

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE
LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA
PROVINCIA DE HUÁNUCO – 2023**

Línea de investigación: Ciencias de la salud

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA: Palacios Mariano, Cledith Madeleine

ASESOR: Dra. Maximiliano Fretel, Katherine Meliza

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Es un honor dedicar esta tesis de grado a mis padres Margarita Mariano y Víctor Palacios, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los cuales se incluye este. En especial a mi tía Epifania Mariano por su apoyo incondicional en todo momento y a la vez fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Expresar mi más grande y profundo agradecimiento a Dios por haber dispuesto que este trabajo de investigación sea posible.

Un agradecimiento especial a mi asesor y tutor la Mg. Katherine Meliza Maximiliano Fretel por sus conocimientos, orientación, supervisión, paciencia y motivación, que sin su ayuda no hubiese sido posible realizar este estudio.

Asimismo, agradecer, a todo el personal de salud de las diferentes entidades de la provincia de Huánuco, a los facilitadores y a todas las personas que han apoyado y colaborado aceptando participar en este trabajo siendo ellos el motivo y la razón en dicha investigación.

También agradezco a mis maestros, personas de gran sabiduría quienes han compartido sus conocimientos y experiencias durante todo el tiempo que duro el estudio del grado.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación de la gestión administrativa y nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud. **Metodología:** Investigación cuantitativa, de nivel correlacional, de tipo prospectivo y analítico. El ámbito de estudio fueron los trece distritos de la Provincia de Huánuco. La muestra conformó 186 personal de salud, entre médico, enfermeros, odontólogos, obstetras y personal técnico que cumplieron con los criterios de inclusión en el periodo de enero a junio de 2023. Se utilizaron dos cuestionarios que tuvieron a la Encuesta como técnica; dichos instrumentos fueron validados por expertos teniendo la aceptación favorable en validación de contenido y de constructo. La confiabilidad se determinó mediante el Alfa de Cronbach, obtenido un valor confiable para el cuestionario de Gestión administrativa (0,958) y cuestionario de compromiso organizacional (0,935). **Resultados:** El 67,7% (126) del personal de salud refiere que existe una gestión administrativa adecuada; así como en sus dimensiones planeación [66,7% (124)], organización [55,9% (104)], dirección [52,7% (98)] y control [61,3% (114)]. Respecto al nivel de compromiso organizacional el personal de salud evidenció un nivel alto de compromiso 51,6% (96) y lo mismo un nivel alto en la dimensión afectiva [58,1% (108)], normativo [48,4% (90)], y de continuidad [47,3% (88)]. **Conclusión:** Se demuestra la relación positiva moderada significativa entre la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud de la Provincia de Huánuco [Rho 0,587, p valor 0,000 (<0,05)].

Palabras claves: gestión administrativa, compromiso organizacional, personal, salud.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between administrative management and the level of affective commitment of health personnel in health establishments.

Methodology: Quantitative research, correlational level, prospective and analytical.

The scope of study was the thirteen districts of the Province of Huánuco. The sample consisted of 186 health personnel, including doctors, nurses, dentists, obstetricians, and technical personnel who met the inclusion criteria in the period from January to June 2023. Two questionnaires were used that had the Survey as a technique; These instruments were validated by experts, having favorable acceptance in content and construct validation. Reliability will be reduced by Cronbach's Alpha, obtained a reliable value for the Administrative Management questionnaire (0.958) and organizational commitment questionnaire (0.935). **Results:** 67.7% (126) of health personnel refer to the existence of adequate administrative management; as well as in its dimensions planning [66.7% (124)], organization [55.9% (104)], direction [52.7% (98)] and control [61.3% (114)]. Regarding the level of organizational commitment, health personnel showed a high level of commitment 51.6% (96) and the same a high level in the affective dimension [58.1% (108)], normative [48.4% (90)], and continuity [47.3% (88)]. **Conclusion:** The significant moderate positive relationship between administrative management and the level of organizational commitment of health personnel from health establishments in the Province of Huánuco [Rho 0.587, p value 0.000 (<0.05)] is demonstrated.

Keywords: administrative management, organizational commitment, personnel, health.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Fundamentación del problema	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación	13
1.3. Viabilidad de la investigación	14
1.4. Formulación del problema.....	15
1.4.1. Problema general	15
1.4.2. Problemas específicos.....	15
1.5. Formulación de objetivos	15
1.5.1. Objetivo general.....	15
1.5.2. Objetivos específicos	15
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	17
2.1. Formulación de las hipótesis	17
2.1.1. Hipótesis general.....	17
2.1.2. Hipótesis específicas.....	17
2.2. Operacionalización de variables.....	18
2.3. Definición operacional de las variables.....	18
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes de investigación	19
3.2. Bases teóricas	21
3.3. Bases conceptuales	23
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	29
4.1. Ámbito.....	29
4.2. Tipo y nivel de investigación	29
4.3. Población y muestra	30
4.3.1. Descripción de la población.....	30
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	30
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	30
4.4. Diseño de investigación.....	31
4.5. Técnicas e instrumentos	32
4.5.1. Técnicas	32
4.5.2. Instrumentos.....	32
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	32
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	33
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	34
4.7. Aspectos éticos	35
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
5.1. Análisis descriptivo	36
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	43
5.3. Discusión de resultados	48

5.4. Aporte científico de la investigación.....	50
CONCLUSIONES	51
SUGERENCIAS	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de la profesión del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	35
Tabla 2. Descripción del tipo de contrato del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	36
Tabla 3. Descripción del Tiempo de servicio del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	37
Tabla 4. Descripción de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	38
Tabla 5. Descripción de la variable Gestión Administrativa según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	39
Tabla 6. Descripción de las dimensiones de la variable de Compromiso organizacional según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	38
Tabla 7. Compromiso organizacional según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	40
Tabla 8. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones de contraste de las variables evaluadas.....	41
Tabla 9. Correlación entre Gestión Administrativa con el nivel de <i>compromiso organizacional en su dimensión de afectivo</i> del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	42
Tabla 10. Correlación entre Gestión Administrativa con el nivel de <i>compromiso organizacional en su dimensión normativo</i> del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	43
Tabla 11. Correlación entre Gestión Administrativa con el nivel de <i>compromiso organizacional en su dimensión de continuidad</i> del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	44
Tabla 12. Correlación entre Gestión Administrativa y Compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....	45

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1.** Representación gráfica de la profesión del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....35
- Figura 2.** Representación gráfica del tipo de contrato del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....36
- Figura 3.** Representación gráfica del tiempo de servicio del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....37
- Figura 4.** Representación gráfica de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....38
- Figura 5.** Representación gráfica de la variable Gestión Administrativa según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....39
- Figura 6.** Representación gráfica de las dimensiones de la variable de Compromiso organizacional según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....40
- Figura 7.** Representación gráfica de la variable de Compromiso organizacional según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.....41

INTRODUCCIÓN

El personal de salud es uno de los actores que conforman el Sistema de salud; su naturaleza es brindar atención a las personas de acuerdo sean sus necesidades. En los últimos tres años, durante la pandemia por Covid-19, ha tomado fuerza el rol que desempeña en la sociedad, siendo valorada por su actuación y trabajo en primera línea.

Debido a la globalización, las organizaciones han sufrido diversos cambios en los últimos años dando lugar a sus modificaciones; procesos de producción, estrategias de marketing y ventas, sin dejar de lado las nuevas habilidades de los empleados para hacer posible todo lo anterior, cultura organizacional, clima organizacional, calidad de vida en el trabajo (1). La presente investigación ha evaluado las variables de gestión administrativa y compromiso organizacional, siendo ambas direccionadas en el ámbito laboral (2). El compromiso organizacional es un factor relevante en las entidades; más aún, en las entidades de salud, porque está relacionado al cumplimiento de los objetivos institucionales (3).

Como finalidad de la investigación se propuso determinar la relación que existe entre las variables en estudio gestión administrativa y compromiso organizacional del personal de salud, el cual permitió identificar en qué medida el compromiso con la identidad se ha incrementado o ha disminuido, debido a los grandes cambios vistos en Perú respecto al sistema de salud post pandemia de Covid-19.

La tesis comprende cinco capítulos de acuerdo con el esquema de investigación vigente de la Escuela de Posgrado; distribuidos por subtítulos de acuerdo a lo estipulado el reglamento general. En los anexos se presenta los instrumentos utilizados en la recolección de datos.

CAPÍTULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Nace la gestión administrativa y evoluciona como parte de la administración, por lo que lo conceptualizan como un conjunto de tareas asociadas al logro de objetivos (4), pero al mencionar los objetivos considero necesario precisar que son objetivos institucionales, es decir que si la conceptualización descrita lo llevamos al sector salud podemos afirmar que la gestión administrativa en salud son un acciones y decisiones que toma la entidad para cumplir con la cobertura de atención oportuna y de calidad a los usuarios disponiendo de los recursos que tiene la institución (5).

En el sector salud, en estos dos últimos años se ha evidenciado situaciones complejas de problemas organizacionales como respuesta de la contingencia sanitaria originado por la Covid-19 (6), y sobre todo su importancia de ser atendidos por el Ministerio de Salud; un pilar importante en la lucha contra esta enfermedad, fueron las pocas herramientas de gestión en salud, y una de ellas fue el compromiso organizacional del personal de primera línea demostraron ante la vulnerabilidad de sus propias vidas y de sus familiares (7).

El compromiso organizacional es definido generalmente por el deber moral que una persona hacia una situación o una entidad (8), en caso del personal de la salud, hemos podido apreciar el cumplimiento oportuno de sus funciones durante la pandemia por la Covid-19, aun presentando efectos adversos de temor, ansiedad, miedo al contagio y sobre todo vivenciando las pérdidas humanas de muchos colegas a lo largos de esta lucha interminable; esto es de reconocimiento porque sus servicios son esenciales para satisfacer las necesidades de las personas (6). Como dimensiones podemos describir al compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (9).

También, el liderazgo es considerado como uno de las herramientas en gestión que están relacionadas a la eficiencia de la gestión administrativa de un establecimiento de salud (10), por ello, los profesionales de la salud que ocupen cargos directivos deben estar preparados porque el liderazgo se desarrolla como habilidad a lo largo de la experiencia en gestión pública. Una gestión administrativa eficiente trae consigo el incremento de compromiso laboral de sus trabajadores.

En estudios realizados en México (6), han analizado el nivel de compromiso organizacional en tiempos de pandemia por el virus COVID-19 que profesionales de la salud tiene hacia su institución, obteniendo como resultado: el 39,0 % de los participantes dijeron que estaban comprometidos con la organización, seguidos por un 22,0 % que estaba totalmente de acuerdo, ambos porcentajes representan un promedio de 61,0 % de positividad en todo el espectro de respuestas.

Sabemos que la evaluación del desempeño laboral del profesional de la salud es parte de la gestión administrativa; es por ello, nace el deseo de investigar si la gestión administrativa está relacionado a nivel de compromiso organizacional, la misma que es reflejado en los ambientes hospitalarios de los diferentes de establecimientos de salud en sus diferentes niveles de atención durante la pandemia por Covid-19.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

En la actualidad el Ministerio de Salud viene ejecutando acciones que han ayudado contra la lucha continua de la Covid-19, dentro de ello es el fortalecimiento del reconocimiento al profesional de salud en el ámbitos social y económico; formando parte de equipos de gestión en la toma de decisiones; aunque aún existan debilidades de gestión pública en el sistema de salud, siendo un motivo para poder estudiar la variable gestión administrativa en la ciudad de Huánuco.

Los retos y desafíos de la gestión administrativa en tiempos de Covid-19 han sido la fortalecer sus dimensiones de planeación y organización en

tiempo real, adaptándose al nuevo modelo asistencial vigente impuesta por las exigencias de la crisis generada por la Covid-19 (11); sobre en las dimensiones de dirección y control, logrando las metas institucionales y el logro de objetivos.

En un estudio realizado de noviembre de 2020 a febrero de 2021 en tres hospitales del Perú (12) donde se obtuvieron como resultado “la prevalencia de personal de enfermería contagiados por la COVID-19 fue de 47.3%”, siendo su compromiso laboral de tomar la iniciativa y, como resultado, se tiene la posición social de la profesión y su trabajo durante las pandemias está aumentando, revelando oportunidades cuando se trata de una emergencia sanitaria mundial.

Investigar la asociación entre la gestión administrativa que se viene desarrollando en la región Huánuco en los diferentes establecimientos de salud y el compromiso organizacional a lo largo de la pandemia por Covid-19 fue el propósito de la investigadora, considerando que es necesario mantener el valor social del personal de salud y sobre todo continuar con el reconocimiento.

