evaluación
	• Involucramiento	El personal se siente involucrado en la labor que realiza.
	• Medición de mejoras	El personal administrativo en su desempeño laboral percibe que se busca formas de medición de mejoras del personal.
	• Realimentación laboral	El personal colabora en los ciclos de realimentación laboral del personal
	• Supervisión al personal	El personal administrativo muestra mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión para el cumplimiento de sus funciones
	• Competencia del personal	Considera que en su trabajo el personal administrativo muestra un grado de competencia en el desarrollo de sus labores
	• Actitud ética profesional	Considera que el personal administrativo tiene una actitud ética profesional
	• Calificación al personal	Considera que en su trabajo el personal administrativo muestra un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En el método de la investigación se empleará como base estructural el: método científico, que orientará como efectuar una investigación del tipo: INDUCTIVO – DEDUCTIVO, además de ser: ANALÍTICO – SINTÉTICO, por las formas de analizar los hechos o fenómenos y relacionarlos con las bases teóricas del marco conceptual, asumiendo categorías cognitivas de síntesis .

Además , el método general utilizado es el método científico, que según Sampieri (2018) quien especifica la organización en 8 pasos: fundamentación del problema de investigación, planteo de preguntas relativas con la vivencia, preparación de la hipótesis general y específicos, decidir el diseño de averiguación, validez y confiabilidad de las herramientas de recolección de datos; contrastación e interpretación de resultados, clarificación de las premisas, generalización de los resultados, partes que fueron especificadas en el plan de investigación y que forman parte de la composición de la tesis .

Se complementa con el procedimiento de estudio, el cual posibilita descomponer el todo en partes, para una mejor síntesis del comportamiento de nuestros propios cambiantes y sus magnitudes .

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Para Sánchez y Reyes (2006, p. 36), precisan que: Toda investigación de tipo básica observa los hechos de acuerdo a su contexto natural, a fin de ser analizado para fundamentar nuevos conocimientos, su proceso no es práctico, sino recolectar información según la realidad y enriquecer la investigación (p. 36).

Asimismo, se busca medir el grado de relación de las variables proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima .

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

- La investigación es de tipo correlacional, porque como sugiere Gómez M. M. (2006), determina las características importantes el proceso de gestión administrativa de una institución, identificando en sus propias palabras, y de manera independiente, cada uno de los indicadores que nos hemos propuesto en la matriz de variables, que más adelante detallamos; ilustrando las teorías y conceptos del marco teórico .
- El estudio es correlacional, porque es reconocido que tan importante es la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo. Obtener una imagen sobre el desempeño laboral, que nos permitirá relacionar el proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral; para lo cual, siguiendo las recomendaciones de (R.Bogdan,1986), se

analizara y codificara paralelamente los datos seleccionados que nos dejará “refinar” los conceptos manejados en el marco teórico .Dada la variedad de los datos de análisis, hemos optado por tener en cuenta en la propia indagación la utilización de procedimientos de índole cualitativo, sin por esto dejar de usar los métodos cuantitativos, porque como muestra (R.Bogdan, 1986), la metodología cualitativa, a semejanza de la metodología cuantitativa, consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos, es un modo de encarar el mundo empírico; por ello coincidimos con (Rodríguez, 1996) ,“que existe una actitud integradora de ambas posturas , que al complementarse y a manera de control referencial nos han permitido estimar las interpretaciones de los discursos de los casos estudiados y el alcance científico de sus resultados, que detallamos a continuación:

- **Análisis cuantitativo:** porque a manera de control referencial y con la intención de confirmar los discursos de nuestros entrevistados, analizaremos y estudiaremos algunos de sus comportamientos observables durante su gestión, que por su naturaleza son susceptibles de ser percibidos y por lo tanto medidos , como afirman (Richardt, 1982). Esta medición la realizaremos en función a las frecuencias recogidas de las respuestas y estudios estadísticos que realizaremos a través de las encuestas aplicadas a los miembros de la institución .

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un diseño no experimental, de corte trasversal y explicativo (Sampieri, 2018), debido a que no se realizaron experimentos para obtener resultados. Asimismo, la información recopilada se obtuvo al mismo tiempo de la muestra. Y es explicativo, dado que la unidad de estudio era la misma, se consideró la unidad de estudio para el análisis Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima.

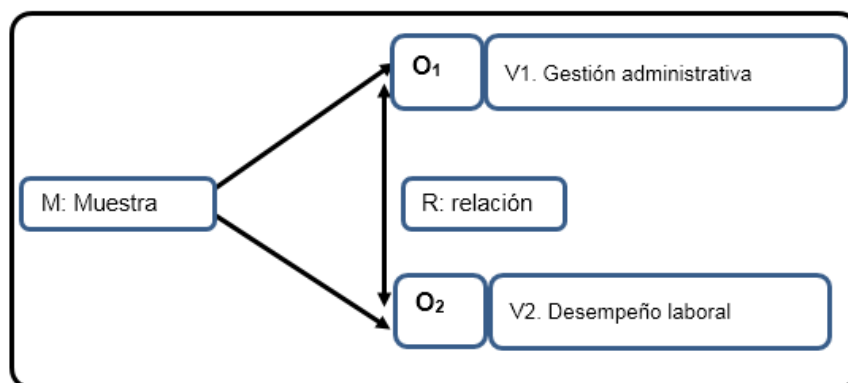
Donde:

M = Muestra de investigación

O₁ = Observación de la variable 1: Gestión administrativa

O₂ = Observación de la variable 2: Desempeño laboral

r = Correlación de las variables de estudio



4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población de estudio

Para Vara (2012, p. 221), precisa que en toda investigación científica es necesario contar con informantes o fuentes primarias de

manera directa en cumplimiento de los objetivos propuestos en el estudio, dicha características se conceptúa como población (N).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), fundamentaron que:

“(...) Una población de estudio se fundamenta como un conjunto de personas u objetos utilizados en una investigación científica como elementos que son parte de un análisis, con la finalidad de obtener conclusiones que permiten conocer las características y observa cada componente que forman parte de la dicha investigación.” (p. 44)

Para el proceso de la investigación se utilizará como población a 706 personal administrativo de las distintas áreas del Hospital Nacional Cayetano Heredia - Lima, que actualmente mantienen relaciones laborales con el Nosocomio y reúnen las condiciones necesarias de participar de manera voluntaria en el proceso de investigación sobre la gestión administrativa y desempeño laboral.

4.5.2 Tamaño de la muestra

Para Carrasco (2007) considera que una muestra de estudio es una representación de la población, es decir, es un conjunto de individuos que sirve como representación de la misma, cuya finalidad es obtener resultados de manera generalizada (p.237)

$$n = \frac{Z^2 * (P) * (Q) * N}{i^2(N-1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

Z = Nivel de confianza 95% = 1.96

n = Población = 706

P = Probabilidad de éxito = 0.5

Q = Probabilidad de fracaso = 0.5

i = Error = 5 %

Total, de la muestra = 250 colaboradores

La muestra estará conformada por 250 personal administrativo de las distintas áreas del Hospital Nacional Cayetano Heredia - Lima, que actualmente mantienen relaciones laborales con el Nosocomio y reúnen las condiciones necesarias de participar de manera voluntaria en el proceso de investigación sobre la gestión administrativa y desempeño laboral.

El muestreo fue calculado teniendo en cuenta un proceso no probabilístico, de tipo intencional por conveniencia, es decir, no se utilizó ninguna fórmula estadística, la selección de manera intencional, de acuerdo al tamaño de la población.

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos es la encuesta Bernal C. (2010), la cual se aplicará a la unidad de análisis respectiva. Esta técnica permitirá acopiar información de los miembros de la Institución .

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos permitirán al investigador utilizar medios o recursos para lograr obtener información necesaria y realizar el procedimiento de análisis de datos y análisis de información.

Para el proceso de recolección de datos se utilizará un cuestionario estructurado organizado de acuerdo a la técnica utilizada relacionado a las variables y dimensiones de estudio a fin de recolectar información clara y precisa de las personas intervinientes que brindaron información de acuerdo a las preguntas fundamentadas según los hechos y factores evaluados de manera sistemática para medir las variables de la investigación.

Estos cuestionarios pueden encontrarse en los anexos.

Tabla 2

Cuestionario de variable gestión administrativa

Aspectos	Detalles
complementarios	
Objetivo:	Determinar el proceso de gestión administrativa en personal administrativo de Salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020
Autor	
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	Hospital Nacional Cayetano Heredia
Hora:	De 9:00 – 10:00 a.m
Administración:	Individual
Niveles	1 = Bajo 2 = Medio

	3 = Alto
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4
	Dimensión 1: 6 items
	Dimensión 2: 6 items
	Dimensión 3: 6 items
	Dimensión 4: 6 items
Escala	1 = Totalmente en desacuerdo
	2 = En desacuerdo
	3 = Indiferente
	4 = De acuerdo
	5 = Totalmente de acuerdo
Descripción:	Con el uso del software SPSS:
	Si las respuestas son altas: valor de la escala *
	total de ítems $24 \times 5 = 120$
	Si las respuestas son bajas: valor de la escala *
	total de ítems = $24 \times 1 = 24$
	Rango = valor máximo - valor mínimo =
	$120 - 24 = 96$
	La constante = Rango entre número de niveles =
	$96/3 = 32$
Baremación: *	Alto <88 - 120>
	Medio <56 - 87>
	Bajo <24 - 55>

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos

Tabla 3

Baremacion de la variable de estudio gestión administrativa

	No.	ESCALA		RANGOS – INTERVALO				NIVELES					
		ITEM	MIN	X	PTJ.		RANGO	INTERVAL	BAJO	MEDIO	ALTO		
					MA	PTJ.M						MA	
v1	24	1	5	24	120	97	32.33	24	55.33	56.33	87.67	88.67	120.00
d1	6	1	5	6	30	25	8.33	6	13.33	14.33	21.67	22.67	30.00
d2	6	1	5	6	30	25	8.33	6	13.33	14.33	21.67	22.67	30.00
d3	6	1	5	6	30	25	8.33	6	13.33	14.33	21.67	22.67	30.00
d4	6	1	5	6	30	25	8.33	6	13.33	14.33	21.67	22.67	30.00

*Baremo: Son procesos numéricos utilizados para organizar o clasificar mediante niveles y rangos las variables y dimensiones de estudio mediante tablas y figuras.

Tabla 4

Ficha técnica 2: Cuestionario de variable desempeño laboral

Aspectos	Detalles
complementarios	
Objetivo:	Determinar el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.
Autor	
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	Hospital Nacional Cayetano Heredia
Hora:	De 9:00 – 10:00 a.m
Administración:	Individual
Niveles	1 = Bajo 2 = Medio

	3 = Alto
Dimensiones:	Número de dimensiones: 3
	Dimensión 1: 8 items
	Dimensión 2: 8 items
	Dimensión 3: 8 items
Escala	1 = Totalmente en desacuerdo
	2 = En desacuerdo
	3 = Indiferente
	4 = De acuerdo
	5 = Totalmente de acuerdo
Descripción:	Con el uso del software SPSS:
	Si las respuestas son altas: valor de la escala *
	total de ítems $24 \times 5 = 120$
	Si las respuestas son bajas: valor de la escala *
	total de ítems = $24 \times 1 = 24$
	Rango = valor máximo - valor mínimo =
	$120 - 24 = 97$
	La constante = Rango entre número de niveles =
	$97/3 = 32.33$
Baremación: *	Alto <88 - 120>
	Medio <56 - 87>
	Bajo <24 - 55>

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos

Tabla 5

Baremacion de la variable de estudio desempeño laboral

No.	ESCALA	RANGOS – INTERVALO						NIVELES					
		MA		PTJ.M		MA		BAJO		MEDIO		ALTO	
ITEM	MIN	X	I	X	RANGO	INTERVAL							
v1	24	1	5	24	120	97	32.33	24	55.33	56.33	87.67	88.67	120.00
d1	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00
d2	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00
d3	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00

*Baremo: Son procesos numéricos utilizados para organizar o clasificar mediante niveles y rangos las variables y dimensiones de estudio mediante tablas y figuras.

Validación y confiabilidad del instrumento

Rusque (2003), sostuvo que:

Todo proceso de validez está relacionado al uso de instrumentos de recolección de datos, a fin de medir y poder responder a las interrogantes planteadas, evaluado por los juicios de expertos, por otro lado, la fiabilidad es un proceso estadístico que mide y determina que los instrumentos responderán de manera independiente cada una de las variables de estudio (p. 134)

Validez.

Proceso que se realizó mediante la intervención y participación de profesionales (juicio de expertos), expertos calificados de las Universidades, quienes observarán y analizarán si las formulaciones de los ítems respectivos de los instrumentos son aplicables para la investigación.

Tabla 6**Validez de los instrumentos por los juicios de expertos de la Universidad**

Experto	Datos o cargos	Resultados
Total		Aplicable

Fuente: Certificado de validez (2018).

El proceso de validez de los instrumentos se realizará de acuerdo a los criterios de claridad, relevancia y pertinencia que las preguntas formuladas guardan relación y coherencias con las dimensiones y variables de estudio.

Análisis de confiabilidad.

Para poder obtener la fiabilidad de los instrumentos fue necesario utilizar el Alpha de Cronbach, a fin de garantizar que el proceso de recolección fue confiable para ambas variables de estudio.

La fórmula de Alfa de Cronbach, para obtener la fiabilidad de los instrumentos de manera individual.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K : Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Para Hernández, et. al. (2010) precisa que toda aplicación o uso de instrumentos tiene que ser fiable ante el proceso de recolección, es decir, obtener resultados de manera consistente y coherentes. (p. 200).

Tabla 7**Rangos de confiabilidad para determinar los niveles de confianza de las variables de estudio**

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

La presente tabla determinará el nivel o rango de confiabilidad para las variables de estudio de acuerdo al proceso de aplicación estadística del Alfa de Cronbach

Tabla 8**Estadística de fiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento gestión administrativa****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach		N de elementos
		24

Fuente: Elaboración propia a partir del Programa Estadístico Spss 24

Tabla 9***Estadística de fiabilidad del Alfa de Cronbach del instrumento desempeño laboral***

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
		24

Fuente: Elaboración propia a partir del Programa Estadístico Spss 24

De acuerdo al proceso estadístico de Alfa de Cronbach, se obtendrá el valor de fiabilidad para ambas variables lo que garantizará que los datos procesados o recojo de información mediante la aplicación del instrumento permitieran obtener datos estadísticos fiables, garantizando la relevancia de la investigación.

Para Hernández, (2000) citado en Iriarte & Sierra (2011) que consideró que el Alfa de Cronbach fue:

Una medida estadística que toma valores entre 0 y 1 el cual emplea el promedio de todas las correlaciones existentes entre los ítems del instrumento que tributan al concepto latente que se pretende medir cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala (p.98)

4.6.3. Procedimiento de recolección de datos

Para Quezada (2010, p. 132), considera que para todo proceso de investigación o estudio realizado es necesario considerar técnicas de procesos y análisis de la información obtenida, mediante recursos estadísticos confiables, como el uso de programas Spss que han generado resultados descriptivos, fiabilidad, prueba de normalidad y análisis inferencial para comprobar y verificar cada una de los enunciados propuestos.

Para el análisis de datos se utilizó el programa Spss y el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se desarrolló de la siguiente manera:

- Validación de expertos de los instrumentos .
- Recojo de información de los colaboradores
- Aplicación de los instrumentos al personal administrativo de Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima .

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las consideraciones para la redacción del trabajo fue lo siguiente:

- a. La redacción de las citas bibliográficas he desarrollado y desarrollaré teniendo en cuenta las Normas APA .
- b. El presente trabajo de investigación es auténtico, se ha desarrollado en Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima .
- c. Con respecto a las similitudes estamos dispuestas a la evaluación correspondiente con el programa Turnitin .

- d. Los datos de la instrumentalización se evidenciaron con sus respectivos documentos .
- e. No se consignan ninguna información con fraude .

El presente proyecto de tesis es de nuestra autoría, por el cual nos sometemos a trabajar cumpliendo con las normas establecidas de la investigación científica .

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Exponemos los resultados del estudio “El proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima -2021

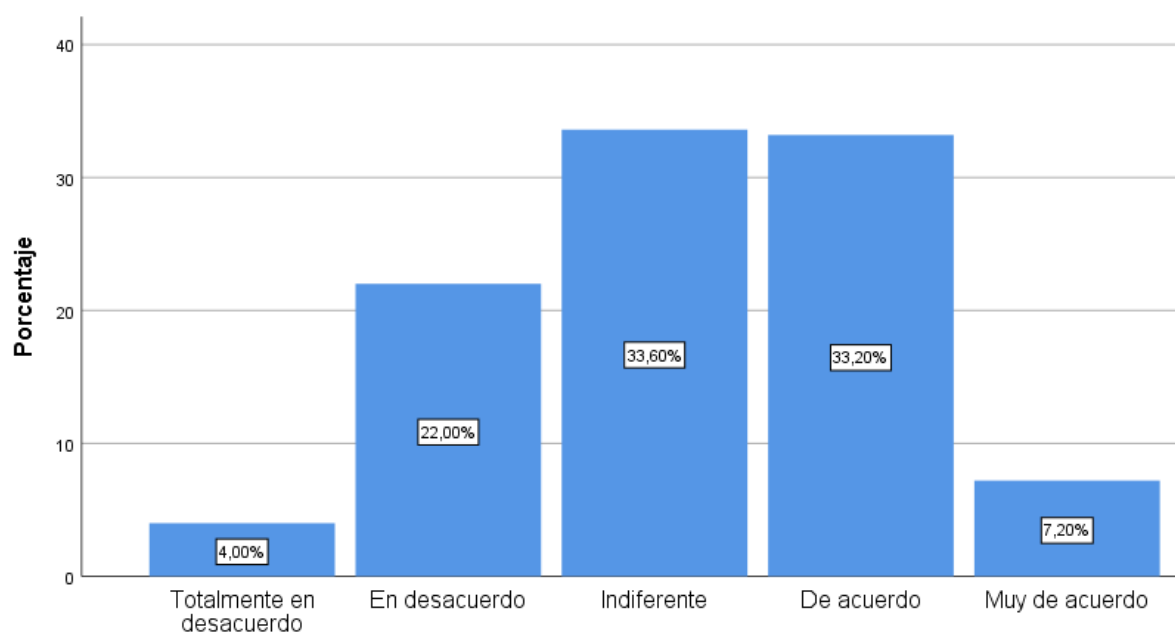
5.1.1 Estudio descriptivo de la variable proceso de gestión administrativa del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia

Las dimensiones de la variable son: Proceso de planificación, Proceso de organización, Proceso de dirección, Proceso de control.

Tabla 10**Proceso de gestión administrativa del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	4,0
En desacuerdo	55	22,0
Indiferente	84	33,6
De acuerdo	83	33,2
Totalmente de acuerdo	18	7,2
Total	250	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.



Fuente: Tabla 11

Figura 1 Proceso de gestión administrativa del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia**Interpretación:**

En la tabla 11 y figura 1 se observa que un el 4% (10) señalo que se encuentran totalmente en desacuerdo con el proceso de gestión administrativa del personal administrativo de salud, por otro lado, el 22% (55) indico que están en desacuerdo con el proceso de gestión administrativa del personal administrativo de salud, además el 33.6% (84) menciona que se muestra indiferente ante el proceso de gestión administrativa del

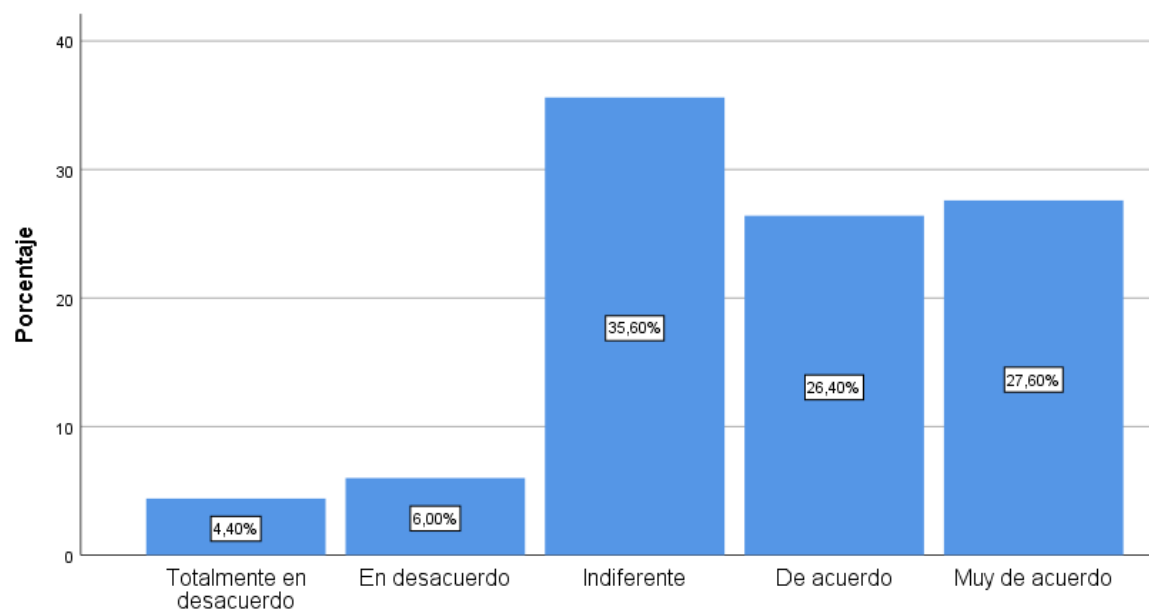
personal administrativo de salud, además el 33.2%(83), señalo que están de acuerdo con el proceso de gestión administrativa del personal administrativo de salud, finalmente 7.2% (18) señalo que es muy bueno el proceso de gestión administrativa del personal administrativo de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Tabla 11

Proceso de planificación de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	4,4
En desacuerdo	15	6,0
Indiferente	89	35,6
De acuerdo	66	26,4
Totalmente de acuerdo	69	27,6
Total	250	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.