1.3. Viabilidad de la investigación

El estudio es viable, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Teórico: El tema de investigación cuenta con el marco teórico suficiente para su desarrollo mediante el acceso a información a gestores bibliográficos.
- b) Financiera: La investigadora ha cubierto con los recursos económicos que se plantea en el presupuesto del Proyecto de Tesis.
- c) Humano: La población es accesible, puesto que se tomó en cuenta al personal de salud que viene laborando en los establecimientos de salud a nivel de la región Huánuco.
- d) Temporal: La investigación se realizó de enero a junio de 2023, resultando viable posterior a su aprobación por los miembros del jurado.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿La gestión administrativa está relacionado con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿La gestión administrativa está relacionado con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión afectivo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023?
- ¿La gestión administrativa está relacionado con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión normativo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023?
- ¿La gestión administrativa está relacionado con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de continuidad* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Determinar la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- Evaluar la relación de la gestión administrativa con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión afectivo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

- Evaluar la relación de la gestión administrativa con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión normativo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.
- Evaluar la relación de la gestión administrativa con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de continuidad* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Hi: La gestión administrativa se relaciona con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

2.1.2. Hipótesis específicas

Hi₁: La gestión administrativa se relaciona con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión afectivo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Ho₁: La gestión administrativa no se relaciona con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión afectivo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Hi₂: La gestión administrativa se relaciona con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión normativo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Ho₂: La gestión administrativa no se relaciona con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión normativo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Hi₃: La gestión administrativa se relaciona con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de continuidad* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

H03: La gestión administrativa no se relaciona con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de continuidad* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

2.2. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Escala	Valor Final
Primera variable: Gestión Administrativa	Planeación	Misión y Visión Valores Objetivos Estrategias y políticas sanitarias	Ordinal	Adecuado Medianamente adecuado Inadecuado
	Organización	Estructura institucional Documentos de gestión Recursos humanos		
	Dirección	Logros institucionales Trabajo en equipo Liderazgo gerencial Toma de decisiones		
	Control	Cumplimiento de metas Evaluación de desempeño Control y seguimiento		
Segunda variable: Compromiso organizacional	Afectivo	Vínculo emocional Aceptación de objetivos Aceptación de valores institucionales	Ordinal	Alto Medio Bajo
	Normativo	Lealtad laboral Cumplimiento de normas		
	De continuidad	Apego laboral Continuidad de beneficios laborales Estabilidad		

2.3. Definición operacional de las variables

Compromiso organizacional: La medición de cada dimensión se realizará mediante la aplicación de un cuestionario, donde se determine el nivel de compromiso con el establecimiento de salud que labora el personal de salud.

Gestión administrativa: Es la evaluación de las actividades que realiza con los recursos que tiene la entidad, de acuerdo con las dimensiones: planeación, organización, dirección y control del personal de salud de los establecimientos de salud en la provincia de Huánuco.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

En Colombia, en el año 2018, Aldana, Tafur y Leal (13) concluyen que: tanto en las organizaciones públicas como en las privadas, la participación de las enfermeras en estas organizaciones tiende a depender más de las variables organizacionales; estos incluyen la naturaleza del trabajo, la descripción del trabajo, la comunicación, el nivel de participación en la organización, los beneficios y el apoyo extralegal y el estilo de liderazgo de los gerentes como factores críticos para mantener el compromiso.

En México, en el año 2020, Pedraza (14) en su publicación del artículo de investigación da a conocer que interesante y esto es relevante para la hipótesis de que el compromiso organizacional ayuda a explicar el rendimiento académico, se encontró que no existe una asociación significativa entre ambas variables.

En México, en el año 2021, Bernal, Ruiz y Pastrana (6) en su artículo científico encontró que los empleados encuestados, en opinión de la mayoría, expresaron un alto compromiso para trabajar en su lugar de trabajo, a pesar de la crisis y la falta de recursos debido a la expresión del sistema de salud del estado. Sin embargo, se ha determinado que debido a los riesgos y daños a la salud mental que el COVID-19 está causando a los trabajadores de la salud, esto puede afectar su compromiso.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

En Lima, en el año 2020, Urbano (15) sus resultados de la investigación que realizó en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Dos de Mayo, da a conocer la existencia de la relación muy

fuerte y positiva entre la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería (correlación 0,997 p valor 0,00).

En Lima Norte, en el año 2020, Huiza (16) demostró que la variable gestión administrativa tiene una relación moderada positiva con la variable compromiso organizacional del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del Rímac (Rho de Spearman 0,462 y p valor 0,000).

En Lima en el año 2021, Acosta (17) en su estudio como resultado dio a conocer que existe una relación entre la gestión administrativa y la satisfacción (Rho 0,423 p <0.001).

En Trujillo en el año 2021, Leiva (18), sus resultados demuestran que entre la gestión administrativa existe una relación alta y positiva con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Red de Salud Pataz, La Libertad (Pearson 0,985 p valor 0,000).

En el Callao en el año 2022, Vergaray (19) en su investigación concluye que: si existe una relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional por parte de los trabajadores. Cuando existe una conexión entre el liderazgo administrativo y las obligaciones organizacionales de los empleados, nuestro trabajo brinda recomendaciones accionables que mejoran la gestión frente a las obligaciones organizacionales de los empleados de la organización, así como la calidad del servicio a los ciudadanos.

3.1.3. Antecedentes Locales

En Huánuco, en el año 2020, Ramírez (20) manifiesta que se obtuvo como resultado un nivel de correlación significativo de 0,776. Se concluyó que existe una alta correlación positiva entre “compromiso institucional” y “calidad de atención”. También se determina la conexión entre los parámetros afectivos, normativos y constantes de los deberes y la calidad de la atención. Para lograr los resultados anteriores, se tomaron como muestra 301 usuarios promedio del servicio.

En Huánuco, en el año 2023 Quispe (21), en su estudio concluye que hay evidencia científica y estadística significativa en que una buena gestión administrativa de Enfermería tiene una relación muy alta con la calidad de atención que brinda (0,912 p valor 0,00).

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Modelo de Adaptación de Callista Roy

Callista Roy (22) establece un modelo que está determinado como una teoría de sistema, interacción significativa en entorno a la adaptación. Define a los sistemas como un conjunto de componentes organizados y que cada parte está relacionado a la formación de un todo, y este a su vez interactúa con otros sistemas del entorno.

Cuando mencionamos la Teoría de adaptación, es porque debido a la situación sanitaria que se viene suscitando a nivel mundial por la pandemia de Covid-19, el personal de salud ha sido la muestra de adaptación inmediata ante la lucha por brindar la atención de calidad a los usuarios contagiados.

Roy menciona en su teoría 04 modos de adaptación: “modo fisiológico y físico de adaptación, modo de adaptación del autoconcepto, modo de adaptación de función del rol y por último modo de adaptación de la interdependencia” (22).

Así mismo, Roy dice que “el ajuste es un estado del proceso de vida”, describiéndolo en términos de tres niveles: “sintético, compensatorio y total” (23), a saber:

- a) Nivel de Adaptación Integrada: Este nivel describe las estructuras y funciones de todos los procesos de la vida, funcionando como un todo para satisfacer las necesidades humanas.
- b) Nivel compensatorio de adaptación: en este segundo nivel se activan mecanismos regulatorios y cognitivos como un desafío integrado en la búsqueda de una respuesta adaptativa a la remodelación sistemática de la organización.

- c) Nivel comprometido de adaptación: En esta medida, es evidente que la respuesta de los mecanismos es incorrecta, dando lugar a problemas de adaptación.

3.2.2. Teoría de Administración Científica

Esta teoría responde a la variable gestión administrativa, el cual es considerado como un elemento fundamental en la administración que conlleva a un proceso administrativo (24).

Taylor contempla cuatro funciones fundamentales para la gestión administrativa, que son las dimensiones de estudio para poder ser evaluado en el personal de salud.

- a) **Planificación:** Esta es la primera función gerencial, consiste en fijar metas, elaborar tareas, determinar recursos y medidas que se desarrollarán en un período determinado (24).
- b) **Organización:** comprende la creación de una estructura para la distribución de los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y de información, el desarrollo de su trabajo y la capacidad para lograr los objetivos previstos (24).
- c) **Dirección:** Esto incluye implementar las estrategias deseadas, alinear los esfuerzos para lograr las metas deseadas a través del liderazgo, la motivación y la comunicación (24).
- d) **Control:** Asegurarse de que sus tareas planificadas se alineen con las estrategias planificadas para resolver cualquier problema y evalúe los resultados para tomar mejores decisiones (24).

3.2.3. Teoría de Compromiso Organizacional

Esta teoría fue evolucionada por Meyer y Allen (9) quienes definen al compromiso organizacional como un “estado psicológico propio de los empleados con la organización, siendo parte del proceso mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se integran” y esto tiene implicancias para la decisión de continuar siendo parte de la organización.

Es por ello, que los autores Meyer y Allen diseñaron un instrumento para evaluar el compromiso organizacional dividiendo en tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo (25), que son las dimensiones que nos permitirán evaluar el nivel de compromiso organizacional al personal de salud.

- a) **Dimensión compromiso afectivo:** Este componente surge de la teoría de la conexión afectiva, que se expresa en la identificación con las metas y valores de la organización, el esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos que se propone, y el deseo y satisfacción de formar parte de la organización (25).
- b) **Dimensión compromiso de continuación:** Dado que esta dimensión se deriva de la "teoría del intercambio social", existe una dimensión de continuidad basada en el hecho de que el compromiso organizacional puede verse como la contribución de un empleado a los servicios recibidos por la organización (25).
- c) **Dimensión compromiso normativo:** En el componente normativo, surge desde el punto de vista de la atribución, se presenta como una obligación moral relacionada con la obligación voluntaria, explícita e irrevocable que el trabajador establece hacia la organización (25).

3.3. Bases conceptuales

3.3.1. Gestión administrativa

La gestión administrativa es un conjunto de funciones que trata de aprovechar al máximo los recursos de cada empresa, con precisión, rapidez y eficacia (26).

La gestión administrativa para Mendoza Briones (27), está abocado a “un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del

cumplimiento de las clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar”.

Para Ramírez (28) La implantación de un nuevo modelo de gestión administrativa implica un diagnóstico inicial y completo de la situación actual en cuanto a cómo está evolucionando cada proceso administrativo en la organización y los factores que los perturban, tanto a nivel personal como material.

Su significado radica en la optimización de procesos para mejorar la calidad y eficiencia de la gestión de los servicios prestados por las instituciones públicas (29).

Un proceso de gestión es una serie de etapas o pasos que se deben seguir para resolver un problema de gestión. En él encontramos problemas de organización y gestión. La solución a esto es planificar bien, investigar con anticipación y establecer objetivos muy claros para lograrlo, de modo que el proceso sea lo más pequeño posible (30).

Fases

1. Fase mecánica o estructural: En esta fase comprende el proceso de planeación y organización.

a) Planeación: Es la identificación de escenarios futuros y la dirección que seguirá la organización para determinar los resultados esperados en línea con las metas establecidas, establecer una estrategia de reducción de riesgos.

Más específicamente, cuando hablamos de planeación, debemos recordar que la planeación responde a las preguntas: ¿Qué queremos? ¿Sobre nosotros? y ¿a dónde vamos? (26).

Una de las características útiles de la planeación es que permite determinar el rumbo de la organización, considerando el desarrollo de estrategias para hacer frente a los imprevistos

que puedan presentarse en el futuro, reduciendo las amenazas y creando una base de control.

También considerada la función de gestión principal, implica establecer objetivos, mapear tareas, definir recursos y actividades a realizar durante un período de tiempo determinado (24).

Para ello contamos con los siguientes elementos en el marco de la dimensión planificación: filosofía, misión, visión, valores, estrategias, lineamientos, programas y presupuestos.

b) Organización: En este sentido, se desarrollan y definen estructuras, procesos, roles y responsabilidades; establecer métodos y aplicar técnicas para la simplificación del trabajo (26).

En esta etapa se identifican áreas funcionales, estructurales, de procesos, de sistemas y jerárquicas para el logro de los objetivos de la empresa; Los sistemas y procedimientos de trabajo también están estructurados (26).

De igual manera, incluye la creación de una estructura para asignar los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y de información para realizar su trabajo y alcanzar las metas previstas (24).

Los principios son: división del trabajo, coordinación, jerarquía, estructura departamental y descripción funcional.

2. Fase dinámica u operativa: En esta fase comprende el proceso de planeación y organización.

c) Dirección: Es la ejecución de todas las fases del proceso administrativo a través de la gestión y alineación de los recursos y el ejercicio del liderazgo. (26).

Este proceso incluye la implementación de estrategias específicas, dirigiendo los esfuerzos para lograr las metas

planificadas a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. (24).

Según las funciones de este proceso tenemos: toma de decisiones, integración, motivación, comunicación y liderazgo.

d) Control: La dimensión establece estándares para evaluar los resultados alcanzados con el fin de corregir, prevenir y mejorar continuamente las operaciones (26).

Por lo que se establecen estándares para medir los resultados alcanzados frente a los planificados, con el fin de corregir, prevenir desviaciones y mejorar continuamente el desempeño de la empresa.

También, incluye verificar el cumplimiento de las tareas planificadas con las estrategias de resolución de problemas planificadas y evaluar los resultados para tomar mejores decisiones (24).

Las funciones son: establecimiento de estándares, medición, corrección, retroalimentación.

3.3.2. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional según Meyer & Allen (9) es el compromiso de una institución, es un estado psicológico.

Proporcionan una definición más amplia del tema del compromiso organizacional y conducen a un análisis más profundo que considera no solo el compromiso del personal y la identificación con su institución, sino también el desglose del compromiso organizacional en tres componentes de medición: apego afectivo, compromiso con la continuidad, y obligación normativa. (31).

Robbins (32) define el compromiso laboral como: “el grado en que una persona se identifica con su trabajo, se preocupa por lo que hace, participa activamente en lo que implica y considera su trabajo importante para su evaluación personal”. Los empleados con alto compromiso laboral tienden a tener menor ausentismo y despidos, pero sobre todo predice la rotación de empleados.

Dimensiones

Meyer y Allen (9) indica tres aspectos del compromiso con la organización, en los cuales indica la relación psicológica que tiene el empleado con la organización y así influirá en la decisión del empleado de continuar o no laborar en la empresa.

- a) **El compromiso afectivo:** Este tipo de compromiso define el apego o conexión afectiva que los empleados tienen con su organización, se manifiesta en la medida en que los empleados se identifican con la misión, visión y valores de la empresa (9), también se afirma en ellos mismos. diversos comportamientos como la afiliación y/o el interés por la empresa, el cumplimiento adecuado de las funciones encomendadas, es decir, dedicarse más a uno mismo y todo ello sólo por querer seguir siendo la empresa del otro (33).

Se refiere al apego emocional, identificación, compromiso y sentido de pertenencia del empleado a la organización. Los empleados con un fuerte compromiso emocional se quedan en la organización porque quieren (34).

- b) **Compromiso continuo:** Este tipo de compromiso se refiere a la necesidad que tienen los empleados de permanecer en la organización, esta necesidad se refleja en costos financieros, tiempo, esfuerzo, pérdida de beneficios (incluyendo CTS, seguros, bonos, incentivos, etc., incentivos y descuentos de la empresa) (9).

Por lo que el trabajador se da tiempo de analizar lo que realmente le conviene a tal punto que tiene el temor de no volver a encontrar otro trabajo que le de los mismos beneficios en caso llegue a renunciar (33).

Esto refleja el sentido de lealtad con el que el individuo se siente comprometido a seguir siendo miembro de la organización. Viene

de los valores humanos. La persona siente que debe permanecer en la organización porque es lo correcto (34).

- c) **Compromiso normativo:** Este es el último aspecto, aquí el compromiso se define como el compromiso de los empleados al trabajar en la organización, a pesar de diversas circunstancias, los empleados son leales, se adhieren a los valores y estándares establecidos, se mantienen cerca de la empresa, esto se debe a reciprocidad, si bien es cierto que muchas organizaciones ofrecen formación, becas, honorarios profesionales, préstamos en efectivo y otros incentivos que ayudan a los empleados a crecer y desarrollarse tanto personal como profesionalmente, y gracias a estos incentivos se garantiza la reciprocidad, lo que crea un sentimiento de lealtad (33).

Esto se refiere a reconocer que la persona asume los costos o pérdidas asociados si se separa de la organización. Los empleados que tienen una relación básica con la organización basada en el compromiso necesario permanecen en la organización porque la necesitan para sobrevivir. (34).

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

El estudio se desarrolló en la provincia de Huánuco, una de las once (11) provincias que conforman el Departamento de Huánuco, perteneciente a la Región Huánuco - Perú (35).

La provincia de Huánuco limita al norte con las provincias de Leoncio Prado y con la provincia de Dos de Mayo, al este con la provincia de Pachitea, al sur con la provincia de Ambo y al oeste con la provincia de Lauricocha y la provincia de Yarowilca (35).

Está conformado por el distrito de Huánuco, Amarilis, Chinchao, Churubamba, Margos, Quisqui, San francisco de cayran, San pedro de chaulan, Santa maría del valle, Yacus, Yarumayo y Pillco marca.

4.2. Tipo y nivel de investigación

El Método de investigación utilizado es cuantitativo hipotético deductivo porque la hipótesis planteada fue contrastada haciendo uso de la estadística.

De acuerdo con Hernández el tipo de investigación a desarrollar fue Aplicada (36) que se caracteriza por la aplicación de conocimientos enmarcados en cada teoría a estudiar; cuya finalidad fue evidenciar la relación entre la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud en la provincia de Huánuco.

De acuerdo con el estudio de las variables el nivel de estudio fue correlacional, porque se determinó la relación entre la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional como variables (37).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población de estudio fue de tipo finita o conocida (38) y estuvo conformada por el personal de salud que laboraron en el Hospital Regional Integrado COVID-19 en Santa María del Valle en tiempos de Covid-19. Se estimó en promedio 360 personal de salud que viene laborando en continuidad en la Provincia de Huánuco, de los cuales se ha considerado a médico, enfermera, obstetra y personal técnico de enfermería.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

- **Muestra**

La muestra fue hallada mediante la siguiente formula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

Reemplazando los valores de la población, la muestra estuvo conformada por 186 personal de salud.

- **Tipo de muestreo**

El muestreo fue determinado de manera no probabilística haciendo uso de los criterios de inclusión y exclusión.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

- **Criterios de inclusión**

- Personal de salud que laboró en Hospital Regional Integrado COVID-19 en Santa María del Valle.

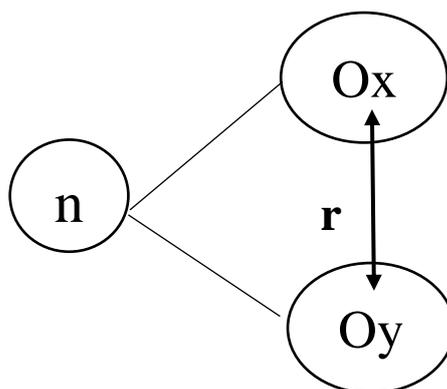
- Personal de salud que tuvo mayor a un (01) año de experiencia laboral.
- Personal de salud que firmó el consentimiento informado voluntariamente.

➤ **Criterios de exclusión**

- Personal de salud que laboró en Clínicas médicas.
- Personal de salud que tuvo menor a un (01) año de experiencia laboral.
- Personal de salud que trabajó en otras provincias diferente a la provincia de Huánuco.
- Personal de salud que no firmó el consentimiento informado.

4.4. Diseño de investigación

De acuerdo con Ñaupas (39) el diseño de investigación fue un diseño no experimental de tipo Correlacional, el cual responde al siguiente esquema:



Donde:

- n=** Muestra de estudio
- Ox=** Variable 1
- Oy=** Variable 2
- r=** relación bidireccional

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Las técnicas de investigación consisten en un conjunto de procesos sistemáticamente organizados que guían al investigador en la tarea de aumentar el conocimiento y sugerir nuevas direcciones de investigación (40).

La técnica que se utilizó en la recolección de datos del personal de salud que vienen laborando en los establecimientos de salud en los trece distritos de la Provincia de Huánuco fue la Encuesta.

4.5.2. Instrumentos

El instrumento de investigación es una herramienta que permite recolectar datos de una determinada muestra de acuerdo con la teoría abocada al estudio (41).

Para la presente investigación se ha adaptado un Cuestionario para cada variable, el primero fue el Cuestionario de Gestión administrativa que comprendió 30 reactivos, las mismas que fueron distribuidas para cada dimensión; con una escala de medición: adecuado, medianamente adecuado e inadecuado.

El segundo Cuestionario fue de Compromiso organizacional que comprende 30 preguntas, divididas en 10 ítems para cada dimensión; con una escala de medición de nivel alto, regular y bajo.

Ambos cuestionarios fueron digitalizados en el formulario de Google, para mediante un enlace de acceso sea remitido a cada personal de estudio para recolectar la información de las variables en estudio.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validación de cada instrumento consistió en la validación de contenido y de constructo.

Para la validación de contenido los cinco (05) expertos en materia del tema de investigación evaluaron pertinencia, claridad, objetividad, suficiencia, coherencia y relevancia.

Respecto a la validación de constructo cada experto asignó un valor numérico comprendido de 1 a 4 para cada reactivo o ítem; de los cuales mediante la prueba de V de Aiken se determinó un valor 0,92 como aceptable para ser aplicado.

4.5.2.2. **Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

En una muestra piloto de 20 personas conformado por el personal de salud del Hospital Tingo María, se efectuó la aplicación de los cuestionarios debidamente validados.

Mediante la prueba de alfa de Cronbach se terminó la confiabilidad de los instrumentos para ser aplicados a la muestra de estudio. Ambos instrumentos fueron confiables.

Para el Cuestionario de Gestión administrativa se halló el valor de alfa de 0,958.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,958	30

Para el Cuestionario de compromiso organizacional se halló el valor de alfa de 0,935.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,935	30

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1. Técnicas de procesamiento de datos.

✎ Revisión de los datos

Concerniente a la revisión de datos se realizó el control de calidad de cada instrumento de investigación; en el cual, se verificó que todas las preguntas fueron contestadas.

✎ Codificación de los datos

Una vez revisado, se descargó los datos del formulario de Google en una base de datos de Microsoft Excel para asignar a cada respuesta un código numérico y luego ser tabulado en una base en el SPSS de acuerdo con la operacionalización de variables.

✎ Procesamiento de los datos

Los datos fueron procesados con el programa estadístico IBM SSPS versión 27.0.

✎ Presentación de datos

Los resultados fueron elaborados en base a las normas Vancouver y el reglamento de la Escuela de Posgrado, siendo presentados en tablas y figuras.

4.6.2. Técnicas de análisis de información.

✎ Análisis descriptivo

En análisis descriptivo estuvo comprendido la descripción de la variable características laborales construidas en tablas y representadas en figuras.

También la descripción de las variables en estudio por dimensiones y de manera global, mediante tablas de frecuencia y porcentaje.

✎ Análisis inferencial

Primerio se realizó la prueba de normalidad la cual permitió determinar el uso de una prueba estadística no paramétrica.

Para demostrar la significancia estadística de las hipótesis planteadas se escogió la prueba Rho de Spearman teniendo en cuenta la significancia p valor menor a 0,05.

4.7. Aspectos éticos

La investigadora en cumplimiento al principio de autonomía elaboró el consentimiento informado y mediante el enlace del formulario de Google fue aplicado a la muestra en estudio; y cada personal de salud que conformo la unidad de estudio decidió voluntariamente a participar de la investigación.

Así mismo, se respetó la confidencialidad de información y solo fueron utilizados con fines de investigación, en honor a la veracidad de datos procesados.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 1. Descripción de la profesión del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Profesión	n = 186	
	fi	%
Licenciado en Enfermería	78	41,9
Médico cirujano	38	20,4
Personal Técnico	28	15,1
Odontólogo	22	11,8
Obstetra	20	10,8

Fuente: Cuestionario de Características laborales.

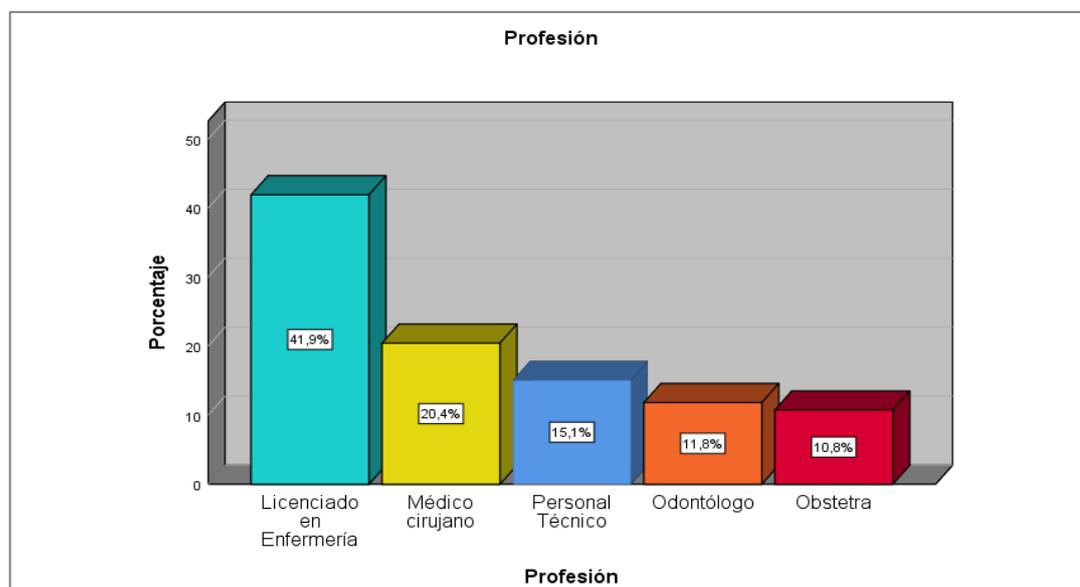


Figura 1. Representación gráfica de la profesión del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Se observa que, la muestra de estudio de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco estuvo conformada por 186 personales de salud; de los cuales, prevalece el profesional de Enfermería [41,9% (78)], seguido del personal técnico [15,1% (28)] profesional Médico con un 20,4% (38), el 10,8% fueron profesionales de obstetricia y el 11,8% fueron odontólogos.

Tabla 2. Descripción del tipo de contrato del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Tipo de contrato	n = 186	
	Fi	%
CAS Indeterminado	64	34,4
Nombrado	46	24,7
CAS	38	20,4
Locación de Servicios	14	7,5
276	14	7,5
728	10	5,4

Fuente: Cuestionario de Características laborales.