Fuente: Tabla 12

Figura 2 Proceso de planificación de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia

Interpretación:

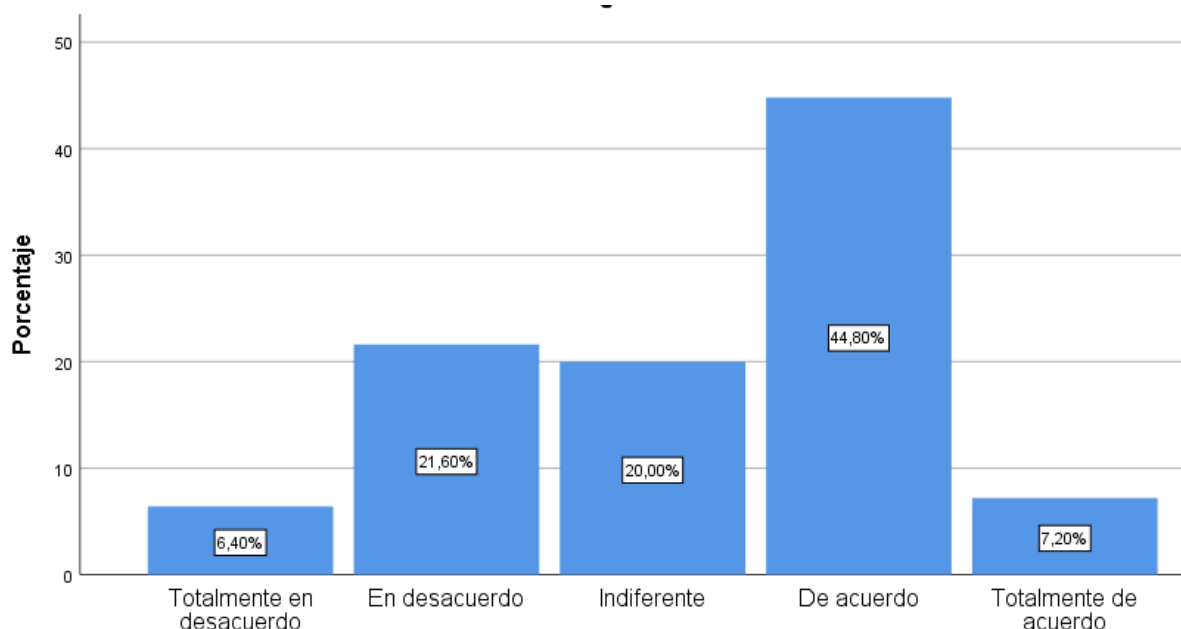
En la tabla 12 y figura 2 se observa que un el 4.4% (11) señalo que se encuentran totalmente en desacuerdo con el proceso de planificación de salud, por otro lado, el 6% (5) indico que están en desacuerdo con el proceso de planificación de salud, además el 35.6% (89) menciono que se muestra indiferente ante el proceso de planificación de salud, además el 26.4% (66),señalo que están de acuerdo con el proceso de planificación de salud, finalmente 27.6% (69) señalo que es muy bueno el proceso de planificación de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia .

Tabla 12

Proceso de organización del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	6,4
En desacuerdo	54	21,6
Indiferente	50	20,0
De acuerdo	112	44,8
Totalmente de acuerdo	18	7,2
Total	250	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.



Fuente: Tabla 13

Figura 3 Proceso de organización del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia

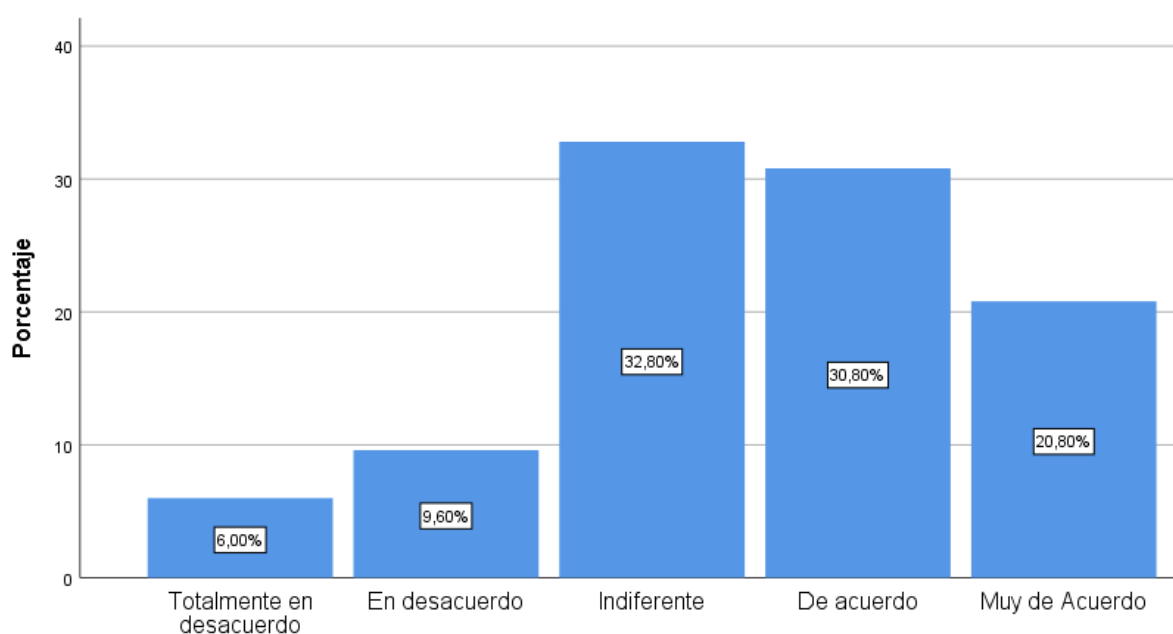
Interpretación:

En la tabla 13 y figura 3 se observa que un el 6.4% (16) señalo que se encuentran totalmente en desacuerdo con el proceso de organización del personal administrativo de salud, el 21.6% (54) indico que están en desacuerdo con el proceso de organización del personal administrativo de salud, además el 20% (50) menciono que se muestra indiferente ante el proceso de organización del personal administrativo de salud, además el 44.8%(112),señalo que están de acuerdo con el proceso de organización del personal administrativo de salud, finalmente 7.2% (18) señalo que es muy bueno el proceso de organización del personal administrativo de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia .

Tabla 13**Proceso de dirección del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	6,0
En desacuerdo	24	9,6
Indiferente	82	32,8
De acuerdo	77	30,8
Totalmente de acuerdo	52	20,8
Total	250	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.



Fuente: Tabla 14

Figura 4 Proceso de dirección del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia**Interpretación:**

En la tabla 14 y figura 4 se observa que un el 6.% (15) señalo que se encuentran totalmente en desacuerdo con el proceso de dirección del personal administrativo de salud, el 9.6% (24) indico que están en desacuerdo con el proceso de dirección del personal administrativo de salud, además el 32.8 % (82) menciono que se muestra indiferente ante

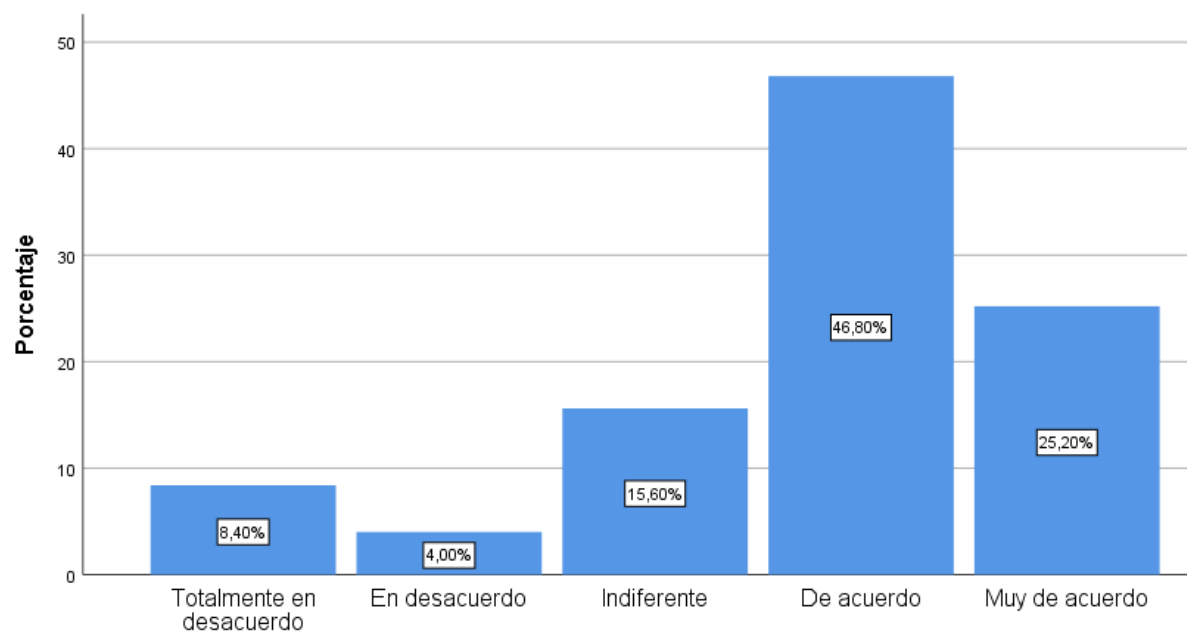
el proceso de dirección del personal administrativo de salud, además el 30.8% (77), señalo que están de acuerdo con el proceso de dirección del personal administrativo de salud, finalmente 20.8% (52) señalo que es muy bueno el proceso de dirección del personal administrativo de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia .

Tabla 14

Proceso de control del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	21	8,4
En desacuerdo	10	4,0
Indiferente	39	15,6
De acuerdo	117	46,8
Totalmente de acuerdo	63	25,2
Total	250	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.



Fuente: Tabla 15

Figura 5 Proceso de control del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 5 se observa que un el 8.4.% (21) señalaron que se encuentran totalmente en desacuerdo con el proceso de control del personal administrativo de salud, el 4% (10) indicó que están en desacuerdo con el proceso de control del personal administrativo de salud, además el 15.6 % (39) mencionó que se muestra indiferente ante el proceso de control del personal administrativo de salud, además el 46.8% (117), señalaron que están de acuerdo con el proceso de control del personal administrativo de salud, finalmente 25.2% (63) señalaron que es muy bueno el proceso de control del personal administrativo de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia .

5.1.2 Estudio descriptivo de la variable desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima

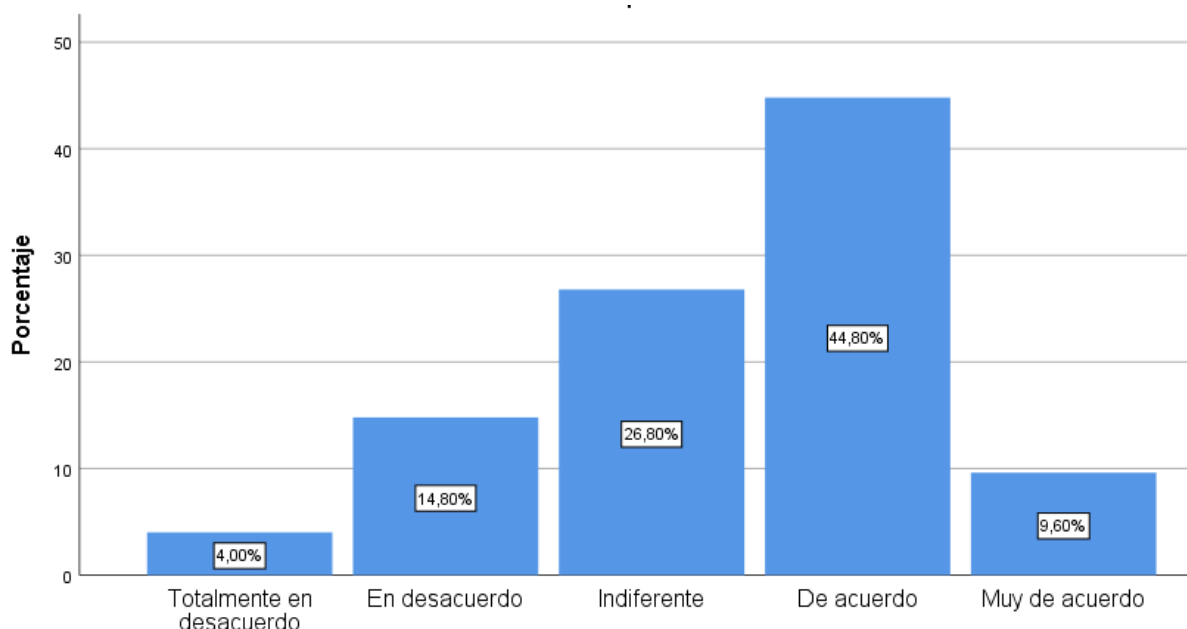
las dimensiones de la variable fueron: Eficiencia y eficacia, Motivación y Evaluación

Tabla 15

Desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	4,0
En desacuerdo	37	14,8
Indiferente	67	26,8
De acuerdo	112	44,8
Totalmente de acuerdo	24	9,6
Total	250	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.



Fuente: Tabla 16

Figura 6 Desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima

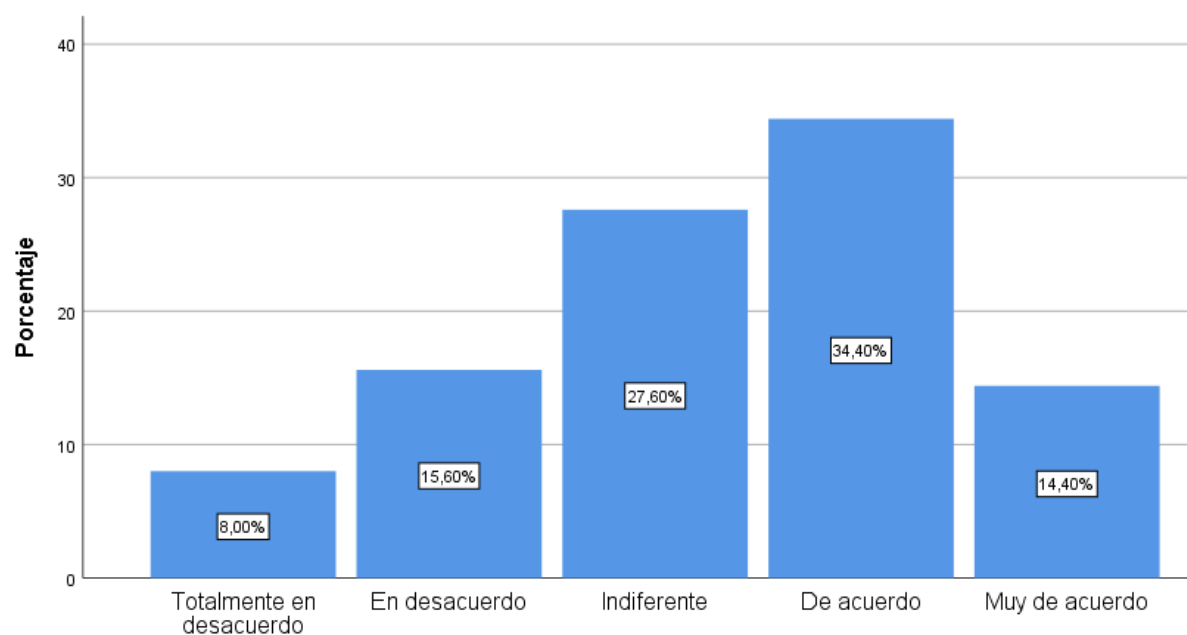
Interpretación:

En la tabla 16 y figura 6 se observa que un el 4.% (10) señalo que se encuentran totalmente en desacuerdo con el proceso de control del personal administrativo de salud, el 14% (37) indico que están en desacuerdo con el desempeño laboral del personal administrativo de salud, además el 26.8 % (67) menciono que se muestra indiferente ante el desempeño laboral del personal administrativo de salud, además el 44.8% (112),señalo que están de acuerdo con el desempeño laboral del personal administrativo de salud, finalmente 9.6% (24) señalo que es muy bueno el desempeño laboral del personal administrativo de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia .

Tabla 16***Eficiencia y eficacia del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima***

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	8,0
En desacuerdo	39	15,6
Indiferente	69	27,6
De acuerdo	86	34,4
Totalmente de acuerdo	36	14,4
Total	250	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.



Fuente: Tabla 17

Figura 7 Eficiencia y eficacia del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima**Interpretación:**

En la tabla 17 y figura 7 se observa que un el 8.% (20) señalo que se encuentran totalmente en desacuerdo con la eficiencia y eficacia del personal administrativo de salud, el 15.6% (39) indico que están en desacuerdo con la eficiencia y eficacia del personal administrativo de salud, además el 27.6 % (69) menciono que se muestra indiferente ante la eficiencia y eficacia del personal administrativo de salud, además el 34.4% (86),señalo que están de acuerdo con la eficiencia y eficacia del personal administrativo de salud,

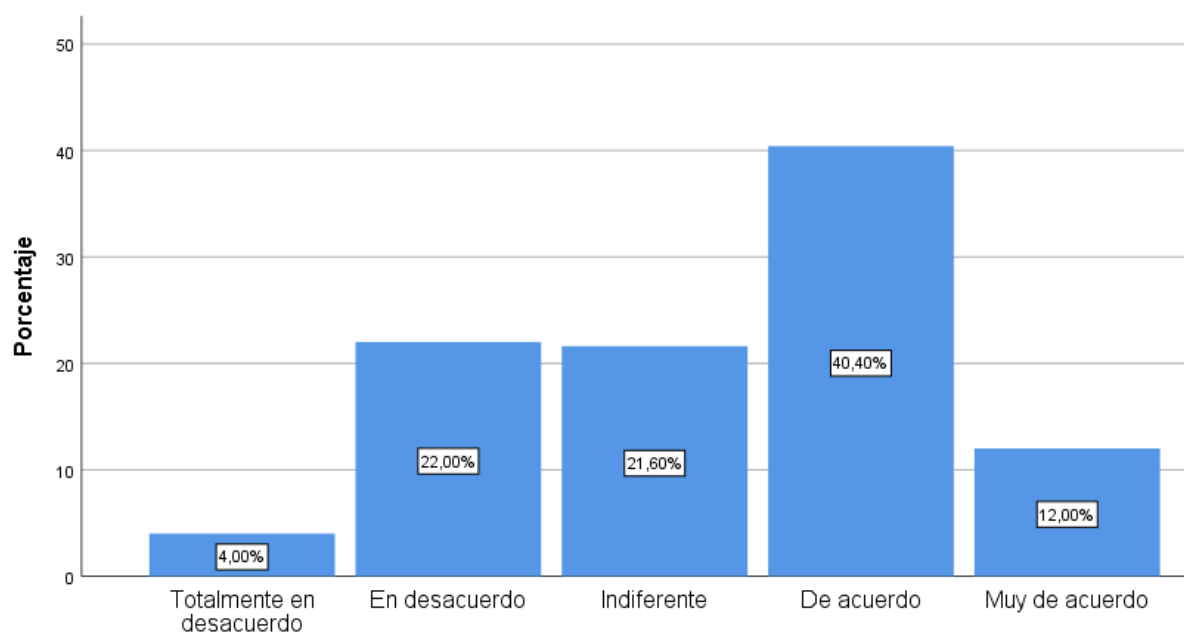
finalmente 14.4% (36) señalaron que es muy buena la eficiencia y eficacia del personal administrativo de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Tabla 17

Motivación del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	4,0
En desacuerdo	55	22,0
Indiferente	54	21,6
De acuerdo	101	40,4
Totalmente de acuerdo	30	12,0
Total	250	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.



Fuente: Tabla 18

Figura 8 Motivación del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 8 se observa que un 4% (10) señalaron que se encuentran totalmente en desacuerdo con la motivación del personal administrativo de salud, el 22% (55) indicó que están en desacuerdo con la motivación del personal administrativo de salud, además el 21.6% (54) mencionó que se muestra indiferente ante la motivación del

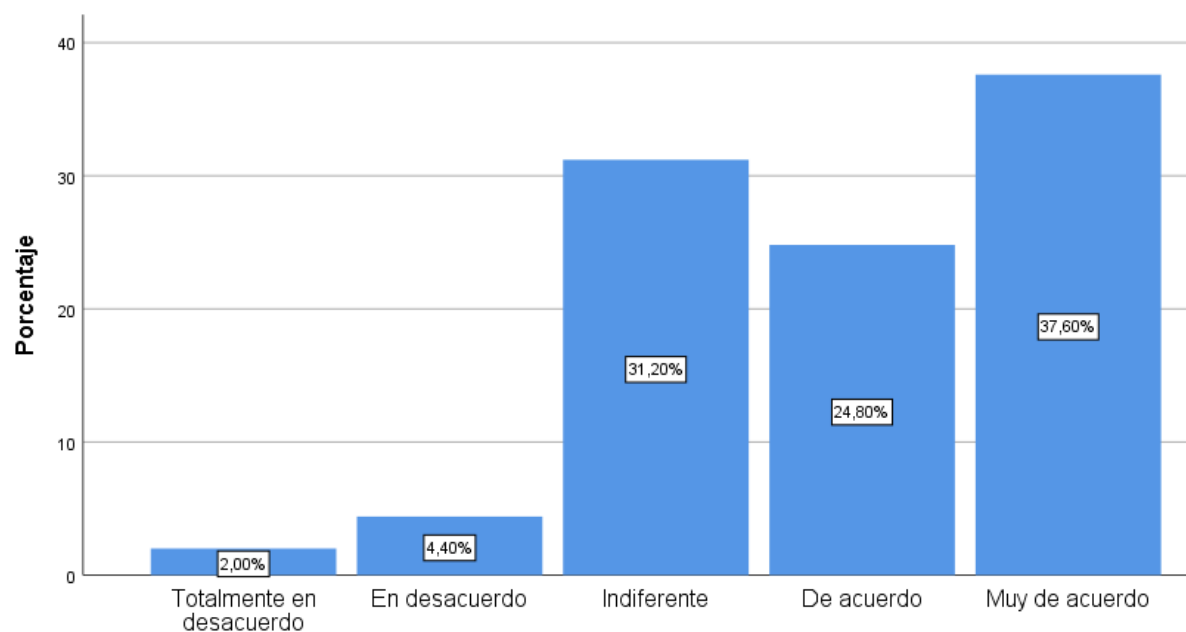
personal administrativo de salud, además el 40.4% (101), señalo que están de acuerdo con la motivación del personal administrativo de salud, finalmente 12% (30) señalo que es muy bueno la motivación del personal administrativo de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia .

Tabla 18

Evaluación del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	2,0
En desacuerdo	11	4,4
Indiferente	78	31,2
De acuerdo	62	24,8
Totalmente de acuerdo	94	37,6
Total	250	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.



Fuente: Tabla 19

Figura 9 Evaluación del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima

Interpretación:

En la tabla 19 y figura 9 se observa que un el 2.% (5) señalo que se encuentran totalmente en desacuerdo con la evaluación del personal administrativo de salud, el 4.4% (11) indico que están en desacuerdo con la evaluación del personal administrativo de salud, además el 31.2 % (78) menciono que se muestra indiferente ante la evaluación del personal administrativo de salud, además el 24.8% (62),señalo que están de acuerdo con la evaluación del personal administrativo de salud, finalmente 37.6% (94) señalo que es muy bueno la evaluación del personal administrativo de salud Hospital Nacional Cayetano Heredia .

5.2 Contraste de hipótesis

5.2.1 El proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones

			VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	250	250

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.696$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, es considerable.

Hipótesis general

El proceso de gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : El proceso de gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia

$H_0: \tau = 0$

H_1 : El proceso de gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 16.39$

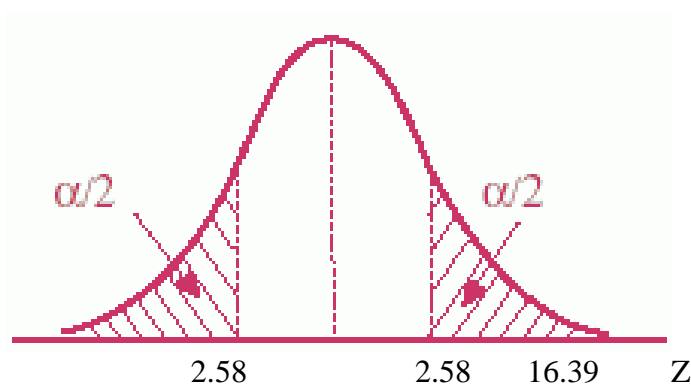
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.696$

$N = 250$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



Se observa que Z calculado es mayor que Z crítica $16.39 > 2.58$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Se concluye, que el proceso de gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

Resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones

			PROCESO DE PLANIFICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	PROCESO DE PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	250	250

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.625$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima período 2020.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : no existe relación significativa entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 14.72$

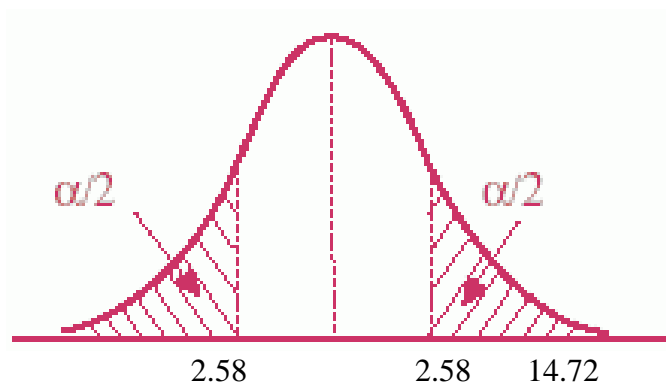
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.625$

$N = 250$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



Se observa que Z calculado es mayor que Z crítica $16.39 > 2.58$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Se concluye, que existe relación significativa entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

Resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones

			PROCESO DE ORGANIZACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	PROCESO DE ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	250	250

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.682$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 16.06$

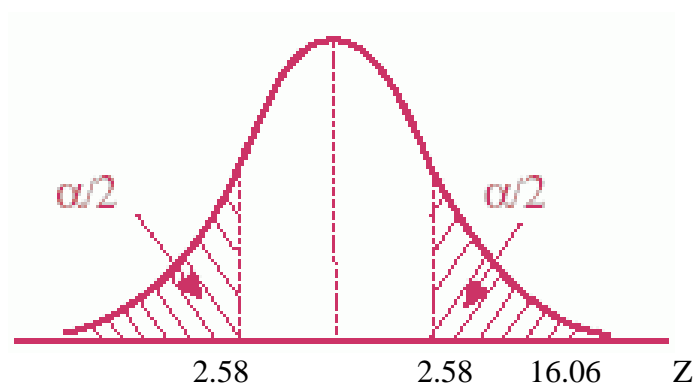
$$Z_{\text{crítica}} = 2.58$$

$$\tau = 0.682$$

$$N = 250$$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{\text{crítica}}$



Se observa que Z calculado es mayor que Z crítica $16.06 > 2.58$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Se concluye, que existe relación significativa entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

Resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones

			PROCESO DE DIRECCIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	PROCESO DE DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	250	250

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.588$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

H_0 : $\tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 13.85$

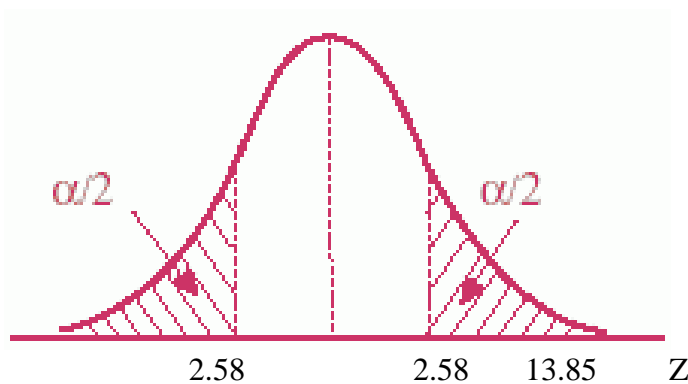
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.588$

$N = 250$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



Se observa que Z calculado es mayor que Z crítica $13.85 > 2.58$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Se concluye, que existe relación significativa entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

Resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones

			PROCESO DE CONTROL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	PROCESO DE CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	250	250

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.594$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el proceso de control y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

$$H_0: \tau = 0$$

H_1 : Existe relación significativa entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

$$H_1: \tau \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 13.99$

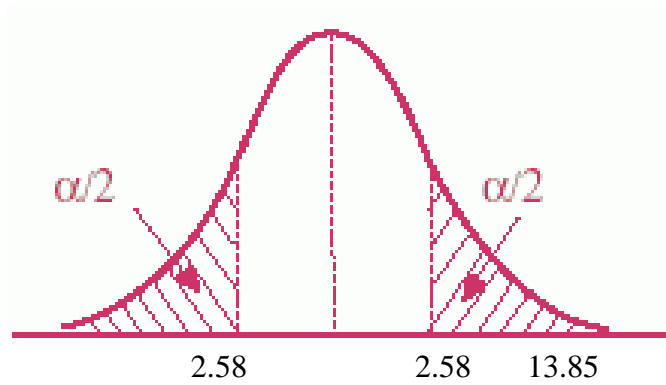
$$Z_{crítica} = 2.58$$

$$\tau = 0.594$$

$$N = 250$$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



Se observa que Z calculado es mayor que Z crítica $13.99 > 2.58$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Se concluye, que existe relación significativa entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. En líneas generales podemos considerar que, de los resultados encontrados en la presente investigación, se concluye, que el proceso de gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, teniendo como resultado que el coeficiente tau b es $\tau = 0.696$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, es considerable.

Carrasco (2011) sostuvo que gestión administrativa, es un enfoque administrativo que se presenta muy influenciado por la obra de Adam Smith y el concepto de especialización como camino esencial para el bienestar económico, y que adhiere a los conceptos de la calidad y eficiencia. La gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados. En efecto, en la gestión administrativa se aplican 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.

2. Por otro lado, encontramos que el coeficiente tau b es $\tau = 0.625$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable.

Para Chiavenato (1999), considera que “en todo proceso de planificación es necesario realizar actividades que permitan determinar los objetivos establecidos, asimismo cumplir y alcanzar durante un periodo establecido”. (p. 320)

Podemos indicar también que la planificación en una función administrativa que comprende el análisis de una situación, el establecimiento de objetivos, la formulación de estrategias que permiten alcanzar dichos objetivos, y el desarrollo de planes de acción que señalen como implementar dichas estrategias. La planificación permite proponer objetivos y señala que es lo que se va a hacer para poder alcanzarlos, permite organizar mejor las áreas y recursos de la empresa, coordinar mejor las tareas y actividades, y controlar y evaluar mejor los resultados, ello gracias a que nos facilita comparar los resultados obtenidos con los planificados.

3. Además, el coeficiente tau b es $\tau = 0.682$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia determina que la relación que existe entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable.

Chiavenato (1999) precisó que: “la organización agrupa y estructura los recursos a emplearse con el fin de alcanzar los fines. Destaca que los recursos humanos es el eje de todo organismo y que es mediante la organización que el desempeño de estos es articulado en un trabajo en equipo”. (p. 347). Es importante considerar que la organización es el proceso de utilizar cualquier conjunto de recursos en una estructura que facilite la realización de los planes. Por otro lado, la organización permite dividir el trabajo, atribuir responsabilidades a las personas y establecer mecanismos de comunicación y coordinación son decisiones de organización.

4. Por otro lado, se encontró a través de la investigación que: el coeficiente tau b es $\tau = 0.588$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable.

Chiavenato (1999) precisó que:

La dirección hace funcionar a la empresa y para ello pone en marcha los planes a través del manejo del personal y demás recursos. La dirección no ha de mandar simplemente sino ha de ser capaz de influir en el personal para moverlos a cumplir las metas y objetivos organizacionales. Dirección que lo logre evidencia liderazgo. (p. 371).

En el ámbito empresarial y de la gestión de las organizaciones, la dirección administrativa comprende una fase vital para la empresa. Las funciones administrativas enfocadas a la toma de decisiones se engloban en la misma. En ese sentido, este tipo de dirección supone la necesidad de concentrar, en una determinada estructura, la capacidad de liderar y gestionar el porvenir de una compañía.

5. Finalmente el coeficiente tau b es $\tau = 0.594$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable.

Chiavenato (1999), consideró que el control tiene un carácter garantista en cuanto al logro de resultados planeados. Garantiza, entonces, al máximo posible el logro de los objetivos preestablecidos. Mediante el control se verifica la ejecución de actividades. El control permite monitorear la actividad administrativa a fin de enmendar errores y encaminarse a alcanzar un fin determinado de antemano. (p. 386)

CONCLUSIONES

1. En la investigación queda demostrada que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, de acuerdo a la investigación realizada se ha establecido que, sabiendo que el coeficiente tau b es $\tau = 0.696$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, es significativo, y de acuerdo al índice de interpretación el proceso de gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Se concluye, que el proceso de gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, con un nivel de significancia del 99%, respondiendo así al objetivo planteado al inicio de la investigación, llegando a comprobar que la gestión administrativa y el desempeño laboral son componentes básicos en los que se basa una gestión eficaz”. Por tanto, es a través de ellos que se busca el logro de los objetivos y el desempeño laboral y productivo de la organización”. La gestión administrativa es algo esencial que hoy en día todas las personas con poder de decisión dentro de la empresa deberían tener.
2. coeficiente tau b es $\tau = 0.625$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable. Se concluye, que existe relación significativa entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, con un nivel de

significancia del 99%. Es necesario mencionar que el elemento planificación es el proceso de establecer lo que la institución quiere lograr en el futuro, por medio de la misión y los objetivos organizacionales, definiendo los resultados críticos y las estrategias, políticas programas y procedimientos para alcanzarlos.

3. El coeficiente tau b es $\tau = 0.682$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable. Se concluye, que existe relación significativa entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, con un nivel de significancia del 99%. Es necesario mencionar que el elemento organización radica en la manera en que se distribuye el trabajo que se asigna al personal, tanto la responsabilidad como autoridad correspondiente, para lograr los objetivos determinados. A su vez, esto implica coordinar esfuerzos y recursos, que pueden llegar a estar influidos por los factores de medio ambiente. Vale la pena recordar que este proceso en si es: Detallar el trabajo, efectuar la división de trabajo, efectuar una departamentalización, coordinar, etc.
4. También se logró comprobar también que coeficiente tau b es $\tau = 0.588$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable, se demostró mediante la prueba de hipótesis, para ello se formula las hipótesis estadísticas y se concluyó que existe relación significativa entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, con un nivel de significancia del 99%. La dirección es una función

importante ya que involucra a la gente de una organización. Administrar personas de manera exitosa requiere entender sus actitudes, comportamientos, personalidades, motivación, entre otros. Además, se necesitan líneas de comunicación efectivas y eficientes.

5.Finalmente, se logró comprobar que el coeficiente tau b es $\tau = 0.594$ y significación bilateral de $p=0.000$, bajo esta evidencia se determina que la relación que existe entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, es considerable, se demostró mediante la prueba de hipótesis, para ello se formula las hipótesis estadística y se concluyó que existe relación significativa entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia., con un nivel de significancia del 99%. El control es comprobar (cuantitativamente) los resultados de la gestión organizacional. Y, por otro lado, es una función de todos los niveles de la organización y que orienta a alcanzar objetivos. Es decir, el control no solo es un proceso técnico de seguimiento, sino también uno informal donde se evalúan factores culturales, organizativos, humanos y grupales.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, llevar a cabo un estudio a mayor profundidad y de forma constante, con respecto a la gestión administrativa y la importancia que esta tiene con el personal de la institución, con el objetivo de conocer la situación organizacional e implementar estrategias, actividades para su aplicación y lograr la mejora continua de la labor que desarrollan los colaboradores y directivos que la componen.
2. Se recomienda a los directivos de la institución implementar un plan de evaluación sobre el manejo de habilidades directivas en cada área de la institución, con la finalidad de conocer el desempeño laboral y promover su mejora, además de generar en los colaboradores la identificación con los objetivos organizacionales.
3. Se recomienda distribuir mejor el trabajo que se asigna al personal, tanto la responsabilidad como autoridad correspondiente, para lograr los objetivos determinados. Se recomienda también coordinar esfuerzos y recursos, que pueden estar influidos por los factores de medio ambiente.
4. Recomienda entender las actitudes, comportamientos, personalidades, motivación, entre otros. Además, establecer líneas de comunicación efectivas y eficientes.
5. Se recomienda utilizar la herramienta denominada Balanced Scorecard, ya que esta es una metodología de gestión estratégica utilizada para definir y hacer seguimiento a la estrategia de una organización. También permite de forma integral y dinámica poner a prueba una serie de indicadores que evalúan el desempeño de todas las iniciativas y los proyectos necesarios para lograr su cumplimiento satisfactorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- Maquera, M. (2019) *Nivel de cumplimiento del proceso administrativo en salud y la calidad de atención percibida por los usuarios en el servicio de cirugía del Hospital Nacional PNP- Luis N. Sáenz, Lima-2016. Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima – Perú.*
- Para Moreno, D. (2018) *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa, Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú.*
- Corcuera, L. (2016). *Gestión Administrativa y la calidad de servicio al cliente, en la farmacia del Hospital II de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. Perú*
- Flores, D. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión-Callao, 2016. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú*
- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016, Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.*
- Bonilla, K. y Díaz, B. (2015). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "ciudadela las piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.*
- Arizaga, S. (2016). *El nuevo enfoque de Gestión administrativa en el Hospital San Rafael de Tunja, Colombia.*
- Guachichullca, M. (2015). *Evaluación del desempeño laboral y propuesta de mejoramiento, utilizando el método 360° en el personal del área administrativa del Hospital Militar de Cuenca, Periodo 2014 – 2015.*

- Robbins, S. y Coulter, M. (2014), *Administración. 12ª edición. México: Pearson Education Inc,*
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional. 15a edición. México: Prentice Hall.*
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.*
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial. 14ª edición. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V..*
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta edición. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.*
- Hernández, S. y Rodríguez, J. (2011). *Introducción a la Administración. México: Edición por McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V.*
- Quezada, L. (2010). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.*
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños en la investigación. (2006) – México: Pearson Educación.*
- Vara-Horna, Arístides (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentación. USMP, Lima. Tercera edición*
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.*
- Blanco, J. y Maya J. (2005). *Administración de servicios de salud. Medellín, Corporación para Investigaciones Biológicas CIB.*
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). *Administración. México. Novena Edición.*
- Amat, J.M. (2000). *Control de Gestión: Una perspectiva de dirección. Barcelona: Ed. Gestión.*

Sanz, R. (2002). *Enfoque universalista de recursos humanos. Estudio empírico de sus efectos sobre los resultados de la empresa. Revista Europea de Dirección y Economía de Empresa. Vol. 11 (1).*

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Qué relación existe entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020?</p> <p>d) ¿Qué relación existe entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.</p> <p>Objetivos específicos a) Establecer la relación entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.</p> <p>b) Establecer la relación entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.</p> <p>c) Establecer la relación entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.</p> <p>d) Establecer la relación entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.</p>	<p>Hipótesis general El proceso de gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.</p> <p>Hipótesis específicas a) Existe relación significativa entre el proceso de planificación administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.</p> <p>b) Existe relación significativa entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.</p> <p>c) Existe relación significativa entre el proceso de dirección administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.</p> <p>d) Existe relación significativa entre el proceso de control administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, período 2020.</p>	<p>Variable 1 Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones: Proceso de planificación Proceso de organización Proceso de dirección Proceso de control</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Eficiencia y eficacia Motivación Evaluación</p>	<p>Enfoque. Cuantitativo</p> <p>Tipo. Básica</p> <p>Diseño. No experimental</p> <p>Nivel. Descriptivo – Correlacional</p> <p>Población. 706 personal administrativo</p> <p>Muestra: No probabilístico 250 colaboradores</p> <p>Análisis. Resultados descriptivos Fiabilidad Prueba de normalidad Prueba de hipótesis.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica y Unidad de Medida	
V(1): Gestión administrativa	Para Chiavenato (2006, p. 15), la gestión administrativa agrupa acciones programadas dentro de las etapas administrativas: Planificación, organización, dirección y control	Proceso de planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Planes • Estimulación • Diagnostico • Capacitaciones • Gestión • Recursos 	La institución de salud donde labora realiza los procesos de planificación .	Encuesta escala de Likert:	
				La Institución mediante la gestión estimula a los trabajadores administrativos para alcanzar los objetivos propuestos .		
				El Hospital toma en cuenta el diagnóstico de problemas para analizar y proyectar mejoras .		
				La institución planifica capacitaciones al personal administrativo de salud sobre los procedimientos a seguir para mejorar .		
				Considera que el Hospital se realizado una buena gestión para cumplir las metas institucionales		
		El Hospital realiza una adecuada planificación sobre los recursos destinados para alcanzar las metas programadas				
		Proceso de organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Jerarquía • Diseño de cargos • Trabajo en equipo • Coordinación • Integración 	Percibe que estructura organizacional del Hospital se actualiza de manera continua		6. Totalmente en desacuerdo.
				En el Hospital se ha establecido de manera clara las jerarquías administrativas para una buena gestión.		7. En desacuerdo.
				El hospital cuenta con el personal administrativo adecuado de acuerdo al diseño de cargos		8. Indiferente.
				El Hospital efectúa las coordinaciones necesarias sobre las actividades laborales		9. De acuerdo.
El Hospital propicia la integración de sus colaboradores administrativos para el buen cumplimiento de sus funciones	10. Totalmente de acuerdo.					
Proceso de dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación • Metas • Toma de decisiones • Identificación • Actividades laborales 	Considera que el liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos de la Institución				
		Consideras que en el Hospital se propicia una adecuada comunicación a todo el personal				
		Considera que se promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas				
		Percibe que el Hospital respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos				

			La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional				
			Considera que el Hospital brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales				
		Proceso de control	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano de control • Gestión • Evaluación 	<p>El hospital cuenta con un órgano de control</p> <p>Considera que la gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas</p> <p>Percibe que en el hospital realiza un inventario de sus bienes</p>			
V(2): Desempeño laboral	Idalberto Chiavenato (2000), "El desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos".	Eficacia y eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados • Trabajo en equipo • Dedicación al trabajo 	<p>Considera que en su hospital se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores.</p> <p>Percibe en el personal que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada</p>			
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades laborales • Mejoras laborales • Compromiso institucional • Metas previstas • Incentivos laborales • Resultados positivos • Aumentos de sueldos • Cumplimiento 	Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario..		
					El área de administración acepta algunos aportes de los trabajadores		
					El personal administrativo muestra dedicación durante sus funciones		
		El personal administrativo propicia la comunicación en el ambiente laboral.					
		El personal toman decisiones en algunos casos concretos					
		El personal administrativo puede comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta				Encuesta escala de Likert:	
		El personal administrativo muestra deseos de mejoras laborales.		6. Totalmente en desacuerdo.			
		Se observa en el personal de su trabajo un grado de compromiso con el hospital		7. En desacuerdo.			
		Considera que el personal administrativo trata de alcanzar las metas previstas por el hospital		8. Indiferente.			
El personal administrativo percibe que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales		9. De acuerdo.					
El personal administrativo busca resultados positivos para el hospital.		10. Totalmente de acuerdo.					
			El personal administrativo observa que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador.				