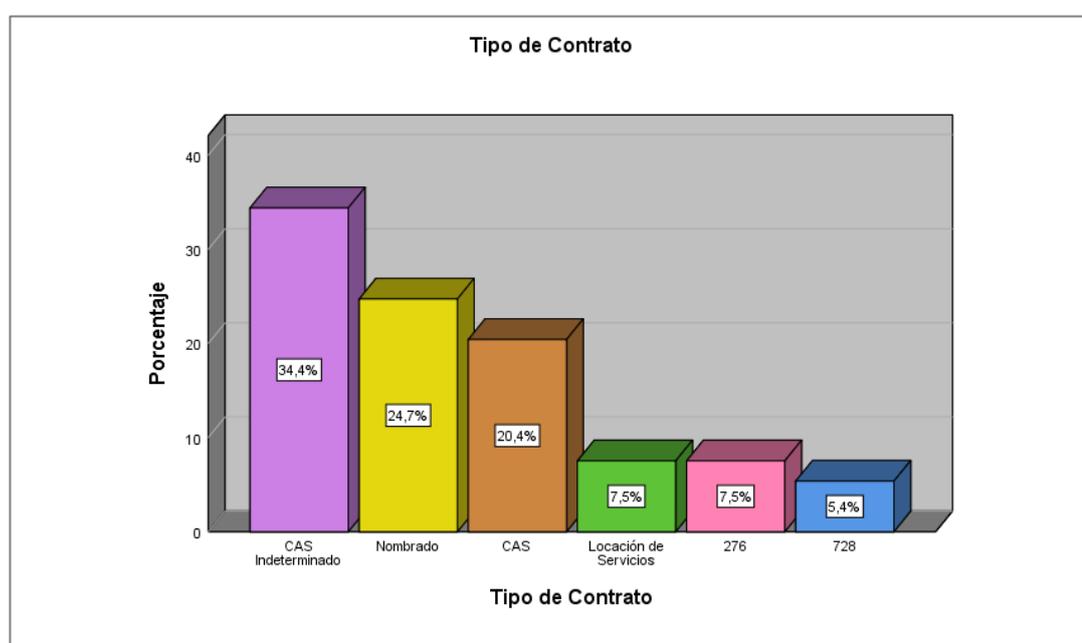


Figura 2. Representación gráfica del tipo de contrato del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Respecto al tipo de contrato que mantiene el personal de salud con la entidad donde laboran de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco; el 34,4% (64) tienen un contrato CAS indeterminado de acuerdo con los alcances de la Ley N°31131, seguido del 24,7% (46) son nombrados en el establecimiento de salud; así mismo, el 20,4% (38) son de CAS regular, el 7,5% (14) vienen laborando bajo la modalidad de terceros o locación de servicios y otros 7,5% (14) están en el régimen 276; finalmente el 5,4% (10) están en el régimen 728.

Tabla 3. Descripción del Tiempo de servicio del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Tiempo de servicio	n = 186	
	fi	%
1 a 3 años	60	32,3
4 a 6 años	40	21,5
más de 6 años	86	46,2

Fuente: Cuestionario de Características laborales.

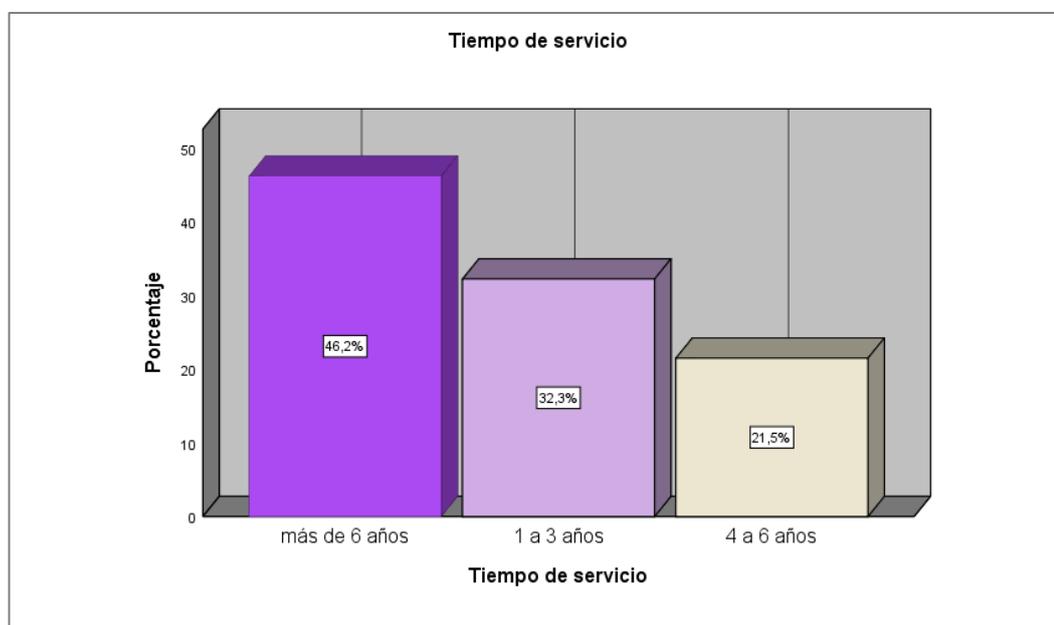


Figura 3. Representación gráfica del tiempo de servicio del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

El tiempo de servicio del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco fluctúa entre el intervalo predominante “más de 6 años” trabajando en el establecimiento de salud [46,2% (86)], seguido del 32,3% (60) que vienen laborando de 1 a 3 años y finalmente el 21,5% (40) manifestaron entre 4 a 6 años de tiempo de servicio a la fecha.

Tabla 4. Descripción de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Dimensiones de la Gestión Administrativa	n = 186					
	Inadecuado		Medianamente adecuado		Adecuado	
	fi	%	fi	%	fi	%
Planeación	2	1,1	60	32,3	124	66,7
Organización	4	2,2	78	41,9	104	55,9
Dirección	10	5,4	78	41,9	98	52,7
Control	4	2,2	68	36,6	114	61,3

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa.

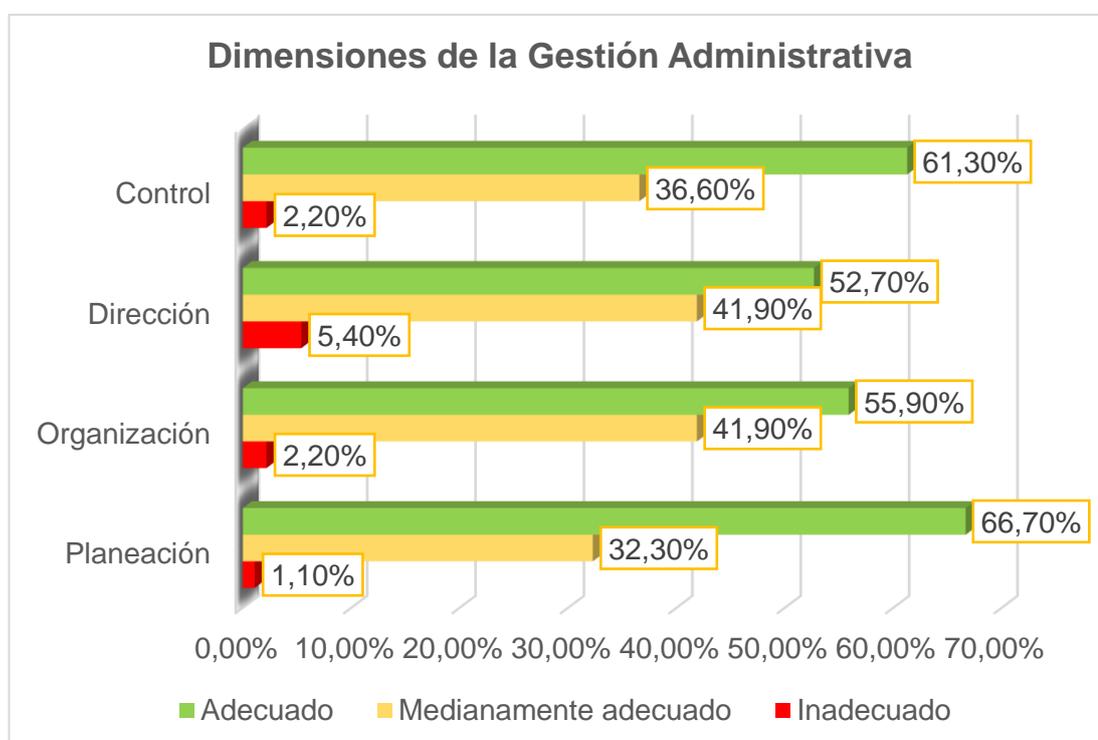


Figura 4. Representación gráfica de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Se aprecia, que el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco percibe una gestión administrativa adecuada en la dimensión planeación [66,7% (124)], en la dimensión organización [55,9% (104)], en la dimensión dirección [52,7% (98)] y en la dimensión control [61,3% (114)].

Tabla 5. Descripción de la variable Gestión Administrativa según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Profesión	n = 186	
	fi	%
Inadecuado	4	2,2
Medianamente adecuado	56	30,1
Adecuado	126	67,7

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa.

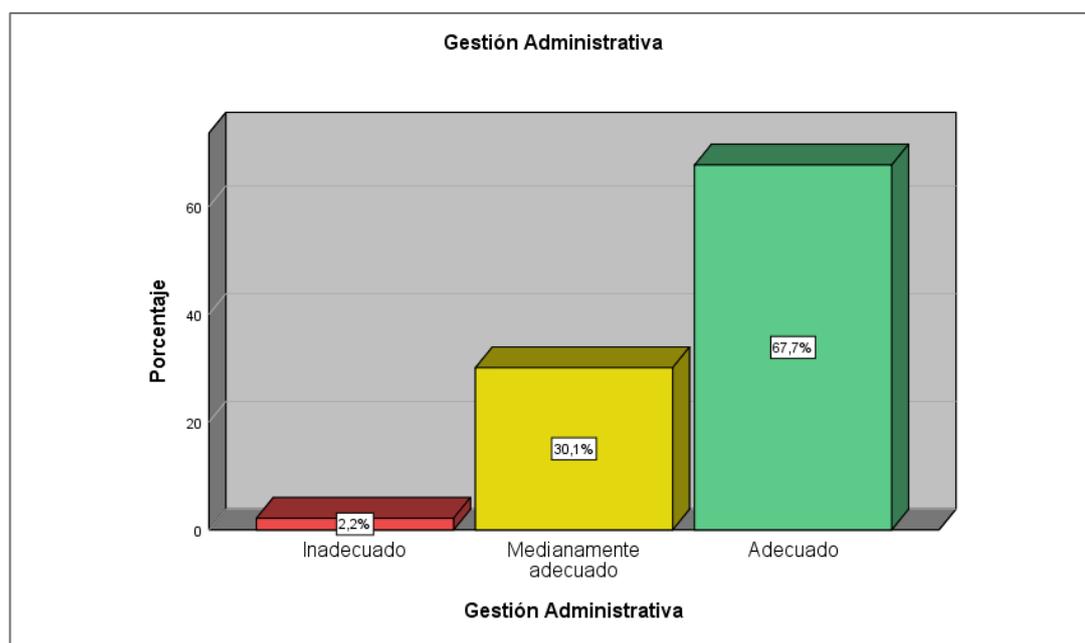


Figura 5. Representación gráfica de la variable Gestión Administrativa según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

De acuerdo a lo manifestado por el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco; la gestión administrativa que se viene dando en el periodo de enero a junio de 2023 es adecuada; es decir que la gestión está contribuyendo a reducir el consumo de manera efectiva sin comprometer la calidad mediante la implementación de mecanismos de participación del paciente o el uso de medidas de racionamiento para ayudar a controlar los costos, mediante los procesos de planificación, organización, dirección y control.

Tabla 6. Descripción de las dimensiones de la variable de Compromiso organizacional según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Dimensiones	n = 186					
	Bajo		Medio		Alto	
	fi	%	fi	%	fi	%
Afectivo	0	0,0	78	41,9	108	58,1
Normativo	4	2,2	92	49,5	90	48,4
De continuidad	4	2,2	94	50,5	88	47,3

Fuente: Cuestionario de Compromiso organizacional.

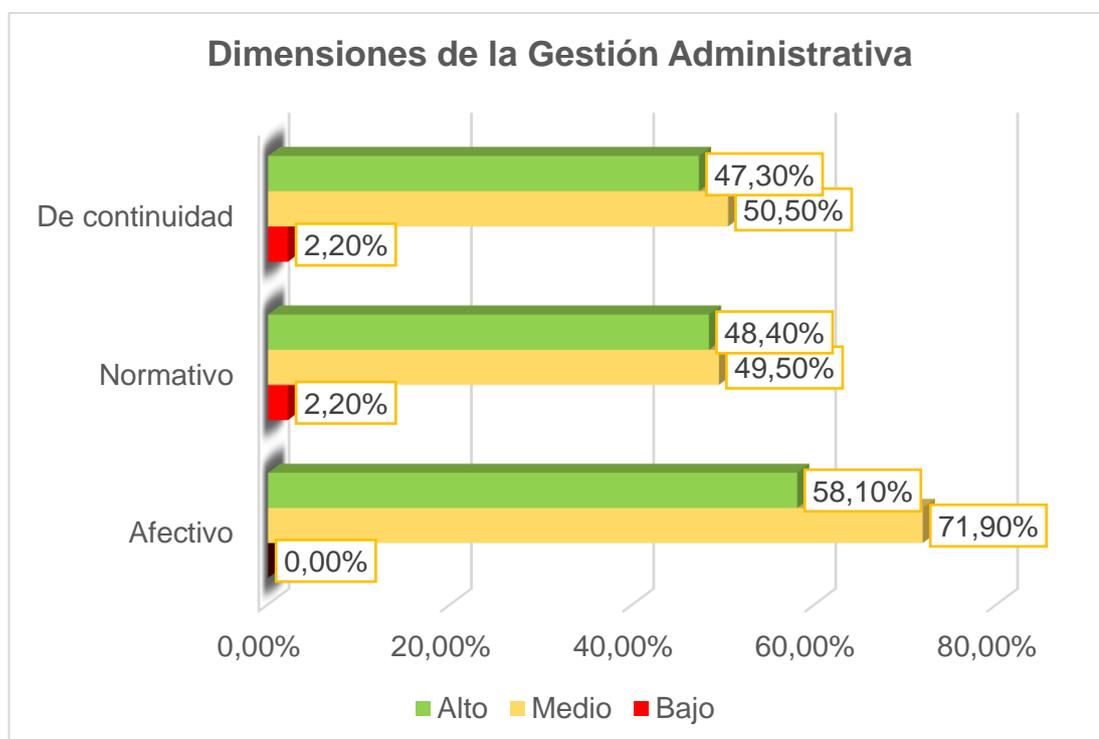


Figura 6. Representación gráfica de las dimensiones de la variable de Compromiso organizacional según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Se aprecia, que el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco evidencia un compromiso organizacional alto en la dimensión afectivo [58,1% (108)], en la dimensión normativo [48,4% (90)], y en la dimensión de continuidad [47,3% (88)]. El personal de salud muestra un compromiso de tipo afectivo con predominio.

Tabla 7. Compromiso organizacional según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Profesión	n = 186	
	fi	%
Bajo	2	1,1
Regular	88	47,3
Alto	96	51,6

Fuente: Cuestionario de Compromiso organizacional.

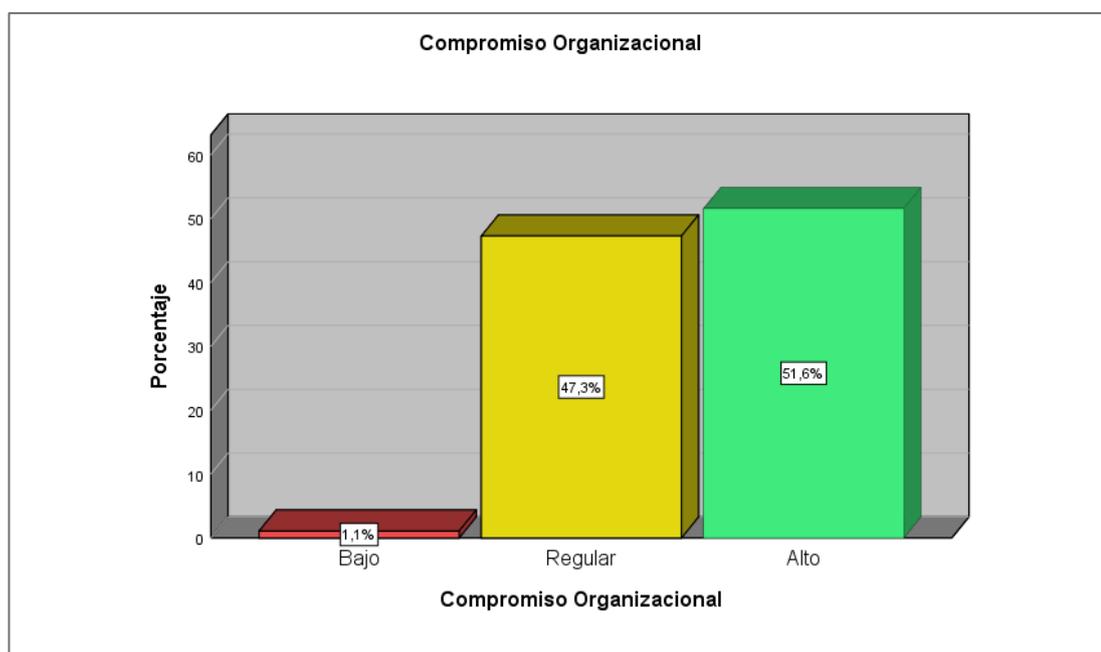


Figura 7. Representación gráfica de la variable de Compromiso organizacional según el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

De acuerdo anterior, el compromiso organizacional que evidencia el personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco en el periodo de enero a junio de 2023 es alto; es decir que muestra compromiso con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales en favor de satisfacer las necesidades de la población como prioridad.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 8. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones de contraste de las variables evaluadas.

Distribuciones de contraste	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Planeación	,422	186	0,000
Organización	,363	186	0,000
Dirección	,337	186	0,000
Control	,390	186	0,000
Gestión Administrativa	,423	186	0,000
Afectivo	,382	186	0,000
Normativo	,324	186	0,000
De continuidad	,325	186	0,000
Compromiso Organizacional	,344	186	0,000

Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa y Compromiso organizacional.

Para el análisis inferencial, fue necesario la prueba de normalidad, siendo indispensable para medidas paramétricas; por lo cual, debido al tamaño de muestra 186 (>50 casos) se escogió la prueba de Kolmogorov-Smirnova.

Por lo que, en la distribución de contraste se halló que los datos no tienen una distribución normal ($p \leq 0,05$), conllevando a escoger una prueba estadística no paramétrica. Y en merito con el nivel de investigación se optó por la prueba Rho de Spearman.

Tabla 9. Correlación entre Gestión Administrativa con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de afectivo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Gestión Administrativa		Compromiso organizacional afectivo			Total	Rho	Tau_b de Kendall	p valor
		Bajo	Regular	Alto				
Inadecuado	fi	4	0	4	4	0,581	0,575	0,000
	%	2,2%	0,0%	2,2%	2,2%			
Medianamente adecuado	fi	46	10	56	46			
	%	24,7%	5,4%	30,1%	24,7%			
Adecuado	fi	28	98	126	28			
	%	15,1%	52,7%	67,7%	15,1%			
Total	fi	78	108	186	78			
	%	41,9%	58,1%	100,0%	41,9%			

Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa y Compromiso organizacional.

Se observa que el 67,7% (126) del personal de salud que refiere una gestión administrativa adecuada en el establecimiento de salud evidencia un *compromiso organizacional en su dimensión de afectivo* alto con el mismo; así mismo, el 30,1% (56) que refiere una gestión administrativa medianamente adecuada evidencia un nivel regular y un el 24,7% (46) un nivel bajo.

Analizando la correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional afectivo, se encontró una correlación moderada ($Rho = 0,581$), cuyo resultado fue significativo ($p = 0,000$) concordando con el análisis Tau b de Kendall (0,575).

Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se afirma que la gestión administrativa se relaciona con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de afectivo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Tabla 10. Correlación entre Gestión Administrativa con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión normativo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Gestión Administrativa		Compromiso organizacional normativo			Total	Rho	Tau_b de Kendall	p valor
		Bajo	Regular	Alto				
Inadecuado	fi	0	4	0	4	0,588	0,575	0,000
	%	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%			
Medianamente adecuado	fi	4	48	4	56			
	%	2,2%	25,8%	2,2%	30,1%			
Adecuado	fi	0	40	86	126			
	%	0,0%	21,5%	46,2%	67,7%			
Total	fi	4	92	90	186			
	%	2,2%	49,5%	48,4%	100,0%			

Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa y Compromiso organizacional.

Se observa que el 46,2% (86) del personal de salud que refiere una gestión administrativa adecuada en el establecimiento de salud evidencia un nivel de *compromiso organizacional en su dimensión normativo* alto con el mismo; así mismo, el 25,8% (48) que refiere una gestión administrativa medianamente adecuada evidencia un nivel de *compromiso organizacional en su dimensión normativo* regular.

Analizando la correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional normativo, se encontró una correlación moderada ($Rho = 0,588$), cuyo resultado fue significativo ($p = 0,000$) concordando con el análisis Tau b de Kendall (0,575).

Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se afirma que la gestión administrativa se relaciona con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión normativo* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Tabla 11. Correlación entre Gestión Administrativa con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de continuidad* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Gestión Administrativa		Compromiso organizacional de continuidad			Total	Rho	Tau_b de Kendall	p valor
		Bajo	Regular	Alto				
Inadecuado	fi	2	2	0	4	0,538	0,532	0,000
	%	1,1%	1,1%	0,0%	2,2%			
Medianamente adecuado	fi	2	48	6	56			
	%	1,1%	25,8%	3,2%	30,1%			
Adecuado	fi	0	44	82	126			
	%	0,0%	23,7%	44,1%	67,7%			
Total	fi	4	94	88	186			
	%	2,2%	50,5%	47,3%	100,0%			

Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa y Compromiso organizacional.

Se observa que el 44,1% (82) del personal de salud que refiere una gestión administrativa adecuada en el establecimiento de salud evidencia un nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de continuidad* alto con el mismo; así mismo, el 25,8% (48) que refiere una gestión administrativa medianamente adecuada evidencia un nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de continuidad* regular.

Analizando la correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de continuidad, se encontró una correlación moderada ($Rho = 0,538$), cuyo resultado fue significativo ($p = 0,000$) concordando con el análisis Tau b de Kendall (0,532).

Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se afirma que la gestión administrativa se relaciona con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de continuidad* del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Tabla 12. Correlación entre Gestión Administrativa y Compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Gestión Administrativa		Compromiso organizacional			Total	Rho	Tau_b de Kendall	p valor
		Bajo	Regular	Alto				
Inadecuado	fi	2	2	0	4	0,587	0,584	0,000
	%	1,1%	1,1%	0,0%	2,2%			
Medianamente adecuado	fi	0	50	6	56			
	%	0,0%	26,9%	3,2%	30,1%			
Adecuado	fi	0	36	90	126			
	%	0,0%	19,4%	48,4%	67,7%			
Total	fi	2	88	96	186			
	%	1,1%	47,3%	51,6%	100,0%			

Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa y Compromiso organizacional.

Se observa que el 48,4% (90) del personal de salud que refiere una gestión administrativa adecuada en el establecimiento de salud evidencia un compromiso organizacional alto con el mismo; así mismo, el 26,9% (50) que refiere una gestión administrativa medianamente adecuada evidencia un compromiso organizacional regular.

Analizando la correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, se encontró una correlación moderada ($Rho = 0,587$), cuyo resultado fue significativo ($p = 0,000$) concordando con el análisis Tau b de Kendall (0,584).

Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se afirma que la gestión administrativa se relaciona con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

5.3. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional; los resultados han permitido fortalecer el Modelo de Adaptación de Callista Roy, porque los cambios que ha traído la pandemia de Covid-19 ha permitido al profesional de salud afrontar nuevos cambios logrando adaptarse, fortaleciendo su compromiso con el establecimiento de salud y con la satisfacción de las necesidades de la población. Y esto tiene que ver con la gestión administrativa que los jefes o autoridades sanitarias desempeñan en las micro redes, redes de salud, como indica Aldana, Tafur y Leal (13) que los factores críticos para mantener el compromiso son los beneficios y el estilo de liderazgo de los gerentes.

Los resultados de la investigación han demostrado la existencia de una relación positiva moderada significativa entre la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud de la Provincia de Huánuco (Rho 0,587, p valor 0,000).

Así mismo, se ha hallado una relación significativa con las dimensiones de compromiso organizacional, siendo que la gestión administrativa tiene relación moderada con el nivel de *compromiso organizacional en su dimensión de afectivo* (Rho 0,58, p valor 0,000), *compromiso organizacional en su dimensión normativo* (Rho 0,588, p valor 0,000) y *compromiso organizacional en su dimensión de continuidad* (Rho 0,538, p valor 0,000).

Dicho resultado guarda concordancia con el estudio de Urbano (15) quien demostró la existencia de la relación muy fuerte y positiva entre la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería (correlación 0,997 p valor 0,00) en Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Así mismo, concuerda con Huiza (16) quien demostró que la variable gestión administrativa tiene una relación moderada positiva con la variable compromiso organizacional del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del Rímac (Rho de Spearman 0,462 y p valor 0,000). También Acosta (17) en su estudio como resultado dio a conocer que existe una relación entre la gestión administrativa y la satisfacción (Rho 00423 p <0.001).

De igual manera concuerda con la investigación publicada por Leiva (18), donde sus resultados demuestran que entre la gestión administrativa existe una relación alta y positiva con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Red de Salud Pataz, La Libertad (Pearson 0,985 p valor 0,000). Y con Vergaray (19) quien demostró que existe una relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

También se demostró que el 67,7% (126) del personal de salud refiere que existe una gestión administrativa adecuada; así como en sus dimensiones planeación [66,7% (124)], en la dimensión organización [55,9% (104)], en la dimensión dirección [52,7% (98)] y en la dimensión control [61,3% (114)].

Dicho resultado concuerda con el estudio de Huamani (42), quien informa que el 57,1% de los colaboradores del centro de salud Manzanares manifiestan que la gestión administrativa se encuentra en un nivel eficiente, un 32,7%, regular y el 10,2% ineficiente.

Y coincide con el estudio de Andia (43) que 54,0% de los trabajadores del área asistencial de un hospital de Villa El Salvador presenta buen nivel de gestión administrativa, tanto el nivel regular y malo un 23,0%.

Respecto con el nivel de compromiso organizacional el personal de salud evidenció un nivel alto de compromiso 51,6% (96) y lo mismo un nivel alto en sus dimensiones: dimensión afectiva [58,1% (108)], en la dimensión normativo [48,4% (90)], y en la dimensión de continuidad [47,3% (88)]. El cual concuerda con la conclusión del estudio de Bernal, Ruiz y Pastrana (6)

donde informar que el personal de salud expresó un alto compromiso para trabajar en su lugar de trabajo, a pesar de la crisis y la falta de recursos debido a la expresión del sistema de salud del estado.