		Considera que en su trabajo el personal administrativo cumple con las responsabilidades asumidas
Evaluación	• Acciones de evaluación	El personal administrativo en el desempeño de sus funciones percibe la existencia de acciones de evaluación
	• Involucramiento	El personal se siente involucrado en la labor que realiza.
	• Medición de mejoras	El personal administrativo en su desempeño laboral percibe que se busca formas de medición de mejoras del personal.
	• Realimentación laboral	El personal colabora en los ciclos de realimentación laboral del personal
	• Supervisión al personal	El personal administrativo muestra mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión para el cumplimiento de sus funciones
	• Competencia del personal	Considera que en su trabajo el personal administrativo muestra un grado de competencia en el desarrollo de sus labores
	• Actitud ética profesional	Considera que el personal administrativo tiene una actitud ética profesional
	• Calificación al personal	Considera que en su trabajo el personal administrativo muestra un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones.

Estimado abogado, el presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información sobre PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, LIMA

A continuación, presentamos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos, no hay respuesta correcta ni incorrecta. Trate de ser sincero (a) en sus respuestas. La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 en donde indican el grado de menor o mayor satisfacción. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios.

Escala de valoración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1.

PROCESO DE PLANIFICACIÓN

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿La institución de salud donde labora realiza los procesos de planificación?					
2	¿La Institución mediante la gestión estimula a los trabajadores administrativos para alcanzar los objetivos propuestos?					
3	¿El Hospital toma en cuenta el diagnóstico de problemas para analizar y proyectar mejoras?					
4	¿La institución planifica capacitaciones al personal administrativo de salud sobre los procedimientos a seguir para mejorar?					
5	¿Considera que el Hospital se realizado una buena gestión para cumplir las metas institucionales?					
6	¿El Hospital realiza una adecuada planificación sobre los recursos destinados para alcanzar las metas programadas?					

DIMENSIÓN 2.
PROCESO DE ORGANIZACIÓN.

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
7	¿Percibe que estructura organizacional del Hospital se actualiza de manera continua?					
8	¿En el Hospital se ha establecido de manera clara las jerarquías administrativas para una buena gestión?					
9	¿El hospital cuenta con el personal administrativo adecuado de acuerdo al diseño de cargos?					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿El Hospital efectúa las coordinaciones necesarias sobre las actividades laborales?					
12	¿El Hospital propicia la integración de sus colaboradores administrativos para el buen cumplimiento de sus funciones?					

DIMENSIÓN 3.
PROCESO DE DIRECCIÓN

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
13	¿Considera que el liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos de la Institución?					
14	¿Consideras que el Hospital se propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
15	¿Considera que se promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16	¿Percibe que el Hospital respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
17	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
18	¿Considera que el Hospital brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					

DIMENSIÓN 4.
PROCESO DE CONTROL

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
19	¿El hospital cuenta con un órgano de control?					
20	¿Considera que la gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
21	¿Percibe que en el hospital realiza un inventario de sus bienes?					
22	¿La institución de salud realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23	¿La administración del hospital evalúa la responsabilidad laboral del personal de salud?					
24	¿Considera que los directivos del hospital llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

Muchas gracias por su colaboración...

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones.

Estimado abogado, el presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información sobre sobre EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, LIMA

A continuación, presentamos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos, no hay respuesta correcta ni incorrecta. Trate de ser sincero (a) en sus respuestas. La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 en donde indican el grado de menor o mayor satisfacción. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios.

Escala de valoración.

Totalment e en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1.

EFICIENCIA Y EFICACIA

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que en su hospital se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?					
2	¿Percibe en el personal que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada?					
3	¿El personal administrativo del hospital realizan un trabajo en equipo en sus labores?					
4	¿Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario?					
5	¿El área de administración acepta algunos aportes de los trabajadores?					
6	¿El personal administrativo muestran dedicación durante sus funciones?					
7	¿El personal administrativo propician la comunicación en el ambiente laboral?					
8	¿El personal toman decisiones en algunos casos concretos?					

DIMENSIÓN 2. MOTIVACIÓN

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
9	¿El personal administrativo pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?					
10	¿El personal administrativo muestran deseos de mejoras laborales?					
11	¿Se observa en el personal de su trabajo un grado de compromiso con el hospital?					
12	¿Considera que el personal administrativo trata de alcanzar las metas previstas por el hospital?					
13	¿El personal administrativo perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?					
14	¿El personal administrativo busca resultados positivos para el hospital?					
15	¿El personal administrativo observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?					
16	¿Considera que en su trabajo el personal administrativo cumple con las responsabilidades asumidas?					

DIMENSIÓN 3. EVALUACIÓN

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
17	¿El personal administrativo en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación?					
18	¿El personal se sienten involucrados en la labor que realizan?					
19	¿El personal administrativo en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal?					
20	¿El personal colabora en los ciclos de realimentación laboral del personal?					
21	¿El personal administrativo muestra mejora continúa reconociendo que existen mecanismos de supervisión para el cumplimiento de sus funciones?					
22	¿Considera que en su trabajo el personal administrativo muestra un grado de competencia en el desarrollo de sus labores?					
23	¿Considera que el personal administrativo tiene una actitud ética profesional?					
24	¿Considera que en su trabajo el personal administrativo muestra un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?					

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

TÍTULO DE LA TESIS: EL PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, LIMA, PERIODO 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: _____ MELQUIADES FLABIO CAMAYO MEZA _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____ MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS _____

FECHA: _____ 15 abril 2021 _____

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

TÍTULO DE LA TESIS: EL PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, LIMA, PERIODO 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: _____ MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____ MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA _____

FECHA: _____ 05 mayo 2021 _____

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

TÍTULO DE LA TESIS: EL PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, LIMA, PERIODO 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: _____ LLIHUA CARRASCO, Neftalí _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____ MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA _____

FECHA: ____09 junio 2021_____

VALORACIÓN:

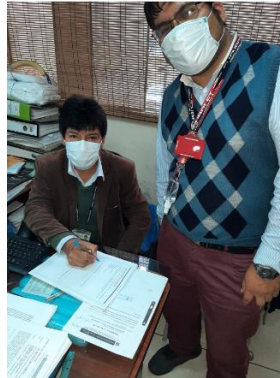
Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

219	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
220	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	
221	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4		
222	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	4	3	2	1	
223	5	2	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3
224	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	5	3	5	4	5	3
225	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	2	2	2	2	1	1	3	2	4	2	4	3	4	4
226	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
227	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
228	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4
229	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
230	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4
231	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
232	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4
233	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4
234	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
235	3	4	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4
236	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4
237	3	3	3	3	4	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	4	5	2	3	3	2
238	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
239	3	3	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4
240	4	2	3	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	3	4	3	3
241	2	2	2	4	4	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4
242	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2
243	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
244	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
245	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	5	2	5	4	2	2
246	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4		4	4
247	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
248	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
249	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
250	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



BASE DE DATOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	RUC	PROFESION / ESPECIALIDAD	CANT	DEPARTAMENTO / OFICINA	ASISTENCIAL / ADMINISTRATIVO
CARDENAS YZAGUIRRE JOSE MIGUEL ANGEL	70754654	10707546544	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION	1	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	ADMINISTRATIVO
CASIQUE BOJORQUEZ PEDRO SEGUNDO	31880964	10318809645	TECNICO ELECTRONICO	1	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	ADMINISTRATIVO
2) DEPARTAMENTO DE CIRUGIA GENERAL				1	PERSONAS	
VASQUEZ LOPEZ JOHN MARTIN	48002113	10480021130	ADMINISTRATIVO	1	UNIDAD DE TRANSPLANTE RENAL	ADMINISTRATIVO
FLORIAN ALVINO MANUEL ANTONIO	70254076	10702540769	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	ANESTES. Y CENTRO QUIRURGICO	ADMINISTRATIVO
4) DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA				2	PERSONAS	
DAVILA ALVAN NORMA KATHERINE	40020519	10400205197	EGRESADA EN ADMINISTRACION	1	DPTO DE GINECO OBSTETRAS	ADMINISTRATIVO
5) DEPARTAMENTO DE MEDICINA				1	PERSONAS	
HERRERA PALACIOS EVA CLOTILDE	10625073	10106250737	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	DPTO DE MEDICINA	ADMINISTRATIVO
QUICHE PAU MEISSI NAMIE	70205346	10702053469	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION	1	DPTO DE MEDICINA	ADMINISTRATIVO
6) DEPARTAMENTO DE PEDIATRIA				2	PERSONAS	
PASTOR ASENCIOS HERICA MARISOL	25855818	10258558184	ADMINISTRATIVA	1	DEPARTAMENTO DE TROPICALES	ADMINISTRATIVO
8) DEPARTAMENTO DE PATOLOGIA				1	PERSONAS	
CARRASCO RODRIGUEZ JULIA MARGARITA	06957838	10069578387	BACHILLER INGENIERIA QUIMICA	1	DPTO. DE PATOLOGIA CLINICA	ADMINISTRATIVO
HUATAY QUEVEDO MARINA	70254076	10453115777	TECNICO EN LABORATORIO	1	DPTO. DE PATOLOGIA CLINICA	ADMINISTRATIVO
9) DPTO. SERVICIO SOCIAL				2	PERSONAS	
SILVA SALIS LUIS	76535698	10765356984	CURSOS DE COMPUTACION	1	DPTO DE DIAGNOSTICO IMAGENE	ADMINISTRATIVO
LOPEZ TAFUR DIANA ROSA	70105497	10701054976	ADMINISTRACION DE EMPRESAS - TÉCNICO	1	DPTO DE DIAGNOSTICO IMAGENE	ADMINISTRATIVO
HUACCACHI SHAMAYRE IBIS MILUSKA	48355981	10483559815	ADMINISTRACION DE EMPRESAS - TÉCNICO	1	DPTO DE DIAGNOSTICO IMAGENE	ADMINISTRATIVO
DOCUMET KANCHA JHON CARLINHO	47491145	10474911450	ESTUDIANTE ING. INDUSTRIAL	1	DPTO DE DIAGNOSTICO IMAGENE	ADMINISTRATIVO
IZAGUIRRE DOMINGUEZ IRENE	41812259	10418122591	ASISTENTE DE SECRETARÍA	1	DPTO DE DIAGNOSTICO IMAGENE	ADMINISTRATIVO
RODRIGUEZ MEDRANO JANET EVELYN	46959270	10469592702	SECUNDARIA COMPLETA	1	DPTO DE DIAGNOSTICO IMAGENE	ADMINISTRATIVO
11) DPTO. DE PSICOLOGIA				6	PERSONAS	
CASTILLO RAMOS JOSSELINE KATERINE	47389326	10473893261	ESPECIALISTA EN OFIMATICA	1	DPTO. DE PSICOLOGIA	ADMINISTRATIVO
13) TECNICAS EN ENFERMERIA				1	PERSONAS	
PADILLA MONTOYA SONIA	07731108	1007731108	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	DPTO DE ENFERMERIA	ADMINISTRATIVO
MEZONES RIVAS JAVIER JESUS	72363836	10723638360	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	DPTO DE ENFERMERIA	ADMINISTRATIVO
CLARO PERALTA RICARDO	45905701	10459057019	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	DPTO DE ENFERMERIA	ADMINISTRATIVO
14) DEPARTAMENTO DE FARMACIA				3	PERSONAS	
CERPA SHAREVA CYNTHIA MILAGROS	71006008	10710060083	ADMINISTRACION	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINISTRATIVO
HORNA SANCHEZ DIOMEDES MANUEL	18109141	10181091415	BACH. ING. INDUSTRIAL	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINISTRATIVO
MORALES MALLAUPOMA JORGE ALEX	72571919	10725719197	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1	DPTO. DE FARMACIA	ADMINISTRATIVO
LESAMA CAYO ESTHER VERONICA	9461902	10094619021	SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINISTRATIVO

REYES APESTEGUI BILL	48006437	10480064378	SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
ROSALES ALEGRIA JEFERSON FELIX	72728347	10727283477	SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
GUILLEN ORE KEYDI RAQUEL	77345214	1077345214	TECNICO EN FARMACIA	1	DPTO. DE FARMACIA	ADMINISTRIVO
SILVA DIAZ LUIS MIGUEL	42051216	10420512169	ING. INDUSTRIAL / ELECTRÓNICO	1	DPTO. DE FARMACIA	ADMINISTRIVO
VELASCO JULCA KATTERINNE XIOMARA	48079221	10480792217	SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
AUCCASI TITO HENRY WILMER	42774087	10427740876	TECNICO EN FARMACIA	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
GRACIANO GARCIA SILVIA BEATRIZ	40545987	10405459871	TECNICO EN FARMACIA	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
MERINO VELASQUEZ LAURA EUGENIA	32735231	10327352313	TECNICO EN FARMACIA	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
SOLDEVILLA CLEMENTE LOIDA	48683644	10486836445	TECNICO EN FARMACIA	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
VERASTEGUI GONZALES CARLOS ALONSO	47296470	10472964700	TECNICO EN COMUNICACIÓN	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
VICENTE OCHOA EDITH MILENA	72372582	10723725823	CONTABILIDAD Y FINANZAS	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
MORE DE LA CRUZ ANGIE SARITA	40191995	10401919959	QUIMICO FARMACEUTICO	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
UGALDE LAPA CARLIZEN MARIZELA	43125056	10431250565	TECNICO EN FARMACIA	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
QUIROZ PEREZ EMILGINHIO ENRIQUEZ	72505223	10725052231	ESTUDIANTE DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	1	ALMACEN ESPECIALIZ.MEDICAM	ADMINSITRATIVO
15) OFICINA DE SEGUROS				18	PERSONAS	
AGÜERO LEGUA DANIEL ARTURO	40124388	10401243882	CIRUJANO DENTISTA - AUDITORIA ODONTOLOGICA Y EVALUACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
ALCANTARA MUCHA GUISELL IVETTE	43377998	10433779989	SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
CAMPOS TORRES ROSA ELENA	09904330	10099043305	MEDICO CIRUJANO - AUDITORIA MEDICA	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
CHAMORRO JARA PAULA SOFIA	71744394	10717443948	TECNICO EN ADMINISTRACION INDUSTRIAL	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
CLARO PERALTA RICARDO	45905701	10459057019	SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
FLORES ZEVALLOS SULLYBAN STEFANNY	74848914	10748489148	SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
GUEVARA CABELLO JELITZA FABIOLA	47550930	10475509302	SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
GUIZABALO TENORIO EMILY YERALDIN	45092239	10450922396	SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
PALOMINO JARA GUISELA MERCEDES	42045795	10420457958	SERVICIO DE MEDICO AUDITOR	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
HERRERA PALOMINO IVE BENIGNA	06803812	10068038125	MEDICO CIRUJANO - AUDITORIA MEDICA	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
LEYVA MORALES EDITH	42439181	10424391811	SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
OREJUELA SANCHEZ JESSICA YOVANNY	10791268	10107912687	MEDICO CIRUJANO - AUDITORIA MEDICA	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
SOTO HILARIO JULIA EUGENIA	72611423	10726114230	ADMINISTRACION DE EMPRESAS (TECNICO)	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
ALBAN ZAPATA NICOLLE JANET	76365384	10763653841	TECNICO COMUNICACIÓN - INCOMPLETO	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
TAPIA ARIAS CARLA IVONNE	43082287	10430822875	MEDICO CIRUJANO - AUDITORIA MEDICA	1	OFICINA DE SEGUROS	ADMINISTRATIVO
ADMINISTRATIVOS				15	PERSONAS	
GUERRA CRUZ YULIA DANIELA	73334955	10733349552	EGRESADA DE ECONOMIA PUBLICA	1	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINIST.	ADMINISTRATIVO
ALMEYDA RUIZ JONNATAN GABRIL	44074445	10440744457	TECNICO	1	OFICINA EJECUTIVA DE	ADMINISTRATIVO

			ADMINISTRATIVO		ADMINIST.	
MARTINEZ GANOZA JUNIOR ISAIAS	46172932	10461729326	BACHILLER EN ADMINISTRACION	1	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINIST.	ADMINISTRATIVO
SHUPINGAHUA ECHEVARRIA KATERINA	10389069	10103890697	ESTUDIANTE DE CONTABILIDAD	1	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINIST.	ADMINISTRATIVO
PABON VASQUEZ DIANA CARMEN	09915222	10099152228	ABOGADA	1	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINIST.	ADMINISTRATIVO
18) LOGISTICA				5	PERSONAS	
LAZO CARBAJAL EVELYN YOMIRA	72025922	10720259228	BACHILLER EN ADMINISTRACION	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
MAYO BUITRON WILLIAMS	45111816	10451118167	TITULADO EN CONTABILIDAD	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
DELGADO PAREDES ERNESTO RENZO	40423547	10404235473	BACHILLER EN ADMINISTRACION	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
GUTIERREZ LEZAMA JHONATTAN ALEXANDER	72284617	10722846171	MAESTRO EN GESTION PUBLICA	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
ÑAUPARI ANTAURCO JESUS CARLOS	41169126	41169126103	ESTUDIANTE DE INGENIERIA EN SISTEMAS	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
JARA LORA MILY CONZUELO	46493639	10464936390	ESTUDIANTE DE DERECHO	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
JARA DEXTRE JOSE ANDRE GONZALO	73221129	10732211298	BACHILLER EN ADMINISTRACION	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
ESPINOZA VILCA GERSON HEIDER	45198127	10451981272	OPERADOR INFORMATICO	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
RAMIREZ SUXE JORGE ANDRES	70768406	10707684068	CURSOS	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
ROJAS CAMPOS ROLI REIFOR	76251314	10762513141	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION EN SALUD	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
HUACCHO FERNANDEZ MIGUEL ANGEL	42123481	10421234812	BACHILLER EN ADMINISTRACION	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
MORENO MERCEDES WALTER	08313004	10083130046	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
FERNANDEZ FLORES EDGARD LUIS	09030114	10090301140	EGRESADO DE ECONOMIA	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
DIAZ MARTINEZ THALIA LUCERO	72654125	10726541251	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
MORALES RICRA GIAN FRANCO	72410562	10724105624	ESTUDIANTE DE ING. SISTEMAS	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
GARCIA ROJAS GISSELA IVONE	44613673	10446136734	ESTUDIANTE DE COMPUTACION	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
OPORTO CARRION JAIR GUILLERMO	73791105	10737911051	ESTUDIANTE DE FISIOTERAPIA Y REHABILITACION	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
RODRIGUEZ YAÑEZ JUNIOR ARCADIO	74802998	10748029988	ESTUDIANTE DE COMPUTACION	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
SEPULVEDA DELGADO JESUS ADAN	42472912	10424729120	CONTADOR PUBLICO	1	LOGISTICA	ADMINISTRATIVO
19) ECONOMIA				19	PERSONAS	
ACCILIO CRUZ DAMASINA YIANINA	40199177	10401991773	BACH. DE CONTABILIDAD	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
OSORIO DUEÑAS LAURA NOVALIS	71768234	10717682349	ESTUDIANTE ADMINISTRACION EN SALUD	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
CARBAJAL CAMONES DESIRRE ANDREA	42834472	10428344729	CONTADOR PUBLICO	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
MAYO BUITRON MARCO ANTONIO	46763757	10467637571	ESTUDIANTE DE INGENIERIA EN SISTEMAS	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
CARHUAMACA SALVADOR AYITA	71027228	10710272285	ESTUDIANTE ADMINISTRACION EN SALUD	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
CASTILLO QUISPE DIANA EDITH	42269124	10422691249	TELEOPERADORA	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
LAVADO LAYZA LYONEL GABRIEL	70246132	10702461320	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
ROMERO RIVERA YOLANDA ISOLINA	10113784	10101137843	GESTION EMPRESARIAL (TECNICO)	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO

RUIZ SANTA CRUZ GEINER	43693470	10436934705	TECNICO EN CONTABILIDAD	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
SALINAS ÑAHUI OSCAR ROGER	10649232	10106492323	INCONCLUSO	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
VALVERDE MORENO ANA	09967875	10099678751	TECNICO EN ADMINISTRACION	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
VERAMENDI VALVERDE LIZ MARIBEL	72778394	10727783941	BACH. DE CONTABILIDAD	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
VALVERDE LEON RAUL EDGAR	43574480	10435744805	ADMINISTRADOR	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
VILCARA ANDRADE PIERO MIGUEL	74086203	10740862036	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
VALLEJOS ANTICONA JEFFERSON MANUEL	72220692	10722206920	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
AMES SALAS WILLIAM OMAR	40926099	10409260999	ADMINISTRADOR	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
IÑIGO LI BRUCE GIAMPIERRE	76770258	10767702588	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION	1	ECONOMIA	ADMINISTRATIVO
20) SERVICIOS GENERALES				17	PERSONAS	
ACAGUANA QUISPE WILFREDO CARLOS	71463007	10714630071	BACH. ING. CIVIL	1	SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVO
BERNAL LUJAN ERNESTO JESUS	10582773	10105827739	ING. ELECTRICISTA	1	SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVO
FLORES NEYRA CLAUDIA ROSA	44906014	10449060143	ESTUDIANTE - ARQUITECTURA	1	SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVO
GUIMARES GONZALES FRANK SMITH	70019477	10700194774	ING. CIVIL	1	SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVO
MENDEZ PATILLA ALVARO DARIO	46754770	10467547700	ESTUDIANTE ESPECIALISTA EN AIRE ACONDICIONADO	1	SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVO
AGÜERO PALACIOS JIMMY ROBERT	09972542	10'099725422	CURSOS	1	UNIDAD DE MANTENIMIENTO	ADMINISTRATIVO
ANDRADE ACUÑA CRISTIAN WILLIAN DE LA CRUZ TABOADA RICHARD WILLIAMS	09980565	10'099805655	CURSOS DE TECNICO DENTAL	1	UNIDAD DE MANTENIMIENTO	ADMINISTRATIVO
	44886850	10448868503	ALBAÑIL	1	UNIDAD DE MANTENIMIENTO	ADMINISTRATIVO
REYES CAJAHUARINGA LUIS ERNESTO	10620791	10106207912	ESTUDIANTE - INSTALACIONES ELECTRICAS	1	UNIDAD DE MANTENIMIENTO	ADMINISTRATIVO
ROBLES CARDENAS RUBEN	46894962	10468949623	CURSOS	1	UNIDAD DE MANTENIMIENTO	ADMINISTRATIVO
SANTILLAN TARAZONA CESAR JESUS	72630840	10726308409	MECANICA	1	UNIDAD DE MANTENIMIENTO	ADMINISTRATIVO
BARDALES MADELINE GRACEY	73179222	10731792220	ESTUDIANTE NEGOCIOS INTERNACIONALES	1	UNIDAD DE LAVANDERIA	ADMINISTRATIVO
ESPINOZA COMETIVOS ESTEBAN JHORDI	76057615	10760576153	ESTUADIANTE DE TECNICA EN FISIOTERAPIA Y REHABILITACION	1	UNIDAD DE LAVANDERIA	ADMINISTRATIVO
PUMA ENRIQUEZ LIZBETH	60750193	10607501934	SECUNDARIA	1	UNIDAD DE LAVANDERIA	ADMINISTRATIVO
ARIAS HUATAY INGRID ESTHEFANI	75775974	10757759743	TEC. COMPUTACION INFORMATI	1	UNIDAD DE LAVANDERIA	ADMINISTRATIVO
VALENZUELA ARIAS MARIA ISABEL	40585379	10405853791	ESTUDIANTE DE ENFERMERIA	1	UNIDAD DE LAVANDERIA	ADMINISTRATIVO
ARELLANO CASTILLO EDAR CHARLY	70094397	10700943971	EGRESADO DE INGENIERIA ELECTRONICA	1	UNIDAD SOPORTE BIOMEDICO	ADMINISTRATIVO
PICHIHUA PUSE GERMAN	46273119	10462731197	INGENIERO INDUSTRIAL	1	UNIDAD SOPORTE BIOMEDICO	ADMINISTRATIVO
HUAMANI CARDENAS RAY RENZO	09444545	10477740222	EGRESADO DE INGENIERIA ELECTRONICA	1	UNIDAD SOPORTE BIOMEDICO	ADMINISTRATIVO
LAPOINT ANGULO ALFREDO	45366892	10453668920	EGRESADO DE INGENIERIA ELECTRONICA	1	UNIDAD SOPORTE BIOMEDICO	ADMINISTRATIVO
LEON AYALA YEIZON DAVID	47836709	10478367096	INGENIERO ELECTRONICO	1	UNIDAD SOPORTE BIOMEDICO	ADMINISTRATIVO
NIETO CASTILLO WALTER OLIVIER	75716540	10757165401	BACHILLER EN ELECTRONICA	1	UNIDAD SOPORTE BIOMEDICO	ADMINISTRATIVO
VARGAS PELAEZ MARCO	46800321	10468003215	INGENIERO	1	UNIDAD SOPORTE BIOMEDICO	ADMINISTRATIVO

CHAVEZ GUTIERREZ JORGE LUIS	45740036	10457400361	BACHILLER EN ELECTRONICA	1	UNIDAD SOPORTE BIOMEDICO	ADMINISTRATIVO
CAMPOS MARTEL JORGE	07764913	10077649137	SECUNDARIA	1	SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVO
CABEZAS ZAPATA MANUEL ALONSO	46955235	10469552352	ESTUDIANTE DE COMPUTACION	1	UNIDAD DE TRANSPORTE	ADMINISTRATIVO
CASTRO SANCHEZ ELMER ISIDORO	77387225	1077382258	ESTUDIANTE TECNICO DE MINERIA	1	UNIDAD DE MANTENIMIENTO	ADMINISTRATIVO
ROBLES CARDENAS NILSON WALTER	74347498	10743474983	ESTUDIANTE DE CONTABILIDAD	1	UNIDAD DE MANTENIMIENTO	ADMINISTRATIVO
ZANABRIA ALAN LUIS ENRIQUE	07377085	10073770853	INGENIERO MECANICO	1	SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVO
VERGARAY ROJAS LUIS ADOLFO	09833767	10098337674	ADMINISTRACION DE EMPRESAS (TECNICO)	1	UNIDAD DE VIGILANCIA	ADMINISTRATIVO
DELGADO CORDOVA HECTOR GONZALO	40674387	10406743875	INGENIERO ELECTRICISTA	1	SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVO
21) EPIDEMIOLOGIA				31	PERSONAS	
BERNAL BARTUREN MARIANELA	43466809	10434668099	LIC. EN ENFERMERIA	1	EPIDEMIOLOGIA	ADMINISTRATIVO
LOPEZ AMAYA DIEGO ARMANDO	46704168	10467041687	BACHILLER EN INGENIERIA AMBIENTAL	1	EPIDEMIOLOGIA	ADMINISTRATIVO
MACEDO QUIÑONES LUIS FELLERR	42005042	10420050424	BACHILLER EN ESTADISTICA E INFORMATICA	1	EPIDEMIOLOGIA	ADMINISTRATIVO
MAYHUA TINTAYA YUDI NOEMY	46846498	10468464981	ING. AMBIENTAL	1	EPIDEMIOLOGIA	ADMINISTRATIVO
22) ESTADISTICA				4	PERSONAS	
CAMA DELGADO JAFFET HASAN	73769453	10737694530	ESTUDIANTE DE INGENIERIA DE SISTEMAS	1	ESTADISTICA	ADMINISTRATIVO
DURAN PIRALLA ADAN MARX MISAEL	71291975	10712919758	TECNICO OPERATIVO CONTROLISTA DE MAQUINAS Y PROCESOS INDUSTRIALES	1	ESTADISTICA	ADMINISTRATIVO
MELGAREJO JAUREGUI MOISES NICANOR	72224110	10722241105	BACHILLER ING. DE SISTEMAS	1	ESTADISTICA	ADMINISTRATIVO
OBREGON POMAZON SANDRO EDDER	09733985	1009733985	ANALISTA PROGRAMADOR	1	ESTADISTICA	ADMINISTRATIVO
ALBORNOZ TORIBIO CARLOS GABRIEL	46213001	1046213001	TECNICO EN OFIMATICA	1	ESTADISTICA	ADMINISTRATIVO
VELASQUEZ CONTRERAS JORGE OSCAR	41672535	10416725352	ESTUDIANTE DE INGENIERIA INFORMATICA 10 CICLO	1	ESTADISTICA	ADMINISTRATIVO
VILLON COBEÑAS ALICIA MARIA	44960406	10449604062	ING. DE SISTEMAS Y COMPUTO	1	ESTADISTICA	ADMINISTRATIVO
VILLON COBEÑAS JUAN CARLOS	44654430	10446544301	EGRESADO DE ING. SISTEMA E INFORMATICA	1	ESTADISTICA	ADMINISTRATIVO
23) OFICINA DE RECURSOS HUMANOS				8	PERSONAS	
DAVILA LOBOS FRANCISCO	10335542	10103355422	ABOGADO	1	RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRATIVO
LAUREL DIAZ KATHERINE	46103479	10461034794	ESTUDIANTE - ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1	RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRATIVO
MEDINA ORTIZ CARLOS	42512543	10425125431	DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS	1	RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRATIVO
RAMIREZ ADRIANZEN DAVID	70655252	10706552520	LICENCIADO EN GESTION	1	RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRATIVO
SUAREZ GARAY TERESA DEL ROSARIO	08131524	10081315243	ASISTENTA SOCIAL	1	RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRATIVO
VELASQUEZ ZEGARRA JUANA ROSA	45460302	10454603023	LIC. EN PSICOLOGIA	1	RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRATIVO
SÁCIGA MENDOZA MARIA MILAGROS	71105849	10711058490	INGENIERA AMBIENTAL	1	RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRATIVO
24) COMUNICACIONES				7	PERSONAS	
DAVILA ALVAN NARDA ANA	00122743	10001227438	SECRETARIADO	1	COMUNICACIONES	ADMINISTRATIVO
FELIZ LOPEZ JUAN ANTONIO	40596306	10405963065	BACHILLER - COMUNICACIÓN SOCIAL	1	COMUNICACIONES	ADMINISTRATIVO
25) OFICINA DE CALIDAD				2	PERSONAS	

PACHAS VALDIVIA CAROL	43130785	10431307851	TALLER EN CONTABILIDAD	1	OFICINA DE CALIDAD	ADMINISTRATIVO
QUIÑÓNEZ ALVAREZ TERESA	41423627	1041423627	ADMINISTRADOR	1	OFICINA DE CALIDAD	ADMINISTRATIVO
RODRIGUEZ GONZALES JOCELYN PATRICIA	75477633	10754776337	ADMINISTRADOR	1	OFICINA DE CALIDAD	ADMINISTRATIVO
ORBEGOZO REYNA ROSA MARINA	41029586	10410395865	MEDICO AUDITOR	1	OFICINA DE CALIDAD	ADMINISTRATIVO
MARTIN RODRIGUEZ BENITO AMES	40401134	10404011346	ADMINISTRADOR	1	OFICINA DE CALIDAD	ADMINISTRATIVO
JIMENEZ PEREZ LISSETTE JOVITA	43055208	10430552088	ABOGADO	1	OFICINA DE CALIDAD	ADMINISTRATIVO
26) ASESORIA JURIDICA				6	PERSONAS	
HALABI GOMEZ CHRISTIAND DAGOBERTO	09937008	10099370080	ABOGADO	1	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	ADMINISTRATIVO
NAVARRO GONZALES DE PAUCAR PATRICIA HARLETH	10619143	10106191439	ABOGADA	1	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	ADMINISTRATIVO
GAMBOA FABIAN MARIO EDGAR	06284033	10062840337	ABOGADO DERECHO CIVIL	1	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	ADMINISTRATIVO
27) PLANEAMIENTO				3	PERSONAS	
ZELAYA YACTAYO LIZBEHT DENISSE	70065311	10700653116	CURSO DE COMPUTACIÓN	1	OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	ADMINISTRATIVO
28) DIRECCION GENERAL				1	PERSONAS	
IRRIBARI POICON ANGEL OMAR	21813147	10218131471	MEDICO CIRUJANO	1	DIRECCION GENERAL	ADMINISTRATIVO
29) CONTROL PATRIMONIAL				1	PERSONAS	
APARICIO ALTAMIRANO EFRAIN	75399513	10753995132	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION BANCARIA	1	UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	ADMINISTRATIVO
					PERSONAS	
TOTAL						
CANTIDAD PERSONAS			PERSONAL ADMINISTRATIVO	157		

	CONDICIÓN	DNI	NOMBRE	CODCAR	PLAZA	FECNAC	FECALT	SEXO
1	NOMBRADOS	00214742	PEREZ MENDOZA DE PADILLA EBI GRISELDA	0751-ASIST. EN SERV.DE SALUD I	066662	15/09/1958	01/09/1984	F
2	NOMBRADOS	03686218	NAVARRO PACHERREZ LUIS ALBERTO	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	066564	15/04/1977	01/11/2017	M
3	NOMBRADOS	06073443	VENEGAS PARIONA MANUEL EDGARD	0741-ASIST. ADMINIST. I	067059	28/06/1951	01/01/1972	M
4	NOMBRADOS	06074333	NOVOA SANCHEZ NELLY PAULA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066820	02/04/1964	01/11/1984	F
5	NOMBRADOS	06715527	PECEROS LAURA ROSA LUZ	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066871	13/01/1961	01/07/1981	F
6	NOMBRADOS	06795469	PALOMINO COLINA VICTOR ANDRES	2527-TECNICO/A EN SOPORTE INFOR	066880	07/05/1976	01/01/2013	M
7	NOMBRADOS	06813795	RODRIGUEZ YSLA MILDRED ELEODORA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268190	08/01/1968	01/07/2010	F
8	NOMBRADOS	06842770	GAMARRA MATEO LUZ MARINA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066654	14/11/1962	01/12/1984	F
9	NOMBRADOS	06843009	HUAYANCA OCHOA MIGUEL A	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066700	15/09/1963	21/02/1985	M
10	NOMBRADOS	06851586	MEJIA CHAVEZ MANUEL ALBERTO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066780	09/12/1960	07/11/1984	M
11	NOMBRADOS	06856358	GUERRA LAVADO SIMON	2617-ESP. EN ADM.DE REC.HUM.	269527	08/10/1962	01/06/2017	M
12	NOMBRADOS	06889605	VIERA CUETO ALBERTINA MERCEDES	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067066	20/10/1955	15/08/1981	F
13	NOMBRADOS	06917869	RODRIGUEZ QUISPE RAFAEL	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066936	27/04/1964	01/12/1984	M
14	NOMBRADOS	06920825	MELGAREJO CHANGANA MARIA TERESA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066783	24/11/1953	15/08/1974	F
15	NOMBRADOS	06926942	GUEVARA GONZALES MANUEL ANTONIO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066679	23/07/1953	08/11/1984	M
16	NOMBRADOS	06930570	SALVADOR TIXE MARIA NELLY	0741-ASIST. ADMINIST. I	066976	28/09/1959	08/11/1984	F
17	NOMBRADOS	06930720	CHAVEZ PALOMINO ELBA FLORA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066550	23/05/1954	01/09/1982	F
18	NOMBRADOS	06931906	CHAVEZ PALOMINO MARIA LUZ	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066551	17/09/1957	08/08/1981	F
19	NOMBRADOS	06949418	PEREZ BARAONA MARIA GEORGINA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066877	31/08/1960	01/12/1984	F
20	NOMBRADOS	06958275	VARGAS SANCHO FANNY JOSEFINA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268704	19/03/1964	01/08/2013	F
21	NOMBRADOS	07064664	SALVADOR ESPINAL ESPERANZA DOMINGA	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066975	29/07/1958	01/10/1977	F
22	NOMBRADOS	07171575	AGUILAR OBLITAS PAULA ESPERANZA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066427	08/11/1953	01/06/1981	F
23	NOMBRADOS	07171663	VELARDE VELA CARMEN ROSA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067054	23/07/1964	17/09/1988	F
24	NOMBRADOS	07183218	OTERO TREVIÑO SUSANA OTILIA	0741-ASIST. ADMINIST. I	066848	19/08/1961	01/10/1984	F
25	NOMBRADOS	07196159	ORRILLO RIOS BETTINA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	269532	19/01/1963	26/12/1984	F
26	NOMBRADOS	07196438	CRUZADO RODRIGUEZ CARMEN NORA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066580	09/07/1961	01/12/1984	F
27	NOMBRADOS	07212683	ROCA SALAZAR ROBERTO LUCIO	0741-ASIST. ADMINIST. I	067304	13/12/1952	11/12/1999	M
28	NOMBRADOS	07226324	ORTIZ NUÑEZ ROSA OLGA	0741-ASIST. ADMINIST. I	066843	15/03/1956	01/11/1980	F
29	NOMBRADOS	07418158	SAMANIEGO ORELLANA ROSARIO ANGELA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268536	09/12/1965	01/07/2012	F
30	NOMBRADOS	07525052	CARLOS CHAVEZ HENRY	0741-ASIST. ADMINIST. I	268348	12/09/1977	13/05/2011	M

31	NOMBRADOS	07529158	TOLEDO QUISPE KARIN ROXANA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268339	08/05/1974	13/05/2011	F
32	NOMBRADOS	07535995	ZACARIAS TIPACTI WILLY EDGARD	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268708	22/04/1977	01/08/2013	M
33	NOMBRADOS	07569059	RENGIFO ARBILDO PABLO	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066923	28/01/1957	01/11/1977	M
34	NOMBRADOS	07576922	YAP LOPEZ JOSE LUIS	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067087	30/11/1964	17/12/1987	M
35	NOMBRADOS	07586834	NEYRA DELGADO ESTELA JUANA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066816	23/01/1956	10/12/1984	F
36	NOMBRADOS	07606421	GARCIA CHU ERMIT	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066658	15/03/1957	20/11/1980	F
37	NOMBRADOS	07608517	NAJARRO ROJAS DE HUAMAN ROSSY MANUELA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066813	20/10/1952	01/02/1982	F
38	NOMBRADOS	07703673	RODRIGUEZ CAMPOS VILMA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066935	18/06/1958	30/11/1984	F
39	NOMBRADOS	07790223	MENDOZA HUAUYA ELFIO	0741-ASIST. ADMINIST. I	066784	15/10/1957	13/11/1979	M
40	NOMBRADOS	07825933	MARROQUIN ENCINAS PATRICIA ELVIRA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066766	01/11/1965	01/12/1984	F
41	NOMBRADOS	07903825	ACEDO VELASQUEZ JOSE PABLO	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066415	13/04/1959	01/11/1984	M
42	NOMBRADOS	07946174	CORDOVA HURTADO ROSA HAYDEE	0951-ESP. ADMINIST. I	066568	20/02/1955	01/12/1984	F
43	NOMBRADOS	08008674	FERNANDEZ PERALTA ELA ENRIQUETA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066629	16/08/1953	16/04/1976	F
44	NOMBRADOS	08023355	BARRUTIA VELASQUEZ OLGA HILDA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066467	29/03/1965	15/11/1984	F
45	NOMBRADOS	08039026	ESTRADA VERA DIANET ELIZABETH	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066623	03/07/1956	24/11/1984	F
46	NOMBRADOS	08043842	INGA GAMBOA JOSE ABRAHAM	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066707	09/10/1956	20/11/1984	M
47	NOMBRADOS	08060707	VEGA MORENO MERCEDES ANTONIA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067052	13/06/1957	01/12/1984	F
48	NOMBRADOS	08064580	JIMENEZ MENDOZA DORIS ESPERANZA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066718	30/06/1963	01/09/1982	F
49	NOMBRADOS	08083240	VASQUEZ RUIZ DE MENDOZA GLADYS ISIDORA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067050	04/04/1962	01/12/1986	F
50	NOMBRADOS	08086330	EPEQUIN HORNA ROSA MARTHA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066610	11/03/1965	01/12/1984	F
51	NOMBRADOS	08094443	LOERO LLANOS CLEOFE	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066742	11/02/1951	11/07/1973	F
52	NOMBRADOS	08094709	ECHAJAYA ONAIRAN ROSA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066605	04/06/1965	06/07/1989	F
53	NOMBRADOS	08129176	LOZANO OLIVOS LUIS	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066750	15/11/1968	06/07/1989	M
54	NOMBRADOS	08158795	ROJAS CAJA ROSA MARIA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066939	08/05/1957	20/05/1980	F
55	NOMBRADOS	08162701	FIESTAS CALDERON RICARDO GUSTAVO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268656	15/04/1975	01/08/2013	M
56	NOMBRADOS	08314886	RAMOS GAVILAN EUGENIO	0741-ASIST. ADMINIST. I	066915	04/06/1953	16/10/1974	M
57	NOMBRADOS	08321863	SILVA TOMAS FELIX	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067005	14/01/1951	16/03/1974	M
58	NOMBRADOS	08353778	REYES GARCIA MARIA LAURA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066924	15/04/1953	15/08/1974	F
59	NOMBRADOS	08445575	PADILLA CAMACHO JOSE MESIAS	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066513	16/01/1956	01/11/2017	M
60	NOMBRADOS	08452059	MOSQUERA TARAZONA GRACIELA CARMEN	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066806	31/05/1961	16/10/1982	F

61	NOMBRADOS	08460689	MARTINEZ PAREDES MARIA ISABEL	0742-ASIST. ADMINIST. II	066770	22/10/1959	01/11/1980	F
62	NOMBRADOS	08466501	QUIROZ GAVIDIA DE TORRES MARIA YOLANDA	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066900	28/08/1954	16/10/1977	F
63	NOMBRADOS	08470481	CASTRO TARRILLO ROSA ANGELINA	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066446	02/02/1963	13/11/1984	F
64	NOMBRADOS	08484956	PINEDO OB WALTER HIPOLITO	0951-ESP. ADMINIST. I	066885	21/02/1965	01/12/1984	M
65	NOMBRADOS	08485201	VELASQUEZ CEPEDA MARLENI ESTHER	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067055	23/12/1963	10/12/1984	F
66	NOMBRADOS	08510050	ARAUJO PAREDES EDILBERTO	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066457	27/10/1960	16/11/1981	M
67	NOMBRADOS	08510903	PAREDES TORRES RAUL	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066864	18/11/1957	10/11/1981	M
68	NOMBRADOS	08519086	DULANTO NUÑEZ MARCO ANTONIO ABAD	0741-ASIST. ADMINIST. I	066603	29/10/1965	05/09/1984	M
69	NOMBRADOS	08527045	MORALES BACA JOSE LUIS	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066798	25/02/1962	18/11/1980	M
70	NOMBRADOS	08528598	CHAVEZ PADILLA ELIZABETH DOMITILA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066549	12/05/1959	21/10/1982	F
71	NOMBRADOS	08534655	SEDANO SEDANO ROBERTO HUGO	0951-ESP. ADMINIST. I	066995	11/06/1960	01/12/1988	M
72	NOMBRADOS	08540536	SAAVEDRA ORTIZ VICTOR ANTONIO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066965	26/08/1965	01/01/1985	M
73	NOMBRADOS	08543213	ROMERO FLORES NELIDA LEONOR	0951-ESP. ADMINIST. I	066586	05/11/1962	01/10/1982	F
74	NOMBRADOS	08545647	CORTEZ ROMERO FLORINDA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066572	05/07/1956	07/02/1984	F
75	NOMBRADOS	08549950	MARTINEZ QUESADA SONIA	0741-ASIST. ADMINIST. I	066771	24/12/1957	01/06/1975	F
76	NOMBRADOS	08563432	SULLON TORRES CARMEN ROSA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067018	16/07/1960	01/09/1982	F
77	NOMBRADOS	08563785	SANCHEZ DAVILA JUAN CIRIACO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066982	12/08/1961	15/09/1988	M
78	NOMBRADOS	08564391	LLONTOP AROSEMENA MARLENE VICTORIA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066741	10/07/1951	01/12/1984	F
79	NOMBRADOS	08591407	MORAN ALVAREZ ZOILA VIOLETA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066800	31/12/1951	01/12/1984	F
80	NOMBRADOS	08605160	LAPA GUTIERREZ MARIO FLORENTINO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066724	07/11/1955	01/07/1976	M
81	NOMBRADOS	08605514	VALLADARES JARA ADOLFO GUILLERMO	0741-ASIST. ADMINIST. I	067036	20/04/1955	31/12/1996	M
82	NOMBRADOS	08607439	ROCCA TOLEDO LUIS MAURICIO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268535	22/11/1951	01/07/2012	M
83	NOMBRADOS	08619070	BARDALES CACERES MARIA JACINTA	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066463	09/09/1953	23/11/1984	F
84	NOMBRADOS	08623741	CARBAJAL PEREZ DAYSI FELICITAS	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066512	05/06/1957	06/03/1980	F
85	NOMBRADOS	08635776	ZAMALLOA CARDENAS MERY	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	067092	14/01/1963	19/09/1988	F
86	NOMBRADOS	08645646	PUICAN NECIOSUP ROSA CELINDA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066898	11/11/1957	10/11/1984	F
87	NOMBRADOS	08645961	VILELA DIAZ MIRTHA ELIZABETH	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067069	29/01/1962	01/12/1984	F
88	NOMBRADOS	08649702	ALVINO OSORIO DE VASQUEZ LUCIA LUZ	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066442	21/01/1956	16/11/1984	F
89	NOMBRADOS	08671168	PERALTA ALARCON HEDY	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066872	06/07/1960	26/10/1984	F
90	NOMBRADOS	08855436	LEON LEON ROSARIO GUADALUPE	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066728	28/02/1960	16/07/1980	F
91	NOMBRADOS	08881325	ERRIBARI LUQUE RUBEN PAVEL	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066612	03/10/1971	06/07/1989	M

92	NOMBRADOS	09001817	MARIÑO OBREGON ESTEHER	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066762	17/09/1964	29/12/1995	F
93	NOMBRADOS	09017881	MURRUGARRA ROJAS ZOILA AURORA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066812	28/08/1959	04/02/1984	F
94	NOMBRADOS	09020106	FIGUEROA MONTES GLADYS	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066630	06/05/1953	01/12/1984	F
95	NOMBRADOS	09021699	SUAREZ QUISPE EMILIANO ELIAS	0741-ASIST. ADMINIST. I	067016	06/12/1958	09/11/1984	M
96	NOMBRADOS	09021700	MEJIA CHAVEZ VILMA	1441-SECRETARIA I	066781	14/06/1962	08/08/1996	F
97	NOMBRADOS	09034577	VALVERDE CARDENAS MARIA ISABEL	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	269534	14/05/1956	01/06/1976	F
98	NOMBRADOS	09037031	FLORES QUINTANA ALBERTO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268192	20/09/1952	01/07/2010	M
99	NOMBRADOS	09043498	IÑIGO DIAZ CESAR ALFREDO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067088	09/10/1963	01/10/1984	M
100	NOMBRADOS	09403651	JARAMILLO SANCHEZ DE PORTUGAL MILUSKA PATRICI	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066948	20/05/1968	01/01/2020	F
101	NOMBRADOS	09516578	ESTREMADOYRO LAZO JACQUELINE VIOLETA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268712	11/06/1969	01/08/2013	F
102	NOMBRADOS	09519297	MAMANI LA ROSA MILAGROS	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268668	09/06/1970	01/08/2013	F
103	NOMBRADOS	09604196	TARAZONA REYES MILAGROS ROCIO	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	067275	23/10/1967	15/06/1990	F
104	NOMBRADOS	09621057	FUENTES ENRIQUEZ RICARDO ISAAC	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067279	03/06/1969	31/12/1998	M
105	NOMBRADOS	09622677	ROBLES ZAPANA GINNA ELIZABETH	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066932	28/12/1967	06/07/1989	F
106	NOMBRADOS	09622945	DULANTO NUÑEZ LUIS WILLIAM	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066602	02/10/1969	01/08/1996	M
107	NOMBRADOS	09647247	CASTILLA CONTRERAS PAULA MELCHORA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268340	30/10/1971	13/05/2011	F
108	NOMBRADOS	09730817	CAMACHO PINTADO TERESA MARGARITA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	268211	14/02/1970	01/07/2010	F
109	NOMBRADOS	09731347	RIOS PEREDA VIRNA ISABEL	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268689	22/01/1970	01/08/2013	F
110	NOMBRADOS	09749929	PAREDES ANTAY ROSARIO MERCEDES	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268683	16/11/1971	01/08/2013	F
111	NOMBRADOS	09758211	ESPINOZA PARDO JULIO CESAR	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066619	10/09/1972	01/03/1996	M
112	NOMBRADOS	09795568	MONTAÑO FLORES HENRY DOUGLAS	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268675	11/07/1971	01/08/2013	M
113	NOMBRADOS	09917184	CORI VILLAJULCA CECILIA ARACELIS	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268649	10/06/1976	01/08/2013	F
114	NOMBRADOS	09986861	MORALES ANGULO EDGAR ENRIQUE	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268676	03/07/1975	01/08/2013	M
115	NOMBRADOS	10051502	BENAVIDES FLORES DAVID OSCAR	2170-TEC. ADMINISTRATIVO	066655	28/03/1975	01/11/2017	M
116	NOMBRADOS	10105628	MEJIA CALERO AMELIA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	269528	12/01/1957	01/12/1981	F
117	NOMBRADOS	10163425	VILLARREAL CUENCA WITMER ORISON	0741-ASIST. ADMINIST. I	067077	10/04/1963	01/12/1987	M
118	NOMBRADOS	10206444	MERCADO NEIRA JEANETTE ALICIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	067274	10/07/1976	01/01/2020	F
119	NOMBRADOS	10291195	ESPINOZA ESPINOZA NORA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066537	15/07/1959	15/06/1990	F
120	NOMBRADOS	10294608	MARCONI BUSTAMANTE ANDRES ALBERTO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268193	14/12/1955	01/07/2010	M
121	NOMBRADOS	10382278	JUAREZ CHAVEZ YANEDID MAXIMA	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	067284	13/04/1976	31/12/1998	F
122	NOMBRADOS	10434450	ORDOÑEZ BRAVO	0741-ASIST.	066837	12/12/1957	01/12/1983	M

			WILFREDO	ADMINIST. I				
123	NOMBRADOS	10436383	GOMEZ RAMIREZ MARIO	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	066666	23/05/1969	23/11/1987	M
124	NOMBRADOS	10453831	ESCOBEDO YSLA LILIA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268206	05/10/1976	01/07/2010	F
125	NOMBRADOS	10508850	ALVARADO MORALES DIANA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268531	05/05/1977	01/07/2012	F
126	NOMBRADOS	10603560	NAVARRO TOLEDO MARILU	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268715	13/09/1976	01/08/2013	F
127	NOMBRADOS	10629214	PELAEZ LOPEZ JENNY	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067295	17/04/1978	01/01/2013	F
128	NOMBRADOS	10682098	CASTRO ROMERO ZOILA PATRICIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268645	03/06/1977	01/08/2013	F
129	NOMBRADOS	10739891	MAURICIO VIVAR BERTHA ELIZABETH	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067290	23/04/1977	01/11/1999	F
130	NOMBRADOS	10745412	URBANO CAURURO LEVINIA MELIZA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268702	18/10/1977	01/08/2013	F
131	NOMBRADOS	10861852	JIMENO MALPARTIDA EMILIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268534	10/07/1978	01/07/2012	F
132	NOMBRADOS	15300143	ZACARIAS BRICEÑO ELIZABETH ESPERANZA	0741-ASIST. ADMINIST. I	066977	01/08/1954	16/02/1976	F
133	NOMBRADOS	16691521	GUEVARA VILCHEZ MARCO ANTONIO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268195	09/02/1972	01/07/2010	M
134	NOMBRADOS	21561068	BENAVIDES LOPEZ KARIN	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066533	10/04/1971	23/11/1987	F
135	NOMBRADOS	21838547	LEVANO SALVATIERRA CARMEN ROSA	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	066732	17/05/1966	01/06/1990	F
136	NOMBRADOS	21869758	MONTOYA ESPAÑA FERNANDO PERCY	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	269530	16/03/1959	26/07/2006	M
137	NOMBRADOS	25416519	GUEVARA LLACZA TERESA JESUS	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066680	21/09/1959	17/12/1983	F
138	NOMBRADOS	25428732	CORDOVA VALLE LUIS ARTURO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268648	18/05/1962	01/08/2013	M
139	NOMBRADOS	25562671	MORENO ZAVALETA MARTHA ISABEL	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	066731	04/04/1968	01/01/2013	F
140	NOMBRADOS	25632242	VIVANCO MEZONES MANUEL FRANCISCO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067080	15/07/1954	20/11/1984	M
141	NOMBRADOS	25752109	ZAGASTIZABAL CASTILLA PATRICIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268709	03/01/1972	01/08/2013	F
142	NOMBRADOS	25799799	OTOYA LAMAS ROXANA AIDA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268682	16/12/1970	01/08/2013	F
143	NOMBRADOS	31005645	QUINO FIGUEROA MARTHA ELIZABETH	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067076	17/05/1963	01/12/1987	F
144	NOMBRADOS	31633441	LLANOS ROMERO YNA MARITZA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066452	25/07/1957	01/05/1981	F
145	NOMBRADOS	32130106	ROMERO PADILLA DANY ADRIANA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268532	14/05/1975	01/07/2012	F
146	NOMBRADOS	32850213	AMENGUAL REBAZA CARMEN ALTAGRACIA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066445	21/07/1964	16/07/1985	F
147	NOMBRADOS	32954839	HERRERA LUNA ALEJANDRINA ARMANDINA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268661	28/02/1966	01/08/2013	F
148	NOMBRADOS	40085279	DIAZ QUISPE CARLOS ARTURO	2070-AUX. DE SIST. ADMINIST.	270251	08/02/1979	17/09/2020	M
149	NOMBRADOS	40164346	ESPILLCO CCACCACHAHUA JORGE ROLANDO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268654	25/01/1977	01/08/2013	M
150	NOMBRADOS	40340960	AGUIRRE AQUINO JUAN	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268631	18/11/1979	01/08/2013	M
151	NOMBRADOS	40384911	RODRIGUEZ DELGADO JACQUELYN JANETTE	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268691	23/10/1979	01/08/2013	F

152	NOMBRADOS	40579698	MORETO BAZALAR JIMMY FRANCIS	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067039	26/07/1979	01/11/2017	M
153	NOMBRADOS	40609748	BARRIOS TORRE VILMA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066996	26/07/1980	01/01/2020	F
154	NOMBRADOS	40620904	CARRION FERNANDEZ ROBERTO FELIX	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268644	20/07/1980	01/08/2013	M
155	NOMBRADOS	40726756	MOLINA MOROCHO DAVID ULISES	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	269529	01/11/1980	15/07/2013	M
156	NOMBRADOS	40758659	VALVERDE HURTADO ROBERT FLAVIO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	067309	23/05/1980	18/09/2000	M
157	NOMBRADOS	40905291	LUCEN LAPA KARIN JANE	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066454	06/05/1981	01/11/2017	F
158	NOMBRADOS	41048129	LIMAYLLA MONTALVO MARLENE FELICITAS	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268665	19/04/1981	01/08/2013	F
159	NOMBRADOS	41072804	ORTEGA ESPINOZA DELMIRA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	269533	02/07/1979	15/07/2013	F
160	NOMBRADOS	41371386	ALDANA HUANUCO CYNTHIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	066796	14/12/1981	01/01/2013	F
161	NOMBRADOS	41457267	ESPINOZA PISCONTE DELIA MELINA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268655	19/11/1980	01/08/2013	F
162	NOMBRADOS	41628494	BELTRAN LUQUE SONIA PAOLA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268638	07/12/1976	01/08/2013	F
163	NOMBRADOS	43966633	SALAS BAZAN MARIA YSABEL MIRIAM MERCEDES	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	067299	13/08/1986	01/11/2017	F
164	NOMBRADOS	46360220	BALLENA SALVADOR MARCO ANTONIO	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066546	24/05/1990	16/10/2018	M
165	NOMBRADOS	48494233	RAMIREZ PEREZ ROMERO LAURA IRIS	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066779	14/03/1994	01/01/2020	F
166	CAS	07510331	ALAVE ROSAS JORGE LUIS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004027	19/09/1975	11/05/2020	M
167	CAS	09752006	NEIRA SANCHEZ ELSA ROSA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003863	16/06/1971	09/07/2019	F
168	CAS	10166639	LOPEZ MAGALLANES DE LUJAN ANA LUISA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003864	29/10/1965	09/07/2019	F
169	CAS	10395678	ACEVEDO ZANABRIA CARMEN LAURA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004026	24/11/1976	11/05/2020	F
170	CAS	10611129	HUACHACA TALAVERANO YENNI JULITA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004050	06/07/1977	11/05/2020	F
171	CAS	10714337	ALARCO CADILLO OLIVER	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001648	04/05/1978	16/04/2014	M
172	CAS	10764739	RAMOS ALARCON JEANNE NADIA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004064	07/03/1978	11/05/2020	F
173	CAS	10799448	RAEZ REATEGUI HUGO RENATO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001714	20/04/1978	16/04/2014	M
174	CAS	25632413	YOMONA HERNANDEZ JORGE LUIS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003643	25/01/1963	16/06/2018	M
175	CAS	27733559	ALTAMIRANO DIAZ LOYOLA	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	004465	22/03/1975	24/06/2020	F
176	CAS	32939652	GARCIA ENCINAS CARLOS AURELIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004045	24/08/1971	11/05/2020	M
177	CAS	40051081	CHIRA RIVAS CLAUDIA	TECNICO	003861	10/11/1978	09/07/2019	F

			ROSA	ADMINISTRATIVO EN ARCH				
178	CAS	40202498	RAMOS TTITO ANA PILAR	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004065	11/04/1979	11/05/2020	F
179	CAS	40438903	ALARCON VASQUEZ WILDER	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001649	24/09/1979	16/04/2014	M
180	CAS	40449607	BRAVO PAREDES EDUAR ALBAN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004031	20/12/1979	11/05/2020	M
181	CAS	40542595	HERRERA RODRIGUEZ JULIO CESAR	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003758	03/01/1980	26/12/2018	M
182	CAS	40546798	CERNA ROJAS RINA ANGELICA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004018	11/03/1980	11/05/2020	F
183	CAS	40614908	UMEZAWA MAKIKADO LUIS DANIEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003642	08/07/1980	16/06/2018	M
184	CAS	40624145	PEREZ RODRIGUEZ MILAGROS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004083	06/08/1980	11/05/2020	F
185	CAS	40683672	PEREZ DELGADO JOSE CARLOS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004061	15/11/1980	11/05/2020	M
186	CAS	40839350	DE LA CRUZ TASAYCO MARCOS ANTONIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001785	20/03/1981	01/08/2014	M
187	CAS	40895799	RUA FERNANDEZ OLIVER RAZIEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003886	06/02/1981	01/10/2019	M
188	CAS	40914602	TINTAYA SOTO MILAGROS MALENA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003641	04/04/1981	16/06/2018	F
189	CAS	40931277	TERRONES SALINAS HERNAN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004015	27/05/1981	11/05/2020	M
190	CAS	40969403	LOVATON GUDIEL NAIR	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001991	06/06/1981	22/12/2014	F
191	CAS	40998901	MERINO PUICON CHRISTIAN NEPTALY	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004058	22/07/1981	11/05/2020	M
192	CAS	41021896	SURICHAQUI PORRAS DE ZAMORA ELIZABETH LILIANA	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	004238	24/09/1981	11/05/2020	F
193	CAS	41137946	ALCARRAZ ALCARRAZ MOSHEH MISEO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003634	08/02/1980	16/06/2018	M
194	CAS	41207502	CERNA ALCANTARA JUAN JULIO	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	002137	24/07/1981	22/12/2014	M
195	CAS	41354262	GUERRA MORY OLENKA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001781	26/12/1981	01/08/2014	F
196	CAS	41448018	MENDOZA QUISPE YANETT ROSARIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004057	07/03/1982	11/05/2020	F
197	CAS	41477062	QUIJANO TASAYCO JOSE MANUEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001711	13/07/1982	16/04/2014	M
198	CAS	41535768	PAREDES PAREDES JEAN	TECNICO	004011	20/09/1982	11/05/2020	M

			CARLOS	ADMINISTRATIVO EN ARCH				
199	CAS	41550231	COMPANY RODRIGUEZ MIRTHA VIVIANA	TECNICO ADMINISTRATIVO	001896	17/11/1982	22/12/2014	F
200	CAS	41566221	GUIBOVICH CHANG JULIO ALEJANDRO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004049	17/04/1981	11/05/2020	M
201	CAS	41622809	MONTES LLACUA NIELSEN ESVITH	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004009	03/12/1981	11/05/2020	M
202	CAS	41748835	LLAURI ISIDRO DEYSI AZUCENA	TECNICO ADMINISTRATIVO	003897	29/01/1983	01/10/2019	F
203	CAS	41754015	CALLO RODRIGO DIANA RINA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003635	17/12/1982	16/06/2018	F
204	CAS	41854741	CANO DONAYRE CARLOS ENRIQUE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004006	05/05/1983	11/05/2020	M
205	CAS	41862796	MUNAYCO LARA DIEGO ARMANDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004013	02/02/1983	11/05/2020	M
206	CAS	41871032	MAGUIÑA FARROÑAY MILAGROS IVETTE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004054	29/07/1983	11/05/2020	F
207	CAS	41885274	MAMANI MAMANI JUDITH GUADALUPE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003638	31/03/1983	16/06/2018	F
208	CAS	41890200	JARA MAMANI JORGE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004053	23/06/1983	11/05/2020	M
209	CAS	41891110	SOCOLA KCOMT MARIA CONSUELO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004024	15/06/1983	11/05/2020	F
210	CAS	41897429	ROJAS ACUÑA FERNANDO JESUS	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	004237	14/06/1983	11/05/2020	M
211	CAS	41980551	FLORES MAMANI VICTOR HUGO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004044	19/07/1980	11/05/2020	M
212	CAS	42035028	BARRIOS JOSAN MIGUEL ALBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001655	12/09/1983	16/04/2014	M
213	CAS	42106241	PAREJAS LOAYZA NILO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004014	18/10/1983	11/05/2020	M
214	CAS	42115406	CHAVEZ JIMENEZ JAVIER EZEQUIEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004021	27/10/1982	11/05/2020	M
215	CAS	42140050	VALERO GAMERO FABIOLA KAROL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004074	19/11/1983	11/05/2020	F
216	CAS	42164262	MANRIQUE BENDEZU RONALD JULIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004022	15/11/1983	11/05/2020	M
217	CAS	42225413	CUBA CORDOVA MARGOOT KATHERINE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004038	17/12/1983	11/05/2020	F
218	CAS	42255245	MEDINA COLLADO CARLOS ALBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004078	11/02/1984	11/05/2020	M
219	CAS	42257988	EUSEBIO ZEGARRA IVAN EDWARD	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001677	04/02/1984	16/04/2014	M