Dicho resultado del predominio del con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión de afectivo concuerda con el estudio de Calderón-Díaz (44) quien concluyó que el nivel de compromiso en la muestra de estudio fue medio en general con una tendencia de predominio del con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión de afectivo.

Sin embargo, no coincide con el estudio de Castillo et al (45) donde dio a conocer el resultado de investigación, donde el 23,0 % de os trabajadores de salud presentaron un nivel bajo de compromiso organizacional, y sólo un 66,0% nivel medio y sólo un 11,0% alto compromiso.

5.4. Aporte científico de la investigación

Los resultados presentados generan un aporte teórico sobre la relación de las variables gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de salud; en el cual se profundiza el conocimiento existente y se da a conocer los vacíos de conocimiento post pandemia. Ello repercute en las decisiones de liderazgo, gestión y resolución de problemas que las autoridades sanitarias abocaran para lograr una gestión oportuna y eficiente.

Así mismo, en el aporte practico se dio a conocer un compromiso alto que evidencia el personal médico, enfermería, obstetricia, odontología y personal técnico es alto porque la gestión administrativa que se viene realizando a nivel de las autoridades es adecuada; es decir, que por intermedio de la publicación de la tesis se tomarán decisiones basados en la evidencia que permitirán seguir fortaleciendo la gestión del sistema de salud.

CONCLUSIONES

Conclusión 01. Se ha determinado que existe una relación positiva significativa moderada (p valor 0,000; Rho 0,581) entre la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión de afectivo del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco durante el periodo de enero a junio de 2023.

Conclusión 02. Se ha determinado que existe una relación positiva significativa moderada (p valor 0,000; Rho 0,588) entre la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión normativo del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco durante el periodo de enero a junio de 2023.

Conclusión 03. Se ha determinado que existe una relación positiva significativa moderada (p valor 0,000; Rho 0,538) entre la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión de continuidad del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco durante el periodo de enero a junio de 2023.

Conclusión 04. Se ha determinado que existe una relación positiva significativa moderada (p valor 0,000; Rho 0,587) entre la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco durante el periodo de enero a junio de 2023.

SUGERENCIAS

A las autoridades sanitarias de la Provincia de Huánuco

1. Fortalecer la gestión administrativa que se viene, que incluye a los 13 distritos de la Provincia de Huánuco mediante una gestión basado en la evidencia significativa logrando la satisfacción no solo de los usuarios sino también del personal de salud que integra el equipo multidisciplinario del sistema de salud.
2. Integrar procesos de liderazgo y reconocimiento por labores mediante una resolución y mérito para fortalecer el compromiso organizacional del personal de salud.

Al personal de salud

3. Continuar con la autocapacitación para fortalecer su desempeño laboral y demostrar el alto compromiso en la población con su bienestar físico, psicológico y emocional del paciente.

A los investigadores

4. Fomentar y continuar con estudios a nivel de gestión y gerencia en salud enmarcados en la línea de investigación de la Maestría en Administración y Gerencia en Salud.

REFERENCIAS

1. Marquéz Y, Espinoza J, García I. Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del sector salud. *Investigación Científica*. 2020 dic; 14(2): p. 288-291.
2. Salvador J. Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*. 2019 oct-dic; 1(35).
3. Vargas J. El compromiso organizacional en los centros de salud de la DIRIS Lima Sur. Tesis para optar al Título Profesional de Psicóloga. Lima: Universidad Marcelino Champagnat, Facultad de Educación y Psicología; 2020.
4. Koontz H, Weihrich H, Cannice M. *Administración, Una perspectiva global*. Decimocuarta edición ed. Mares Chacón J, editor. México: McGraw Hill; 2012.
5. ESAN C. ¿Cuáles son las herramientas de la gestión en salud? [Online].; 2018 [cited 2022 julio 20. Available from: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cuales-son-las-herramientas-de-la-gestion-en-salud>.
6. Bernal González I, Ruíz Mezquiti L, Pastrana Zúñiga J. Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*. 2021 noviembre - diciembre; 13(6).
7. Llerena Lanza R, Sánchez Narváez C. Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia COVID-19 en el Perú. ; 2021.
8. Contreras Alomía I. Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima, 2016. Tesis Magistral. Lima: Universidad Peruana Unión, Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud; 2017.
9. Meyer J, Allen N. La medida y antecedentes del compromiso afectivo, de permanencia y normativo con la organización. *Revista de Psicología Ocupacional*. 1990 marzo; 63(1): p. 1-18.
10. Contreras-Carreto N, Ramírez-Montiel M. Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y cirujanos*. 2021 noviembre; 88(4).

11. R&A. Enfermería durante la pandemia: retos, oportunidades y lecciones aprendidas. ElSevier. 2020 octubre.
12. Arpasi Quispe O, Chávez Zegarra G, Fernandez Molocho L, Medina Bacalla W, Leiton Espinoza Z, Alves de Araújo Püschel V, et al. Personal de enfermería contagiado por COVID-19: condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú. *Enfermería Global*. 2022 mayo; 21(66).
13. Aldana E, Tafur J, Leal M. Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*. 2018; 39(11).
14. Pedraza N. Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 2020 nov; 10(20).
15. Urbano Morales PE. Gestión administrativa y el empoderamiento de los colaboradores del personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Nacional Dos de Mayo-2019. Tesis para optar el grado de Maestro en Salud pública con mención en gestión hospitalaria. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal, Escuela Universitaria de Posgrado; 2020.
16. Huiza Gonzales GS. Gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores del Centro de Salud Mariscal Castilla del Rímac. Tesis para optar el grado de Maestra en Administración de Negocios. Lima Norte: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020.
17. Acosta Ponte FN. Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración y Gerencia Social. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal, Escuela Universitaria de Posgrado; 2021.
18. Leiva Alva LE. Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz-La Libertad, 2021. Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión Pública. Trujillo: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2021.
19. Vergaray Giudiche DR. Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de San Isidro, 2021. Tesis para optar

el grado de Maestría en Gestión Pública. Callao: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2022.

20. Ramírez García AF. El compromiso organizacional y la calidad de atención en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco - periodo 2019. Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias Empresariales Mención: Gestión Pública. Huánuco: Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias empresariales; 2020.
21. Quispe Alva A. Gestión administrativa de enfermería y calidad de atención en los padres de niños de Cirugía Pediátrica Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2019. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela de Posgrado; 2021.
22. Encolombia. Modelo de Adaptación de Callista Roy. [Online].; 2020 [cited 2022 julio 15. Available from: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-164/callista-roy/>.
23. Universidad de La Sabana. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Revista Aquichan. 2002 octubre; 2(2).
24. González Rodríguez S, Viteri Intriago D, Izquierdo Morán A, Verdezoto Cordova G. Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Revista Universidad y Sociedad. 2020 julio; 12(4).
25. Rivera A, Tafur Castillo J, Leal Guerra M. Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. Revista Espeacios. 2018 noviembre; 39(11).
26. Torres Arriaga M. El proceso administrativo. Universidad de Guadalajara ; 2019.
27. Mendoza Briones A. Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. Dominio de las Ciencias. 2017; 3(2).
28. Ramírez Cardona C. Fundamentos de Administración de Empresas: ECOE Ediciones; 2016.

29. Lino R. Diseño de un Modelo de Gestión Administrativa La Libertad; 2014.
30. Cruz J,&JV. Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control: Grandes Pymes; 2013.
31. Gutierrez Rueda C. El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020. Tesis para obtener el Título de Ingeniero Comercial. Tacna: Universidad Privada de Tacna, Facultad de Ciencias Empresariales; 2020.
32. Robbins. Fundamentos de comportamiento Organizacional México: Prentice Hall ; 1997.
33. Guillén Leguía E. Compromiso organizacional y Desempeño Laboral en el personal de una empresa de rubro retail de Lima Metropolitana 2018. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Organizacional. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal, Facultad de Psicología ; 2018.
34. Test Innovations. Escala de Compromiso Organizacional revisada. San Juan;; 2020.
35. EnPerú. En Perú - Portal de información turística. [Online].; 2015 [cited 2022 julio 10. Available from: <https://www.enperu.org/distritos-de-huanuco-provincias-cercanas-informacion-util-de-huanuco-peru.html>.
36. Hernández R. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Rocha M, editor. México DF: Mc. Graew Hill Education; 2014.
37. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela S. Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo Lima: Gráfica D&S; 2013.
38. Supo J. Seminarios de investigación científica. In ; 2017; Arequipa.
39. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis: Ediciones de la U; 2018.

40. E. M. Métodos y técnicas de investigación. primera ed. Arquitectura Fd, editor. México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2014.
41. Zubirán DIL, P. , Zubirán DIL, M. , Zubirán DIL, A.. Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. Investigación en Educación. 2021 jun; 12(22).
42. Huamani A. Gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Manzanares, Huacho 2021. Tesis para optar el título de Segunda especialidad profesional en administración en salud. Lima: Universidad Nacional del Callao, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021.
43. Andia E. Gestión administrativa y satisfacción de los trabajadores del área asistencial de un hospital de villa el salvador, 2022. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2022.
44. Calderón-Díaz C. Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. 2022 nov; 7(13).
45. Castillo D, Bravo M, Esquivel J, Esquivel M, Salgado F. Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2022 dic; 6(6).

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensión	Indicador
¿La gestión administrativa está relacionado con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023?	Determinar la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.	<p>Hi: La gestión administrativa se relaciona con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.</p> <p>Ho: La gestión administrativa no se relaciona con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.</p>	Primera variable: Gestión Administrativa	Planeación	Misión y Visión Valores Objetivos Estrategias y políticas sanitarias
				Organización	Estructura institucional Documentos de gestión Recursos humanos
				Dirección	Logros institucionales Trabajo en equipo Liderazgo gerencial Toma de decisiones
				Control	Cumplimiento de metas Evaluación de desempeño Control y seguimiento
Problemas específicos	Objetivo específicos	Hipótesis específicas	Segunda variable: Compromiso organizacional	Afectivo	Vínculo emocional Aceptación de objetivos Aceptación de valores institucionales
				Normativo	Lealtad laboral Cumplimiento de normas

<p>¿La gestión administrativa está relacionado con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión afectivo del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿La gestión administrativa está relacionado con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión normativo del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023? • ¿La gestión administrativa está relacionado con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión de continuidad del 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión afectivo del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023. • Evaluar la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión normativo del personal de salud de los establecimientos de salud en la 	<p>Hi1: La gestión administrativa se relaciona con el nivel de <i>compromiso organizacional en su dimensión afectivo</i> del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.</p> <p>Ho1: La gestión administrativa no se relaciona con el nivel de <i>compromiso organizacional en su dimensión afectivo</i> del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.</p> <p>Hi2: La gestión administrativa se relaciona con el nivel de <i>compromiso organizacional en su dimensión normativo</i> del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.</p>		De continuidad	Apego laboral Continuidad de beneficios laborales Estabilidad
---	--	---	--	----------------	---

<p>personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023?</p>	<p>Provincia de Huánuco – 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional en su dimensión de continuidad del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023. 	<p>H02: La gestión administrativa no se relaciona con el nivel de <i>compromiso organizacional en su dimensión normativo</i> del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.</p> <p>H13: La gestión administrativa se relaciona con el nivel de <i>compromiso organizacional en su dimensión de continuidad</i> del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.</p> <p>H03: La gestión administrativa no se relaciona con el nivel de <i>compromiso organizacional en su dimensión de continuidad</i> del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.</p>			
--	---	--	--	--	--



Anexo 02. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO
VALDIZÁN”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

Fecha: __/__/__

Título: “Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023”

Objetivo: Determinar la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Investigadora: Lic. Enf. Cledith Madeline Palacios Mariano,

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Anexo 03. Instrumentos

ANEXO A CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CÓDIGO

FECHA:

Título de investigación. Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Instrucciones. Buenos días Buenos días estimado personal de salud, reciba usted un saludo cordial, en esta oportunidad estoy desarrollando una investigación con la finalidad de determinar la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

El presente cuestionario es anónimo, por ello solo pido la sinceridad al responder las preguntas, para ello debe marcar el círculo con una (x) según crea conveniente. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Gracias por su colaboración.

N.º	Ítems	Deficiente	Regular	Excelente
	Planeación			
01	El establecimiento de salud tiene establecido adecuadamente las políticas de salud			
02	El personal de salud tiene claro la norma del establecimiento de salud donde labora			
03	El establecimiento de salud proyecta sus metas con relación a la productividad			
04	El establecimiento de salud da a conocer cuáles son las metas proyectadas			
05	Los servicios tienen secuencias establecidas a través de programas			
06	Los procedimientos administrativos son los adecuados para realizar las actividades relacionadas			
07	El desempeño laboral de los trabajadores se orienta al cumplimiento de las metas del establecimiento de salud			
08	Se han establecido reglas para cumplir con las metas de cada área			
09	Se cumplen con las normas establecidas por el establecimiento de salud			
	Organización			

10	El diseño organizacional del establecimiento de salud es el adecuado			
11	Conoce usted como colaborador el diseño organizacional del establecimiento de salud			
12	El establecimiento de salud muestra una buena organización en sus áreas			
13	El establecimiento de salud muestra interés en la organización de su departamento			
14	Los miembros de la organización muestran interés en realizar una buena operación			
15	Los miembros muestran una buena organización dirigido cada tarea a realizar Dirección			
16	El diseño organizacional es el adecuado			
17	Considera usted que el proceso de organización en la gestión es eficiente			
18	La gerencia muestra interés en la organización			
19	La gerencia hace llegar las aspiraciones y/o metas a la organización			
20	Los miembros de la organización desarrollan sus tareas eficazmente			
21	Las tareas de la organización son realizadas con eficacia Control			
22	Se establece estándares de calidad para la atención en el establecimiento de salud			
23	Los colaboradores tienen conocimiento del estándar de calidad para los servicios que brinda			
24	Cree usted que los estándares de calidad son de importancia			
25	El establecimiento de salud premia su buen desempeño laboral			
26	El establecimiento de salud demuestra preocupación por su mejora			
27	Usted muestra un buen desempeño dentro del establecimiento de salud			
28	Cree usted que las demoras en el servicio no ayudan a la mejora			
29	Toda tarea es debidamente controlada			
30	El establecimiento de salud realiza acciones correctivas en todas sus actividades			

ANEXO B
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CÓDIGO

FECHA:

Título de investigación. Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

Instrucciones. Buenos días Buenos días estimado personal de salud, reciba usted un saludo cordial, en esta oportunidad estoy desarrollando una investigación con la finalidad de determinar la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

El presente cuestionario es anónimo, por ello solo pido la sinceridad al responder las preguntas, para ello debe marcar el círculo con una (x) según crea conveniente. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Gracias por su colaboración.

N.º	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
	Afectivo			
01	Considera usted que su talento es fundamental para el establecimiento de salud que viene laborando			
02	El talento humano es remunerado de forma adecuada en el establecimiento de salud			
03	El personal está altamente capacitado para las acciones a fin			
04	Cree usted que su estado de ánimo influye en sus actividades			
05	Usted cree que el estrés influye de manera negativa en sus actividades del establecimiento de salud que viene laborando			
06	Los objetivos trazados por la organización creen usted que son los ideales			
07	Los objetivos del establecimiento de salud involucran a los trabajadores			
08	Las metas a corto plazo se cumplen en el establecimiento de salud que viene laborando			
09	Dentro de las metas se considera el bienestar de los trabajadores			
10	Cree usted que el centro de trabajo es el ideal			
	Normativo			
11	Usted se siente orgullo son su organización.			
12	El establecimiento de salud que viene laborando cumple con sus obligaciones de los trabajadores.			

13	Cree usted que realiza funciones que no son de su puesto			
14	Usted desarrolla con responsabilidad todas las tareas que se le asigna			
15	Cada puesto de trabajo tiene relación en el organigrama de su establecimiento de salud			
16	Usted se siente a gusto con su puesto laboral actual			
17	Usted es recompensado por toda actividad para la mejora de la institución			
18	El personal es recompensado por su rendimiento			
19	Cree usted que los incentivos son buenos para motivar a los trabajadores			
20	La experiencia laboral es un valor bien remunerado			
	De continuidad			
21	Considera usted que su labor es considerada por su organización			
22	Toda actividad que usted realiza lo hace con mucho esmero e identificación hacia el establecimiento de salud			
23	Tienen buenos beneficios laborales el establecimiento de salud			
24	Los beneficios económicos son buenos			
25	Los salarios están relacionados con el nivel de trabajo.			
26	Los salarios están de acuerdo con el mercado laboral actual			
27	Cree usted como trabajador que la experiencia es de suma importancia para un puesto labora			
28	Usted cree que cada experiencia ayuda a su formación profesional			
29	El establecimiento de salud cuenta con una buena infraestructura			
30	Cree usted que el establecimiento de salud le brinda una participación continua.			

Anexo 04. Validación de los instrumentos por expertos

TITULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO – 2023.

OBJETIVO: Determinar la relación de la gestión administrativa con el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: Dra. Silvia Alicia Martel Y Chang

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

N.º	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Planeación	4	4	4	4
01	El establecimiento de salud tiene establecido adecuadamente las políticas de salud	4	4	4	4
02	El personal de salud tiene claro la norma del establecimiento de salud donde labora	4	4	4	4
03	El establecimiento de salud proyecta sus metas con relación a la productividad	4	4	4	4
04	El establecimiento de salud da a conocer cuáles son las metas proyectadas	4	4	4	4
05	Los servicios tienen secuencias establecidas a través de programas	4	4	4	4
06	Los procedimientos administrativos son los adecuados para realizar las actividades relacionadas	4	4	4	4
07	El desempeño laboral de los trabajadores se orienta al cumplimiento de las metas del establecimiento de salud	4	4	4	4
08	Se han establecido reglas para cumplir con las metas de cada área	4	4	4	4
09	Se cumplen con las normas establecidas por el establecimiento de salud	4	4	4	4
	Organización	4	4	4	4
10	El diseño organizacional del establecimiento de salud es el adecuado	4	4	4	4
11	Conoce usted como colaborador el diseño organizacional del establecimiento de salud	4	4	4	4
12	El establecimiento de salud muestra una buena organización en sus áreas	4	4	4	4
13	El establecimiento de salud muestra interés en la organización de su departamento	4	4	4	4
14	Los miembros de la organización muestran interés en realizar una buena operación	4	4	4	4

15	Los miembros muestran una buena organización dirigido cada tarea a realizar	4	4	4	4
	Dirección	4	4	4	4
16	El diseño organizacional es el adecuado	4	4	4	4
17	Considera usted que el proceso de organización en la gestión es eficiente	4	4	4	4
18	La gerencia muestra interés en la organización	4	4	4	4
19	La gerencia hace llegar las aspiraciones y/o metas a la organización	4	4	4	4
20	Los miembros de la organización desarrollan sus tareas eficazmente	4	4	4	4
	Las tareas de la organización son realizadas con eficacia	4	4	4	4
21	Control	4	4	4	4
22	Se establece estándares de calidad para la atención en el establecimiento de salud	4	4	4	4
23	Los colaboradores tienen conocimiento del estándar de calidad para los servicios que brinda	4	4	4	4
24	Cree usted que los estándares de calidad son de importancia	4	4	4	4
25	El establecimiento de salud premia su buen desempeño laboral	4	4	4	4
26	El establecimiento de salud demuestra preocupación por su mejora	4	4	4	4
27	Usted muestra un buen desempeño dentro del establecimiento de salud	4	4	4	4
28	Cree usted que las demoras en el servicio no ayudan a la mejora	4	4	4	4
29	Toda tarea es debidamente controlada	4	4	4	4
30	El establecimiento de salud realiza acciones correctivas en todas sus actividades	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: Dra. Silvia Alicia Martel Y Chang

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

N.º	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Afectivo	4	4	4	4
01	Considera usted que su talento es fundamental para el establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
02	El talento humano es remunerado de forma adecuada en el establecimiento de salud	4	4	4	4
03	El personal está altamente capacitado para las acciones a fin	4	4	4	4
04	Cree usted que su estado de ánimo influye en sus actividades	4	4	4	4
05	Usted cree que el estrés influye de manera negativa en sus actividades del establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
06	Los objetivos trazados por la organización creen usted que son los ideales	4	4	4	4
07	Los objetivos del establecimiento de salud involucran a los trabajadores	4	4	4	4
08	Las metas a corto plazo se cumplen en el establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
09	Dentro de las metas se considera el bienestar de los trabajadores	4	4	4	4
10	Cree usted que el centro de trabajo es el ideal	4	4	4	4
	Normativo	4	4	4	4
11	Usted se siente orgullo con su organización.	4	4	4	4
12	El establecimiento de salud que viene laborando cumple con sus obligaciones de los trabajadores.	4	4	4	4
13	Cree usted que realiza funciones que no son de su puesto	4	4	4	4
14	Usted desarrolla con responsabilidad todas las tareas que se le asigna	4	4	4	4
15	Cada puesto de trabajo tiene relación en el organigrama de su establecimiento de salud	4	4	4	4

16	Usted se siente a gusto con su puesto laboral actual	4	4	4	4
17	Usted es recompensado por toda actividad para la mejora de la institución	4	4	4	4
18	El personal es recompensado por su rendimiento	4	4	4	4
19	Cree usted que los incentivos son buenos para motivar a los trabajadores	4	4	4	4
20	La experiencia laboral es un valor bien remunerado	4	4	4	4
	De continuidad	4	4	4	4
21	Considera usted que su labor es considerada por su organización	4	4	4	4
22	Toda actividad que usted realiza lo hace con mucho esmero e identificación hacia el establecimiento de salud	4	4	4	4
23	Tienen buenos beneficios laborales el establecimiento de salud	4	4	4	4
24	Los beneficios económicos son buenos	4	4	4	4
25	Los salarios están relacionados al nivel de estudio	4	4	4	4
26	Los salarios están de acuerdo con el mercado laboral actual	4	4	4	4
27	Cree usted como trabajador que la experiencia es de suma importancia para un puesto labora	4	4	4	4
28	Usted cree que cada experiencia ayuda a su formación profesional	4	4	4	4
29	El establecimiento de salud cuenta con una buena infraestructura	4	4	4	4
30	Cree usted que el establecimiento de salud le brinda una participación continua.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: Dra. Eudonia Isabel Alvarado Ortega

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

N.º	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Planeación	4	4	4	4
01	El establecimiento de salud tiene establecido adecuadamente las políticas de salud	4	4	4	4
02	El personal de salud tiene claro la norma del establecimiento de salud donde labora	4	4	4	4
03	El establecimiento de salud proyecta sus metas con relación a la productividad	4	4	4	4
04	El establecimiento de salud da a conocer cuáles son las metas proyectadas	4	4	4	4
05	Los servicios tienen secuencias establecidas a través de programas	4	4	4	4
06	Los procedimientos administrativos son los adecuados para realizar las actividades relacionadas	4	4	4	4
07	El desempeño laboral de los trabajadores se orienta al cumplimiento de las metas del establecimiento de salud	4	4	4	4
08	Se han establecido reglas para cumplir con las metas de cada área	4	4	4	4
09	Se cumplen con las normas establecidas por el establecimiento de salud	4	4	4	4
	Organización	4	4	4	4
10	El diseño organizacional del establecimiento de salud es el adecuado	4	4	4	4
11	Conoce usted como colaborador el diseño organizacional del establecimiento de salud	4	4	4	4
12	El establecimiento de salud muestra una buena organización en sus áreas	4	4	4	4
13	El establecimiento de salud muestra interés en la organización de su departamento	4	4	4	4
14	Los miembros de la organización muestran interés en realizar una buena operación	4	4	4	4

15	Los miembros muestran una buena organización dirigido cada tarea a realizar	4	4	4	4
	Dirección	4	4	4	4
16	El diseño organizacional es el adecuado	4	4	4	4
17	Considera usted que el proceso de organización en la gestión es eficiente	4	4	4	4
18	La gerencia muestra interés en la organización	4	4	4	4
19	La gerencia hace llegar las aspiraciones y/o metas a la organización	4	4	4	4
20	Los miembros de la organización desarrollan sus tareas eficazmente	4	4	4	4
	Las tareas de la organización son realizadas con eficacia	4	4	4	4
21	Control	4	4	4	4
22	Se establece estándares de calidad para la atención en el establecimiento de salud	4	4	4	4
23	Los colaboradores tienen conocimiento del estándar de calidad para los servicios que brinda	4	4	4	4
24	Cree usted que los estándares de calidad son de importancia	4	4	4	4
25	El establecimiento de salud premia su buen desempeño laboral	4	4	4	4
26	El establecimiento de salud demuestra preocupación por su mejora	4	4	4	4
27	Usted muestra un buen desempeño dentro del establecimiento de salud	4	4	4	4
28	Cree usted que las demoras en el servicio no ayudan a la mejora	4	4	4	4
29	Toda tarea es debidamente controlada	4	4	4	4
30	El establecimiento de salud realiza acciones correctivas en todas sus actividades	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: Dra. Eudonia Isabel Alvarado Ortega

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

N.º	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Afectivo	4	4	4	4
01	Considera usted que su talento es fundamental para el establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
02	El talento humano es remunerado de forma adecuada en el establecimiento de salud	4	4	4	4
03	El personal está altamente capacitado para las acciones a fin	4	4	4	4
04	Cree usted que su estado de ánimo influye en sus actividades	4	4	4	4
05	Usted cree que el estrés influye de manera negativa en sus actividades del establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
06	Los objetivos trazados por la organización creen usted que son los ideales	4	4	4	4
07	Los objetivos del establecimiento de salud involucran a los trabajadores	4	4	4	4
08	Las metas a corto plazo se cumplen en el establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
09	Dentro de las metas se considera el bienestar de los trabajadores	4	4	4	4
10	Cree usted que el centro de trabajo es el ideal	4	4	4	4
	Normativo	4	4	4	4
11	Usted se siente orgullo son su organización.	4	4	4	4
12	El establecimiento de salud que viene laborando cumple con sus obligaciones de los trabajadores.	4	4	4	4
13	Cree usted que realiza funciones que no son de su puesto	4	4	4	4
14	Usted desarrolla con responsabilidad todas las tareas que se le asigna	4	4	4	4
15	Cada puesto de trabajo tiene relación en el organigrama de su establecimiento de salud	4	4	4	4