220	CAS	42363971	ROJAS PINEDO ERIKA MARITZA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004084	24/04/1984	11/05/2020	F
221	CAS	42408424	AKAMINE PANEZ ISABEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004088	04/05/1984	11/05/2020	F
222	CAS	42429229	MONTOYA ARENAS YANITZA CANDY MARIANELLA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001508	26/04/1984	16/06/2018	F
223	CAS	42699519	SOTELO OLIVERA MILAGROS IRENE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004025	13/10/1984	11/05/2020	F
224	CAS	42733602	SALAZAR YARLEQUE GUILLERMO JAVIER	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003671	15/10/1984	01/10/2018	M
225	CAS	42791670	ORELLANO TUESTA CARLOS ALBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004091	02/11/1984	11/05/2020	M
226	CAS	42805987	DE LA CRUZ MORON JESUS ANGEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004039	26/12/1984	11/05/2020	M
227	CAS	42898429	ROMERO VENTURA ALEX MARCEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004070	19/12/1984	11/05/2020	M
228	CAS	42932068	NUÑEZ RODRIGUEZ JOSE EDUARDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004059	07/02/1985	11/05/2020	M
229	CAS	42935795	RODRIGUEZ FLORES CARLOS FERNANDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004067	30/04/1985	11/05/2020	M
230	CAS	42957881	ESPINOZA RIOS JORGE LUIS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004043	26/02/1985	11/05/2020	M
231	CAS	43062567	VALDERRAMA VICTORIA VANESSA KARINA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003670	17/06/1985	01/10/2018	F
232	CAS	43069870	CASTILLA FARIAS OMAR ALEJANDRO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003636	15/05/1985	16/06/2018	M
233	CAS	43156795	JARA DAVILA JEAN PIERRE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004052	01/07/1985	11/05/2020	M
234	CAS	43338342	BERAMENDI TORRES YESSENIA MARIBEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004079	15/10/1985	11/05/2020	F
235	CAS	43399968	OTERO MOSTACERO MILUSKA PAMELA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003757	19/12/1985	26/12/2018	F
236	CAS	43406940	ROMERO SANDOVAL ERIKA ANDREA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004069	12/12/1985	11/05/2020	F
237	CAS	43472684	FERNANDEZ MERJILDO DIANA ELVIA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004080	12/05/1984	11/05/2020	F
238	CAS	43531950	SANTANA CCALLME DIANA ROCIO	TECNICO EN ENFERMERIA	004360	14/03/1986	11/05/2020	F
239	CAS	43559135	ESPINAL MONZON DONNY JOSE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004041	24/03/1986	11/05/2020	M
240	CAS	43651320	VILLEGAS CAYLLAHUA KAROL HERBERT	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004075	05/07/1985	11/05/2020	M

241	CAS	43660918	MORI LUCIO MYRIAM EMMA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004475	17/05/1986	11/05/2020	F
242	CAS	43664567	DURAND GUZMAN PERCY ORLANDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004040	30/09/1985	11/05/2020	M
243	CAS	43699048	SAAVEDRA NIÑO VANESSA SONIA JOANNA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004085	06/06/1986	11/05/2020	F
244	CAS	43851689	PALACIOS GARCIA JIMMY	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004060	24/10/1986	11/05/2020	M
245	CAS	43986171	TIPE TAZA KARINA	TECNICO ADMINISTRATIVO	001207	13/12/1986	01/03/2012	F
246	CAS	44000224	GONZALES ARIAS KATHY ANGELA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004047	17/02/1986	11/05/2020	F
247	CAS	44041498	RAMIREZ FLORES JOSE ALBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO	002729	15/11/1986	22/12/2014	M
248	CAS	44079468	SOTELO OLIVERA MARIA ISABEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004086	06/02/1987	11/05/2020	F
249	CAS	44126571	MARTINEZ DE LA CRUZ JESUS ARSENIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004090	19/02/1987	11/05/2020	M
250	CAS	44279926	TAPIA ALVAREZ HENRY ALFONSO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004072	11/05/1987	11/05/2020	M
251	CAS	44350878	TORDOYA LIZARRAGA GRECIA DENISSE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003759	26/06/1987	26/12/2018	F
252	CAS	44381519	TUFINO VILLANES ALAN JOHN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004087	10/05/1984	11/05/2020	M
253	CAS	44433919	QUEVEDO PORRAS PATRICIA ARACELI DEL ROSARIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004063	23/06/1987	11/05/2020	F
254	CAS	44466110	TUESTA BERNAOLA MELLANY STEPHANIE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004073	18/08/1987	11/05/2020	F
255	CAS	44466146	SALVADOR ARTICA JORGE MARTIN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004023	30/08/1987	11/05/2020	M
256	CAS	44537976	MANCO SANCHEZ LOURDES DEL PILAR	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004055	22/07/1987	11/05/2020	F
257	CAS	44628248	LUNA CARRILLO LUCIA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004089	06/09/1987	11/05/2020	F
258	CAS	44708492	ROMAN ANTONIO ANGELA VIRGINIA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003673	11/10/1987	01/10/2018	F
259	CAS	44715312	PEREIRA QUISPEYNGA MARIO LUIS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004077	24/03/1987	11/05/2020	M
260	CAS	44721097	HUAMAN CASTRO ROSA YACKELYN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004051	18/03/1987	11/05/2020	F
261	CAS	44773587	LEVANO DIAZ LADY KAROL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004081	23/12/1987	11/05/2020	F
262	CAS	44792469	SANCHEZ PAREDES	TECNICO	004071	05/01/1988	11/05/2020	M

			CARLOS MARTIN	ADMINISTRATIVO EN ARCH				
263	CAS	45141884	CHUMPITAZ CUYA GERE PEDRO ELIAS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004007	23/05/1988	11/05/2020	M
264	CAS	45339562	VALLE PEÑA ANDREA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004017	27/09/1988	11/05/2020	F
265	CAS	45723080	BLANCO MAMANI MILTHON ZENON	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004030	21/05/1989	11/05/2020	M
266	CAS	45854584	CARLIN RONQUILLO ANDREA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004032	08/06/1989	11/05/2020	F
267	CAS	45919930	CUBA ANTEZANA MIREYA ANALI	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004037	16/03/1989	11/05/2020	F
268	CAS	46232481	ESPINOZA HERNANDEZ WALTER JESUS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004042	27/02/1990	11/05/2020	M
269	CAS	46291532	GARCIA SOLANO JESUS EMILIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004046	28/08/1989	11/05/2020	M
270	CAS	46459587	TATAJE LAVANDA MAYRA KATHERINE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004012	26/06/1990	11/05/2020	F
271	CAS	47964403	LANDEO DIAZ KELLY MARGOT	TECNICO ADMINISTRATIVO	004477	25/10/1993	22/12/2014	F
272	CAS	47999012	ARMAS PINILLOS HEBER EDUARDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004020	05/01/1988	11/05/2020	M
273	CAS	70012175	BELLIDO CAPARO ALVARO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004029	20/04/1988	11/05/2020	M
274	CAS	70255048	ALVAREZ ROMERO FIORELA YULY	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004028	04/07/1988	11/05/2020	F
275	CAS	70432154	CARRASCO LOZANO JUAN GERARDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004034	12/10/1989	11/05/2020	M
276	CAS	70446788	CRUZ ENCARNACION MARIA JULIA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004036	06/11/1988	11/05/2020	F
277	CAS	74171185	ARAUJO RODRIGUEZ THALIA GUISELL	TECNICO ADMINISTRATIVO	002679	15/06/1993	22/12/2014	F

N°	CONDICIÓN	DNI	NOMBRE	CODCAR	PLAZA	FECNAC	FECALT	SEXO
1	NOMBRADOS	08039026	ESTRADA VERA DIANET ELIZABETH	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066623	03/07/1956	24/11/1984	F
2	NOMBRADOS	08671168	PERALTA ALARCON HEDY	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066872	06/07/1960	26/10/1984	F
3	NOMBRADOS	09043498	IÑIGO DIAZ CESAR ALFREDO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067088	09/10/1963	01/10/1984	M
4	NOMBRADOS	09519297	MAMANI LA ROSA MILAGROS	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268668	09/06/1970	01/08/2013	F
5	NOMBRADOS	09622945	DULANTO NUÑEZ LUIS WILLIAM	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066602	02/10/1969	01/08/1996	M
6	NOMBRADOS	09795568	MONTAÑO FLORES HENRY DOUGLAS	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268675	11/07/1971	01/08/2013	M
7	NOMBRADOS	31005645	QUINO FIGUEROA MARTHA ELIZABETH	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067076	17/05/1963	01/12/1987	F
8	NOMBRADOS	40609748	BARRIOS TORRE VILMA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066996	26/07/1980	01/01/2020	F
9	CAS	41748835	LLAURI ISIDRO DEYSI AZUCENA	TECNICO ADMINISTRATIVO	003897	29/01/1983	01/10/2019	F
10	CAS	42257988	EUSEBIO ZEGARRA IVAN EDWARD	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001677	04/02/1984	16/04/2014	M
11	NOMBRADOS	00021411	VILLASIS VELA JOSEFA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066515	19/03/1959	11/10/2001	F
12	NOMBRADOS	03121508	GARCIA CORDOVA WILMER	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067280	03/04/1971	01/12/1998	M
13	NOMBRADOS	03686218	NAVARRO PACHERREZ LUIS ALBERTO	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	066564	15/04/1977	01/11/2017	M
14	NOMBRADOS	06005868	CHICHIPE CRUZ ANDREA	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	066555	21/06/1956	01/12/1984	F
15	NOMBRADOS	06049966	SANCHEZ MORAN SUSANA BEATRIZ	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066983	30/05/1960	02/12/1984	F
16	NOMBRADOS	06073443	VENEGAS PARIONA MANUEL EDGARD	0741-ASIST. ADMINIST. I	067059	28/06/1951	01/01/1972	M
17	NOMBRADOS	06074333	NOVOA SANCHEZ NELLY PAULA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066820	02/04/1964	01/11/1984	F
18	NOMBRADOS	06211780	CRUZ PINO MARISA SARA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066579	07/04/1960	20/09/1982	F
19	NOMBRADOS	06249022	MACHUCA CAÑARI VICTOR HUGO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066755	24/07/1963	01/09/1982	M
20	NOMBRADOS	06715527	PECEROS LAURA ROSA LUZ	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066871	13/01/1961	01/07/1981	F
21	NOMBRADOS	06813795	RODRIGUEZ YSLA MILDRED ELEODORA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268190	08/01/1968	01/07/2010	F
22	NOMBRADOS	06842770	GAMARRA MATEO LUZ MARINA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066654	14/11/1962	01/12/1984	F
23	NOMBRADOS	06843009	HUAYANCA OCHOA MIGUEL A	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066700	15/09/1963	21/02/1985	M
24	NOMBRADOS	06846665	MARTINEZ LAVADO GELACIO	0951-ESP. ADMINIST. I	067294	23/12/1961	01/11/1982	M
25	NOMBRADOS	06851586	MEJIA CHAVEZ MANUEL ALBERTO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066780	09/12/1960	07/11/1984	M
26	NOMBRADOS	06871258	RAMIREZ PLAS JUAN ALBERTO	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066911	24/06/1965	15/11/1984	M
27	NOMBRADOS	06872862	VALVERDE VALVERDE DE BARRERA SILVIA MARILU	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067041	10/12/1958	01/11/1984	F
28	NOMBRADOS	06889605	VIERA CUETO ALBERTINA MERCEDES	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067066	20/10/1955	15/08/1981	F
29	NOMBRADOS	06917869	RODRIGUEZ QUISPE RAFAEL	2690-TECNICO/A	066936	27/04/1964	01/12/1984	M

				ADMINIST. II				
30	NOMBRADOS	06920825	MELGAREJO CHANGANA MARIA TERESA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066783	24/11/1953	15/08/1974	F
31	NOMBRADOS	06926942	GUEVARA GONZALES MANUEL ANTONIO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066679	23/07/1953	08/11/1984	M
32	NOMBRADOS	06930720	CHAVEZ PALOMINO ELBA FLORA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066550	23/05/1954	01/09/1982	F
33	NOMBRADOS	06931906	CHAVEZ PALOMINO MARIA LUZ	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066551	17/09/1957	08/08/1981	F
34	NOMBRADOS	06949418	PEREZ BARAONA MARIA GEORGINA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066877	31/08/1960	01/12/1984	F
35	NOMBRADOS	07064664	SALVADOR ESPINAL ESPERANZA DOMINGA	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066975	29/07/1958	01/10/1977	F
36	NOMBRADOS	07132890	NAVARRETE HUAMAN JOSE ROBERTO	0742-ASIST. ADMINIST. II	269531	14/05/1955	01/01/1981	M
37	NOMBRADOS	07171575	AGUILAR OBLITAS PAULA ESPERANZA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066427	08/11/1953	01/06/1981	F
38	NOMBRADOS	07171663	VELARDE VELA CARMEN ROSA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067054	23/07/1964	17/09/1988	F
39	NOMBRADOS	07196159	ORRILLO RIOS BETTINA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	269532	19/01/1963	26/12/1984	F
40	NOMBRADOS	07196438	CRUZADO RODRIGUEZ CARMEN NORA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066580	09/07/1961	01/12/1984	F
41	NOMBRADOS	07203390	SOTO CALDERON ELVA MARINA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067012	11/01/1956	11/11/1984	F
42	NOMBRADOS	07212683	ROCA SALAZAR ROBERTO LUCIO	0741-ASIST. ADMINIST. I	067304	13/12/1952	11/12/1999	M
43	NOMBRADOS	07226324	ORTIZ NUÑEZ ROSA OLGA	0741-ASIST. ADMINIST. I	066843	15/03/1956	01/11/1980	F
44	NOMBRADOS	07418158	SAMANIEGO ORELLANA ROSARIO ANGELA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268536	09/12/1965	01/07/2012	F
45	NOMBRADOS	07496671	BERNARDO MINAYA GODOFREDO	2525-TECNICO/A EN MANTENIMIENTO	066480	30/09/1961	01/08/1989	M
46	NOMBRADOS	07525052	CARLOS CHAVEZ HENRY	0741-ASIST. ADMINIST. I	268348	12/09/1977	13/05/2011	M
47	NOMBRADOS	07529158	TOLEDO QUISPE KARIN ROXANA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268339	08/05/1974	13/05/2011	F
48	NOMBRADOS	07535995	ZACARIAS TIPACTI WILLY EDGARD	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268708	22/04/1977	01/08/2013	M
49	NOMBRADOS	07569059	RENGIFO ARBILDO PABLO	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066923	28/01/1957	01/11/1977	M
50	NOMBRADOS	07576922	YAP LOPEZ JOSE LUIS	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067087	30/11/1964	17/12/1987	M
51	NOMBRADOS	07586834	NEYRA DELGADO ESTELA JUANA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066816	23/01/1956	10/12/1984	F
52	NOMBRADOS	07606421	GARCIA CHU ERMIT	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066658	15/03/1957	20/11/1980	F
53	NOMBRADOS	07608517	NAJARRO ROJAS DE HUAMAN ROSSY MANUELA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066813	20/10/1952	01/02/1982	F
54	NOMBRADOS	07623394	YAP LOPEZ TERESA KATIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268191	15/05/1970	01/07/2010	F
55	NOMBRADOS	07703673	RODRIGUEZ CAMPOS VILMA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066935	18/06/1958	30/11/1984	F
56	NOMBRADOS	07790223	MENDOZA HUAUYA ELFIO	0741-ASIST. ADMINIST. I	066784	15/10/1957	13/11/1979	M
57	NOMBRADOS	07825933	MARROQUIN ENCINAS PATRICIA ELVIRA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066766	01/11/1965	01/12/1984	F
58	NOMBRADOS	07903825	ACEDO VELASQUEZ JOSE PABLO	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066415	13/04/1959	01/11/1984	M
59	NOMBRADOS	07946174	CORDOVA HURTADO ROSA	0951-ESP.	066568	20/02/1955	01/12/1984	F

			HAYDEE	ADMINIST. I				
60	NOMBRADOS	08008674	FERNANDEZ PERALTA ELA ENRIQUETA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066629	16/08/1953	16/04/1976	F
61	NOMBRADOS	08023355	BARRUTIA VELASQUEZ OLGA HILDA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066467	29/03/1965	15/11/1984	F
62	NOMBRADOS	08043842	INGA GAMBOA JOSE ABRAHAM	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066707	09/10/1956	20/11/1984	M
63	NOMBRADOS	08060707	VEGA MORENO MERCEDES ANTONIA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067052	13/06/1957	01/12/1984	F
64	NOMBRADOS	08083240	VASQUEZ RUIZ DE MENDOZA GLADYS ISIDORA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067050	04/04/1962	01/12/1986	F
65	NOMBRADOS	08086330	EPEQUIN HORNA ROSA MARTHA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066610	11/03/1965	01/12/1984	F
66	NOMBRADOS	08094443	LOERO LLANOS CLEOFE	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066742	11/02/1951	11/07/1973	F
67	NOMBRADOS	08094709	ECHAJAYA ONAIRAN ROSA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066605	04/06/1965	06/07/1989	F
68	NOMBRADOS	08129176	LOZANO OLIVOS LUIS	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066750	15/11/1968	06/07/1989	M
69	NOMBRADOS	08158795	ROJAS CAJA ROSA MARIA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066939	08/05/1957	20/05/1980	F
70	NOMBRADOS	08162701	FIESTAS CALDERON RICARDO GUSTAVO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268656	15/04/1975	01/08/2013	M
71	NOMBRADOS	08314886	RAMOS GAVILAN EUGENIO	0741-ASIST. ADMINIST. I	066915	04/06/1953	16/10/1974	M
72	NOMBRADOS	08321863	SILVA TOMAS FELIX	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067005	14/01/1951	16/03/1974	M
73	NOMBRADOS	08353778	REYES GARCIA MARIA LAURA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066924	15/04/1953	15/08/1974	F
74	NOMBRADOS	08452059	MOSQUERA TARAZONA GRACIELA CARMEN	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066806	31/05/1961	16/10/1982	F
75	NOMBRADOS	08466501	QUIROZ GAVIDIA DE TORRES MARIA YOLANDA	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066900	28/08/1954	16/10/1977	F
76	NOMBRADOS	08470481	CASTRO TARRILLO ROSA ANGELINA	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066446	02/02/1963	13/11/1984	F
77	NOMBRADOS	08485201	VELASQUEZ CEPEDA MARLENI ESTHER	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067055	23/12/1963	10/12/1984	F
78	NOMBRADOS	08510050	ARAUJO PAREDES EDILBERTO	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066457	27/10/1960	16/11/1981	M
79	NOMBRADOS	08510903	PAREDES TORRES RAUL	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066864	18/11/1957	10/11/1981	M
80	NOMBRADOS	08519086	DULANTO NUÑEZ MARCO ANTONIO ABAD	0741-ASIST. ADMINIST. I	066603	29/10/1965	05/09/1984	M
81	NOMBRADOS	08527045	MORALES BACA JOSE LUIS	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066798	25/02/1962	18/11/1980	M
82	NOMBRADOS	08528598	CHAVEZ PADILLA ELIZABETH DOMITILA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066549	12/05/1959	21/10/1982	F
83	NOMBRADOS	08540536	SAAVEDRA ORTIZ VICTOR ANTONIO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066965	26/08/1965	01/01/1985	M
84	NOMBRADOS	08543213	ROMERO FLORES NELIDA LEONOR	0951-ESP. ADMINIST. I	066586	05/11/1962	01/10/1982	F
85	NOMBRADOS	08549950	MARTINEZ QUESADA SONIA	0741-ASIST. ADMINIST. I	066771	24/12/1957	01/06/1975	F
86	NOMBRADOS	08563432	SULLON TORRES CARMEN ROSA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067018	16/07/1960	01/09/1982	F
87	NOMBRADOS	08563785	SANCHEZ DAVILA JUAN CIRIACO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066982	12/08/1961	15/09/1988	M
88	NOMBRADOS	08564391	LLONTOP AROSEMENA MARLENE VICTORIA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066741	10/07/1951	01/12/1984	F
89	NOMBRADOS	08591407	MORAN ALVAREZ ZOILA VIOLETA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066800	31/12/1951	01/12/1984	F

90	NOMBRADOS	08605160	LAPA GUTIERREZ MARIO FLORENTINO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066724	07/11/1955	01/07/1976	M
91	NOMBRADOS	08607439	ROCCA TOLEDO LUIS MAURICIO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268535	22/11/1951	01/07/2012	M
92	NOMBRADOS	08619070	BARDALES CACERES MARIA JACINTA	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066463	09/09/1953	23/11/1984	F
93	NOMBRADOS	08623741	CARBAJAL PEREZ DAYSI FELICITAS	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066512	05/06/1957	06/03/1980	F
94	NOMBRADOS	08635776	ZAMALLOA CARDENAS MERY	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	067092	14/01/1963	19/09/1988	F
95	NOMBRADOS	08645646	PUICAN NECIOSUP ROSA CELINDA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066898	11/11/1957	10/11/1984	F
96	NOMBRADOS	08645961	VILELA DIAZ MIRTHA ELIZABETH	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067069	29/01/1962	01/12/1984	F
97	NOMBRADOS	08649702	ALVINO OSORIO DE VASQUEZ LUCIA LUZ	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066442	21/01/1956	16/11/1984	F
98	NOMBRADOS	08855436	LEON LEON ROSARIO GUADALUPE	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066728	28/02/1960	16/07/1980	F
99	NOMBRADOS	08881325	ERRIBARI LUQUE RUBEN PAVEL	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066612	03/10/1971	06/07/1989	M
100	NOMBRADOS	09001817	MARIÑO OBREGON ESTEHER	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066762	17/09/1964	29/12/1995	F
101	NOMBRADOS	09017881	MURRUGARRA ROJAS ZOILA AURORA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066812	28/08/1959	04/02/1984	F
102	NOMBRADOS	09020106	FIGUEROA MONTES GLADYS	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066630	06/05/1953	01/12/1984	F
103	NOMBRADOS	09021699	SUAREZ QUISPE EMILIANO ELIAS	0741-ASIST. ADMINIST. I	067016	06/12/1958	09/11/1984	M
104	NOMBRADOS	09034577	VALVERDE CARDENAS MARIA ISABEL	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	269534	14/05/1956	01/06/1976	F
105	NOMBRADOS	09037031	FLORES QUINTANA ALBERTO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268192	20/09/1952	01/07/2010	M
106	NOMBRADOS	09403651	JARAMILLO SANCHEZ DE PORTUGAL MILUSKA PATRICI	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066948	20/05/1968	01/01/2020	F
107	NOMBRADOS	09516578	ESTREMADOYRO LAZO JACQUELINE VIOLETA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268712	11/06/1969	01/08/2013	F
108	NOMBRADOS	09604196	TARAZONA REYES MILAGROS ROCIO	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	067275	23/10/1967	15/06/1990	F
109	NOMBRADOS	09621057	FUENTES ENRIQUEZ RICARDO ISAAC	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067279	03/06/1969	31/12/1998	M
110	NOMBRADOS	09622677	ROBLES ZAPANA GINNA ELIZABETH	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066932	28/12/1967	06/07/1989	F
111	NOMBRADOS	09647247	CASTILLA CONTRERAS PAULA MELCHORA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268340	30/10/1971	13/05/2011	F
112	NOMBRADOS	09730817	CAMACHO PINTADO TERESA MARGARITA	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	268211	14/02/1970	01/07/2010	F
113	NOMBRADOS	09731347	RIOS PEREDA VIRNA ISABEL	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268689	22/01/1970	01/08/2013	F
114	NOMBRADOS	09749929	PAREDES ANTAY ROSARIO MERCEDES	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268683	16/11/1971	01/08/2013	F
115	NOMBRADOS	09758211	ESPINOZA PARDO JULIO CESAR	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066619	10/09/1972	01/03/1996	M
116	NOMBRADOS	09917184	CORI VILLAJULCA CECILIA ARACELIS	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268649	10/06/1976	01/08/2013	F
117	NOMBRADOS	09986861	MORALES ANGULO EDGAR ENRIQUE	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268676	03/07/1975	01/08/2013	M
118	NOMBRADOS	10105628	MEJIA CALERO AMELIA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	269528	12/01/1957	01/12/1981	F
119	NOMBRADOS	10163425	VILLARREAL CUENCA WITMER ORISON	0741-ASIST. ADMINIST. I	067077	10/04/1963	01/12/1987	M
120	NOMBRADOS	10206444	MERCADO NEIRA JEANETTE ALICIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	067274	10/07/1976	01/01/2020	F

121	NOMBRADOS	10291195	ESPINOZA ESPINOZA NORA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066537	15/07/1959	15/06/1990	F
122	NOMBRADOS	10294270	LUNA RAYMUNDO RAMIRO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066754	28/02/1959	15/11/1984	M
123	NOMBRADOS	10294608	MARCONI BUSTAMANTE ANDRES ALBERTO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268193	14/12/1955	01/07/2010	M
124	NOMBRADOS	10382278	JUAREZ CHAVEZ YANEDID MAXIMA	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	067284	13/04/1976	31/12/1998	F
125	NOMBRADOS	10436383	GOMEZ RAMIREZ MARIO	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	066666	23/05/1969	23/11/1987	M
126	NOMBRADOS	10453831	ESCOBEDO YSLA LILIA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268206	05/10/1976	01/07/2010	F
127	NOMBRADOS	10603560	NAVARRO TOLEDO MARILU	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268715	13/09/1976	01/08/2013	F
128	NOMBRADOS	10629214	PELAEZ LOPEZ JENNY	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067295	17/04/1978	01/01/2013	F
129	NOMBRADOS	10682098	CASTRO ROMERO ZOILA PATRICIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268645	03/06/1977	01/08/2013	F
130	NOMBRADOS	10739891	MAURICIO VIVAR BERTHA ELIZABETH	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067290	23/04/1977	01/11/1999	F
131	NOMBRADOS	10745412	URBANO CAURURO LEVINIA MELIZA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268702	18/10/1977	01/08/2013	F
132	NOMBRADOS	10861852	JIMENO MALPARTIDA EMILIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268534	10/07/1978	01/07/2012	F
133	NOMBRADOS	15300143	ZACARIAS BRICEÑO ELIZABETH ESPERANZA	0741-ASIST. ADMINIST. I	066977	01/08/1954	16/02/1976	F
134	NOMBRADOS	16691521	GUEVARA VILCHEZ MARCO ANTONIO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268195	09/02/1972	01/07/2010	M
135	NOMBRADOS	21561068	BENAVIDES LOPEZ KARIN	2691-TECNICO/A ADMINIST. III	066533	10/04/1971	23/11/1987	F
136	NOMBRADOS	21838547	LEVANO SALVATIERRA CARMEN ROSA	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	066732	17/05/1966	01/06/1990	F
137	NOMBRADOS	21869758	MONTOYA ESPAÑA FERNANDO PERCY	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	269530	16/03/1959	26/07/2006	M
138	NOMBRADOS	25416519	GUEVARA LLACZA TERESA JESUS	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066680	21/09/1959	17/12/1983	F
139	NOMBRADOS	25428732	CORDOVA VALLE LUIS ARTURO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268648	18/05/1962	01/08/2013	M
140	NOMBRADOS	25562671	MORENO ZVALETA MARTHA ISABEL	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	066731	04/04/1968	01/01/2013	F
141	NOMBRADOS	25632242	VIVANCO MEZONES MANUEL FRANCISCO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	067080	15/07/1954	20/11/1984	M
142	NOMBRADOS	25752109	ZAGASTIZABAL CASTILLA PATRICIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268709	03/01/1972	01/08/2013	F
143	NOMBRADOS	25799799	OTOYA LAMAS ROXANA AIDA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268682	16/12/1970	01/08/2013	F
144	NOMBRADOS	31633441	LLANOS ROMERO YNA MARITZA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066452	25/07/1957	01/05/1981	F
145	NOMBRADOS	32130106	ROMERO PADILLA DANY ADRIANA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268532	14/05/1975	01/07/2012	F
146	NOMBRADOS	32850213	AMENGUAL REBAZA CARMEN ALTAGRACIA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066445	21/07/1964	16/07/1985	F
147	NOMBRADOS	32954839	HERRERA LUNA ALEJANDRINA ARMANDINA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268661	28/02/1966	01/08/2013	F
148	NOMBRADOS	40085279	DIAZ QUISPE CARLOS ARTURO	2070-AUX. DE SIST. ADMINIST.	270251	08/02/1979	17/09/2020	M
149	NOMBRADOS	40164346	ESPILLCO CCACCACHAHUA JORGE ROLANDO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268654	25/01/1977	01/08/2013	M
150	NOMBRADOS	40384911	RODRIGUEZ DELGADO JACQUELYN JANETTE	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	268691	23/10/1979	01/08/2013	F
151	NOMBRADOS	40579698	MORETO BAZALAR JIMMY FRANCIS	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	067039	26/07/1979	01/11/2017	M

152	NOMBRADOS	40620904	CARRION FERNANDEZ ROBERTO FELIX	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268644	20/07/1980	01/08/2013	M
153	NOMBRADOS	40726756	MOLINA MOROCHO DAVID ULISES	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	269529	01/11/1980	15/07/2013	M
154	NOMBRADOS	40758659	VALVERDE HURTADO ROBERT FLAVIO	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	067309	23/05/1980	18/09/2000	M
155	NOMBRADOS	40905291	LUCEN LAPA KARIN JANE	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	066454	06/05/1981	01/11/2017	F
156	NOMBRADOS	41048129	LIMAYLLA MONTALVO MARLENE FELICITAS	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268665	19/04/1981	01/08/2013	F
157	NOMBRADOS	41072804	ORTEGA ESPINOZA DELMIRA	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	269533	02/07/1979	15/07/2013	F
158	NOMBRADOS	41371386	ALDANA HUANUCO CYNTHIA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	066796	14/12/1981	01/01/2013	F
159	NOMBRADOS	41457267	ESPINOZA PISCONTE DELIA MELINA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268655	19/11/1980	01/08/2013	F
160	NOMBRADOS	41628494	BELTRAN LUQUE SONIA PAOLA	2071-AUX. DE SIST. ADMINIST. I	268638	07/12/1976	01/08/2013	F
161	NOMBRADOS	43966633	SALAS BAZAN MARIA YSABEL MIRIAM MERCEDES	2505-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	067299	13/08/1986	01/11/2017	F
162	NOMBRADOS	48494233	RAMIREZ PEREZ ROMERO LAURA IRIS	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	066779	14/03/1994	01/01/2020	F
163	CAS	07510331	ALAVE ROSAS JORGE LUIS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004027	19/09/1975	11/05/2020	M
164	CAS	09752006	NEIRA SANCHEZ ELSA ROSA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003863	16/06/1971	09/07/2019	F
165	CAS	10166639	LOPEZ MAGALLANES DE LUJAN ANA LUISA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003864	29/10/1965	09/07/2019	F
166	CAS	10395678	ACEVEDO ZANABRIA CARMEN LAURA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004026	24/11/1976	11/05/2020	F
167	CAS	10611129	HUACHACA TALAVERANO YENNI JULITA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004050	06/07/1977	11/05/2020	F
168	CAS	10714337	ALARCO CADILLO OLIVER	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001648	04/05/1978	16/04/2014	M
169	CAS	10764739	RAMOS ALARCON JEANNE NADIA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004064	07/03/1978	11/05/2020	F
170	CAS	10799448	RAEZ REATEGUI HUGO RENATO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001714	20/04/1978	16/04/2014	M
171	CAS	25632413	YOMONA HERNANDEZ JORGE LUIS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003643	25/01/1963	16/06/2018	M
172	CAS	27733559	ALTAMIRANO DIAZ LOYOLA	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	004465	22/03/1975	24/06/2020	F
173	CAS	32939652	GARCIA ENCINAS CARLOS AURELIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004045	24/08/1971	11/05/2020	M
174	CAS	40051081	CHIRA RIVAS CLAUDIA ROSA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003861	10/11/1978	09/07/2019	F
175	CAS	40202498	RAMOS TTITO ANA PILAR	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004065	11/04/1979	11/05/2020	F
176	CAS	40438903	ALARCON VASQUEZ WILDER	TECNICO ADMINISTRATIVO	001649	24/09/1979	16/04/2014	M

				EN ARCH				
177	CAS	40449607	BRAVO PAREDES EDUAR ALBAN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004031	20/12/1979	11/05/2020	M
178	CAS	40542595	HERRERA RODRIGUEZ JULIO CESAR	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003758	03/01/1980	26/12/2018	M
179	CAS	40546798	CERNA ROJAS RINA ANGELICA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004018	11/03/1980	11/05/2020	F
180	CAS	40614908	UMEZAWA MAKIKADO LUIS DANIEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003642	08/07/1980	16/06/2018	M
181	CAS	40624145	PEREZ RODRIGUEZ MILAGROS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004083	06/08/1980	11/05/2020	F
182	CAS	40683672	PEREZ DELGADO JOSE CARLOS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004061	15/11/1980	11/05/2020	M
183	CAS	40839350	DE LA CRUZ TASAYCO MARCOS ANTONIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001785	20/03/1981	01/08/2014	M
184	CAS	40895799	RUA FERNANDEZ OLIVER RAZIEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003886	06/02/1981	01/10/2019	M
185	CAS	40914602	TINTAYA SOTO MILAGROS MALENA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003641	04/04/1981	16/06/2018	F
186	CAS	40931277	TERRONES SALINAS HERNAN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004015	27/05/1981	11/05/2020	M
187	CAS	40969403	LOVATON GUDIEL NAIR	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001991	06/06/1981	22/12/2014	F
188	CAS	40998901	MERINO PUICON CHRISTIAN NEPTALY	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004058	22/07/1981	11/05/2020	M
189	CAS	41021896	SURICHAQUI PORRAS DE ZAMORA ELIZABETH LILIANA	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	004238	24/09/1981	11/05/2020	F
190	CAS	41137946	ALCARRAZ ALCARRAZ MOSHEH MISEO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003634	08/02/1980	16/06/2018	M
191	CAS	41207502	CERNA ALCANTARA JUAN JULIO	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	002137	24/07/1981	22/12/2014	M
192	CAS	41354262	GUERRA MORY OLENKA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001781	26/12/1981	01/08/2014	F
193	CAS	41448018	MENDOZA QUISPE YANETT ROSARIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004057	07/03/1982	11/05/2020	F
194	CAS	41477062	QUIJANO TASAYCO JOSE MANUEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001711	13/07/1982	16/04/2014	M
195	CAS	41535768	PAREDES PAREDES JEAN CARLOS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004011	20/09/1982	11/05/2020	M
196	CAS	41550231	COMPANY RODRIGUEZ MIRTHA VIVIANA	TECNICO ADMINISTRATIVO	001896	17/11/1982	22/12/2014	F
197	CAS	41566221	GUIBOVICH CHANG JULIO ALEJANDRO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004049	17/04/1981	11/05/2020	M

198	CAS	41622809	MONTES LLACUA NIELSEN ESVITH	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004009	03/12/1981	11/05/2020	M
199	CAS	41754015	CALLO RODRIGO DIANA RINA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003635	17/12/1982	16/06/2018	F
200	CAS	41854741	CANO DONAYRE CARLOS ENRIQUE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004006	05/05/1983	11/05/2020	M
201	CAS	41862796	MUNAYCO LARA DIEGO ARMANDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004013	02/02/1983	11/05/2020	M
202	CAS	41871032	MAGUIÑA FARROÑAY MILAGROS IVETTE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004054	29/07/1983	11/05/2020	F
203	CAS	41885274	MAMANI MAMANI JUDITH GUADALUPE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003638	31/03/1983	16/06/2018	F
204	CAS	41890200	JARA MAMANI JORGE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004053	23/06/1983	11/05/2020	M
205	CAS	41891110	SOCOLA KCOMT MARIA CONSUELO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004024	15/06/1983	11/05/2020	F
206	CAS	41897429	ROJAS ACUÑA FERNANDO JESUS	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	004237	14/06/1983	11/05/2020	M
207	CAS	41912462	SOLÍS CACCIRE VANESSA DARLENE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004473	31/05/1983	11/05/2020	F
208	CAS	41980551	FLORES MAMANI VICTOR HUGO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004044	19/07/1980	11/05/2020	M
209	CAS	42035028	BARRIOS JOSAN MIGUEL ALBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001655	12/09/1983	16/04/2014	M
210	CAS	42106241	PAREJAS LOAYZA NILO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004014	18/10/1983	11/05/2020	M
211	CAS	42115406	CHAVEZ JIMENEZ JAVIER EZEQUIEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004021	27/10/1982	11/05/2020	M
212	CAS	42140050	VALERO GAMERO FABIOLA KAROL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004074	19/11/1983	11/05/2020	F
213	CAS	42164262	MANRIQUE BENDEZU RONALD JULIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004022	15/11/1983	11/05/2020	M
214	CAS	42225413	CUBA CORDOVA MARGOOT KATHERINE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004038	17/12/1983	11/05/2020	F
215	CAS	42255245	MEDINA COLLADO CARLOS ALBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004078	11/02/1984	11/05/2020	M
216	CAS	42363971	ROJAS PINEDO ERIKA MARITZA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004084	24/04/1984	11/05/2020	F
217	CAS	42408424	AKAMINE PANEZ ISABEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004088	04/05/1984	11/05/2020	F
218	CAS	42429229	MONTOYA ARENAS YANITZA CANDY MARIANELLA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	001508	26/04/1984	16/06/2018	F

219	CAS	42699519	SOTELO OLIVERA MILAGROS IRENE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004025	13/10/1984	11/05/2020	F
220	CAS	42733602	SALAZAR YARLEQUE GUILLERMO JAVIER	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003671	15/10/1984	01/10/2018	M
221	CAS	42791670	ORELLANO TUESTA CARLOS ALBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004091	02/11/1984	11/05/2020	M
222	CAS	42805987	DE LA CRUZ MORON JESUS ANGEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004039	26/12/1984	11/05/2020	M
223	CAS	42898429	ROMERO VENTURA ALEX MARCEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004070	19/12/1984	11/05/2020	M
224	CAS	42932068	NUÑEZ RODRIGUEZ JOSE EDUARDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004059	07/02/1985	11/05/2020	M
225	CAS	42935795	RODRIGUEZ FLORES CARLOS FERNANDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004067	30/04/1985	11/05/2020	M
226	CAS	42957881	ESPINOZA RIOS JORGE LUIS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004043	26/02/1985	11/05/2020	M
227	CAS	43062567	VALDERRAMA VICTORIA VANESSA KARINA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003670	17/06/1985	01/10/2018	F
228	CAS	43069870	CASTILLA FARIAS OMAR ALEJANDRO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003636	15/05/1985	16/06/2018	M
229	CAS	43156795	JARA DAVILA JEAN PIERRE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004052	01/07/1985	11/05/2020	M
230	CAS	43338342	BERAMENDI TORRES YESSENIA MARIBEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004079	15/10/1985	11/05/2020	F
231	CAS	43399968	OTERO MOSTACERO MILUSKA PAMELA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003757	19/12/1985	26/12/2018	F
232	CAS	43406940	ROMERO SANDOVAL ERIKA ANDREA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004069	12/12/1985	11/05/2020	F
233	CAS	43472684	FERNANDEZ MERJILDO DIANA ELVIA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004080	12/05/1984	11/05/2020	F
234	CAS	43559135	ESPINAL MONZON DONNY JOSE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004041	24/03/1986	11/05/2020	M
235	CAS	43651320	VILLEGAS CAYLLAHUA KAROL HERBERT	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004075	05/07/1985	11/05/2020	M
236	CAS	43660918	MORI LUCIO MYRIAM EMMA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004475	17/05/1986	11/05/2020	F
237	CAS	43664567	DURAND GUZMAN PERCY ORLANDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004040	30/09/1985	11/05/2020	M
238	CAS	43699048	SAAVEDRA NIÑO VANESSA SONIA JOANNA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004085	06/06/1986	11/05/2020	F
239	CAS	43851689	PALACIOS GARCIA JIMMY	TECNICO ADMINISTRATIVO	004060	24/10/1986	11/05/2020	M

				EN ARCH				
240	CAS	43986171	TIPE TAZA KARINA	TECNICO ADMINISTRATIVO	001207	13/12/1986	01/03/2012	F
241	CAS	44000224	GONZALES ARIAS KATHY ANGELA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004047	17/02/1986	11/05/2020	F
242	CAS	44041498	RAMIREZ FLORES JOSE ALBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO	002729	15/11/1986	22/12/2014	M
243	CAS	44079468	SOTELO OLIVERA MARIA ISABEL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004086	06/02/1987	11/05/2020	F
244	CAS	44126571	MARTINEZ DE LA CRUZ JESUS ARSENIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004090	19/02/1987	11/05/2020	M
245	CAS	44279926	TAPIA ALVAREZ HENRY ALFONSO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004072	11/05/1987	11/05/2020	M
246	CAS	44350878	TORDOYA LIZARRAGA GRECIA DENISSE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003759	26/06/1987	26/12/2018	F
247	CAS	44381519	TUFINO VILLANES ALAN JOHN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004087	10/05/1984	11/05/2020	M
248	CAS	44433919	QUEVEDO PORRAS PATRICIA ARACELI DEL ROSARIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004063	23/06/1987	11/05/2020	F
249	CAS	44466110	TUESTA BERNAOLA MELLANY STEPHANIE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004073	18/08/1987	11/05/2020	F
250	CAS	44466146	SALVADOR ARTICA JORGE MARTIN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004023	30/08/1987	11/05/2020	M
251	CAS	44537976	MANCO SANCHEZ LOURDES DEL PILAR	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004055	22/07/1987	11/05/2020	F
252	CAS	44628248	LUNA CARRILLO LUCIA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004089	06/09/1987	11/05/2020	F
253	CAS	44708492	ROMAN ANTONIO ANGELA VIRGINIA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	003673	11/10/1987	01/10/2018	F
254	CAS	44715312	PEREIRA QUISPEYNGA MARIO LUIS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004077	24/03/1987	11/05/2020	M
255	CAS	44721097	HUAMAN CASTRO ROSA YACKELYN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004051	18/03/1987	11/05/2020	F
256	CAS	44773587	LEVANO DIAZ LADY KAROL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004081	23/12/1987	11/05/2020	F
257	CAS	44792469	SANCHEZ PAREDES CARLOS MARTIN	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004071	05/01/1988	11/05/2020	M
258	CAS	45141884	CHUMPITAZ CUYA GERE PEDRO ELIAS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004007	23/05/1988	11/05/2020	M
259	CAS	45339562	VALLE PEÑA ANDREA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004017	27/09/1988	11/05/2020	F
260	CAS	45723080	BLANCO MAMANI MILTHON ZENON	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004030	21/05/1989	11/05/2020	M

261	CAS	45854584	CARLIN RONQUILLO ANDREA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004032	08/06/1989	11/05/2020	F
262	CAS	45919930	CUBA ANTEZANA MIREYA ANALI	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004037	16/03/1989	11/05/2020	F
263	CAS	46232481	ESPINOZA HERNANDEZ WALTER JESUS	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004042	27/02/1990	11/05/2020	M
264	CAS	46291532	GARCIA SOLANO JESUS EMILIO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004046	28/08/1989	11/05/2020	M
265	CAS	46459587	TATAJE LAVANDA MAYRA KATHERINE	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004012	26/06/1990	11/05/2020	F
266	CAS	47964403	LANDEO DIAZ KELLY MARGOT	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004477	25/10/1993	22/12/2014	F
267	CAS	47999012	ARMAS PINILLOS HEBER EDUARDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004020	05/01/1988	11/05/2020	M
268	CAS	70012175	BELLIDO CAPARO ALVARO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004029	20/04/1988	11/05/2020	M
269	CAS	70255048	ALVAREZ ROMERO FIORELA YULY	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004028	04/07/1988	11/05/2020	F
270	CAS	70432154	CARRASCO LOZANO JUAN GERARDO	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004034	12/10/1989	11/05/2020	M
271	CAS	70446788	CRUZ ENCARNACION MARIA JULIA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	004036	06/11/1988	11/05/2020	F
272	CAS	74171185	ARAUJO RODRIGUEZ THALIA GUISELL	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ARCH	002679	15/06/1993	22/12/2014	F