16	Usted se siente a gusto con su puesto laboral actual	4	4	4	4
17	Usted es recompensado por toda actividad para la mejora de la institución	4	4	4	4
18	El personal es recompensado por su rendimiento	4	4	4	4
19	Cree usted que los incentivos son buenos para motivar a los trabajadores	4	4	4	4
20	La experiencia laboral es un valor bien remunerado	4	4	4	4
	De continuidad	4	4	4	4
21	Considera usted que su labor es considerada por su organización	4	4	4	4
22	Toda actividad que usted realiza lo hace con mucho esmero e identificación hacia el establecimiento de salud	4	4	4	4
23	Tienen buenos beneficios laborales el establecimiento de salud	4	4	4	4
24	Los beneficios económicos son buenos	4	4	4	4
25	Los salarios están relacionados al nivel de estudio	4	4	4	4
26	Los salarios están de acuerdo con el mercado laboral actual	4	4	4	4
27	Cree usted como trabajador que la experiencia es de suma importancia para un puesto labora	4	4	4	4
28	Usted cree que cada experiencia ayuda a su formación profesional	4	4	4	4
29	El establecimiento de salud cuenta con una buena infraestructura	4	4	4	4
30	Cree usted que el establecimiento de salud le brinda una participación continua.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: Dra. Rina Tarazona Tucto

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

N.º	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Planeación	4	4	4	4
01	El establecimiento de salud tiene establecido adecuadamente las políticas de salud	4	4	4	4
02	El personal de salud tiene claro la norma del establecimiento de salud donde labora	4	4	4	4
03	El establecimiento de salud proyecta sus metas con relación a la productividad	4	4	4	4
04	El establecimiento de salud da a conocer cuáles son las metas proyectadas	4	4	4	4
05	Los servicios tienen secuencias establecidas a través de programas	4	4	4	4
06	Los procedimientos administrativos son los adecuados para realizar las actividades relacionadas	4	4	4	4
07	El desempeño laboral de los trabajadores se orienta al cumplimiento de las metas del establecimiento de salud	4	4	4	4
08	Se han establecido reglas para cumplir con las metas de cada área	4	4	4	4
09	Se cumplen con las normas establecidas por el establecimiento de salud	4	4	4	4
	Organización	4	4	4	4
10	El diseño organizacional del establecimiento de salud es el adecuado	4	4	4	4
11	Conoce usted como colaborador el diseño organizacional del establecimiento de salud	4	4	4	4
12	El establecimiento de salud muestra una buena organización en sus áreas	4	4	4	4
13	El establecimiento de salud muestra interés en la organización de su departamento	4	4	4	4
14	Los miembros de la organización muestran interés en realizar una buena operación	4	4	4	4

15	Los miembros muestran una buena organización dirigido cada tarea a realizar	4	4	4	4
	Dirección	4	4	4	4
16	El diseño organizacional es el adecuado	4	4	4	4
17	Considera usted que el proceso de organización en la gestión es eficiente	4	4	4	4
18	La gerencia muestra interés en la organización	4	4	4	4
19	La gerencia hace llegar las aspiraciones y/o metas a la organización	4	4	4	4
20	Los miembros de la organización desarrollan sus tareas eficazmente	4	4	4	4
	Las tareas de la organización son realizadas con eficacia	4	4	4	4
21	Control	4	4	4	4
22	Se establece estándares de calidad para la atención en el establecimiento de salud	4	4	4	4
23	Los colaboradores tienen conocimiento del estándar de calidad para los servicios que brinda	4	4	4	4
24	Cree usted que los estándares de calidad son de importancia	4	4	4	4
25	El establecimiento de salud premia su buen desempeño laboral	4	4	4	4
26	El establecimiento de salud demuestra preocupación por su mejora	4	4	4	4
27	Usted muestra un buen desempeño dentro del establecimiento de salud	4	4	4	4
28	Cree usted que las demoras en el servicio no ayudan a la mejora	4	4	4	4
29	Toda tarea es debidamente controlada	4	4	4	4
30	El establecimiento de salud realiza acciones correctivas en todas sus actividades	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: Dra. Rina Tarazona Tucto

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

N.º	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Afectivo	4	4	4	4
01	Considera usted que su talento es fundamental para el establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
02	El talento humano es remunerado de forma adecuada en el establecimiento de salud	4	4	4	4
03	El personal está altamente capacitado para las acciones a fin	4	4	4	4
04	Cree usted que su estado de ánimo influye en sus actividades	4	4	4	4
05	Usted cree que el estrés influye de manera negativa en sus actividades del establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
06	Los objetivos trazados por la organización creen usted que son los ideales	4	4	4	4
07	Los objetivos del establecimiento de salud involucran a los trabajadores	4	4	4	4
08	Las metas a corto plazo se cumplen en el establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
09	Dentro de las metas se considera el bienestar de los trabajadores	4	4	4	4
10	Cree usted que el centro de trabajo es el ideal	4	4	4	4
	Normativo	4	4	4	4
11	Usted se siente orgullo son su organización.	4	4	4	4
12	El establecimiento de salud que viene laborando cumple con sus obligaciones de los trabajadores.	4	4	4	4
13	Cree usted que realiza funciones que no son de su puesto	4	4	4	4
14	Usted desarrolla con responsabilidad todas las tareas que se le asigna	4	4	4	4
15	Cada puesto de trabajo tiene relación en el organigrama de su establecimiento de salud	4	4	4	4
16	Usted se siente a gusto con su puesto laboral actual	4	4	4	4

17	Usted es recompensado por toda actividad para la mejora de la institución	4	4	4	4
18	El personal es recompensado por su rendimiento	4	4	4	4
19	Cree usted que los incentivos son buenos para motivar a los trabajadores	4	4	4	4
20	La experiencia laboral es un valor bien remunerado	4	4	4	4
	De continuidad	4	4	4	4
21	Considera usted que su labor es considerada por su organización	4	4	4	4
22	Toda actividad que usted realiza lo hace con mucho esmero e identificación hacia el establecimiento de salud	4	4	4	4
23	Tienen buenos beneficios laborales el establecimiento de salud	4	4	4	4
24	Los beneficios económicos son buenos	4	4	4	4
25	Los salarios están relacionados al nivel de estudio	4	4	4	4
26	Los salarios están de acuerdo con el mercado laboral actual	4	4	4	4
27	Cree usted como trabajador que la experiencia es de suma importancia para un puesto labora	4	4	4	4
28	Usted cree que cada experiencia ayuda a su formación profesional	4	4	4	4
29	El establecimiento de salud cuenta con una buena infraestructura	4	4	4	4
30	Cree usted que el establecimiento de salud le brinda una participación continua.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: Dr. Orlando Ascayo León

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

N.º	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Planeación	4	4	4	4
01	El establecimiento de salud tiene establecido adecuadamente las políticas de salud	4	4	4	4
02	El personal de salud tiene claro la norma del establecimiento de salud donde labora	4	4	4	4
03	El establecimiento de salud proyecta sus metas con relación a la productividad	4	4	4	4
04	El establecimiento de salud da a conocer cuáles son las metas proyectadas	4	4	4	4
05	Los servicios tienen secuencias establecidas a través de programas	4	4	4	4
06	Los procedimientos administrativos son los adecuados para realizar las actividades relacionadas	4	4	4	4
07	El desempeño laboral de los trabajadores se orienta al cumplimiento de las metas del establecimiento de salud	4	4	4	4
08	Se han establecido reglas para cumplir con las metas de cada área	4	4	4	4
09	Se cumplen con las normas establecidas por el establecimiento de salud	4	4	4	4
	Organización	4	4	4	4
10	El diseño organizacional del establecimiento de salud es el adecuado	4	4	4	4
11	Conoce usted como colaborador el diseño organizacional del establecimiento de salud	4	4	4	4
12	El establecimiento de salud muestra una buena organización en sus áreas	4	4	4	4
13	El establecimiento de salud muestra interés en la organización de su departamento	4	4	4	4
14	Los miembros de la organización muestran interés en realizar una buena operación	4	4	4	4

15	Los miembros muestran una buena organización dirigido cada tarea a realizar	4	4	4	4
	Dirección	4	4	4	4
16	El diseño organizacional es el adecuado	4	4	4	4
17	Considera usted que el proceso de organización en la gestión es eficiente	4	4	4	4
18	La gerencia muestra interés en la organización	4	4	4	4
19	La gerencia hace llegar las aspiraciones y/o metas a la organización	4	4	4	4
20	Los miembros de la organización desarrollan sus tareas eficazmente	4	4	4	4
	Las tareas de la organización son realizadas con eficacia	4	4	4	4
21	Control	4	4	4	4
22	Se establece estándares de calidad para la atención en el establecimiento de salud	4	4	4	4
23	Los colaboradores tienen conocimiento del estándar de calidad para los servicios que brinda	4	4	4	4
24	Cree usted que los estándares de calidad son de importancia	4	4	4	4
25	El establecimiento de salud premia su buen desempeño laboral	4	4	4	4
26	El establecimiento de salud demuestra preocupación por su mejora	4	4	4	4
27	Usted muestra un buen desempeño dentro del establecimiento de salud	4	4	4	4
28	Cree usted que las demoras en el servicio no ayudan a la mejora	4	4	4	4
29	Toda tarea es debidamente controlada	4	4	4	4
30	El establecimiento de salud realiza acciones correctivas en todas sus actividades	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: Dr. Orlando Ascayo León

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

N.º	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Afectivo	4	4	4	4
01	Considera usted que su talento es fundamental para el establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
02	El talento humano es remunerado de forma adecuada en el establecimiento de salud	4	4	4	4
03	El personal está altamente capacitado para las acciones a fin	4	4	4	4
04	Cree usted que su estado de ánimo influye en sus actividades	4	4	4	4
05	Usted cree que el estrés influye de manera negativa en sus actividades del establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
06	Los objetivos trazados por la organización creen usted que son los ideales	4	4	4	4
07	Los objetivos del establecimiento de salud involucran a los trabajadores	4	4	4	4
08	Las metas a corto plazo se cumplen en el establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
09	Dentro de las metas se considera el bienestar de los trabajadores	4	4	4	4
10	Cree usted que el centro de trabajo es el ideal	4	4	4	4
	Normativo	4	4	4	4
11	Usted se siente orgullo son su organización.	4	4	4	4
12	El establecimiento de salud que viene laborando cumple con sus obligaciones de los trabajadores.	4	4	4	4
13	Cree usted que realiza funciones que no son de su puesto	4	4	4	4
14	Usted desarrolla con responsabilidad todas las tareas que se le asigna	4	4	4	4
15	Cada puesto de trabajo tiene relación en el organigrama de su establecimiento de salud	4	4	4	4
16	Usted se siente a gusto con su puesto laboral actual	4	4	4	4

17	Usted es recompensado por toda actividad para la mejora de la institución	4	4	4	4
18	El personal es recompensado por su rendimiento	4	4	4	4
19	Cree usted que los incentivos son buenos para motivar a los trabajadores	4	4	4	4
20	La experiencia laboral es un valor bien remunerado	4	4	4	4
	De continuidad	4	4	4	4
21	Considera usted que su labor es considerada por su organización	4	4	4	4
22	Toda actividad que usted realiza lo hace con mucho esmero e identificación hacia el establecimiento de salud	4	4	4	4
23	Tienen buenos beneficios laborales el establecimiento de salud	4	4	4	4
24	Los beneficios económicos son buenos	4	4	4	4
25	Los salarios están relacionados al nivel de estudio	4	4	4	4
26	Los salarios están de acuerdo con el mercado laboral actual	4	4	4	4
27	Cree usted como trabajador que la experiencia es de suma importancia para un puesto labora	4	4	4	4
28	Usted cree que cada experiencia ayuda a su formación profesional	4	4	4	4
29	El establecimiento de salud cuenta con una buena infraestructura	4	4	4	4
30	Cree usted que el establecimiento de salud le brinda una participación continua.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: Dra. Luzvelia Guadalupe Álvarez Ortega

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

N.º	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Planeación	4	4	4	4
01	El establecimiento de salud tiene establecido adecuadamente las políticas de salud	4	4	4	4
02	El personal de salud tiene claro la norma del establecimiento de salud donde labora	4	4	4	4
03	El establecimiento de salud proyecta sus metas con relación a la productividad	4	4	4	4
04	El establecimiento de salud da a conocer cuáles son las metas proyectadas	4	4	4	4
05	Los servicios tienen secuencias establecidas a través de programas	4	4	4	4
06	Los procedimientos administrativos son los adecuados para realizar las actividades relacionadas	4	4	4	4
07	El desempeño laboral de los trabajadores se orienta al cumplimiento de las metas del establecimiento de salud	4	4	4	4
08	Se han establecido reglas para cumplir con las metas de cada área	4	4	4	4
09	Se cumplen con las normas establecidas por el establecimiento de salud	4	4	4	4
	Organización	4	4	4	4
10	El diseño organizacional del establecimiento de salud es el adecuado	4	4	4	4
11	Conoce usted como colaborador el diseño organizacional del establecimiento de salud	4	4	4	4
12	El establecimiento de salud muestra una buena organización en sus áreas	4	4	4	4
13	El establecimiento de salud muestra interés en la organización de su departamento	4	4	4	4
14	Los miembros de la organización muestran interés en realizar una buena operación	4	4	4	4

15	Los miembros muestran una buena organización dirigido cada tarea a realizar	4	4	4	4
	Dirección	4	4	4	4
16	El diseño organizacional es el adecuado	4	4	4	4
17	Considera usted que el proceso de organización en la gestión es eficiente	4	4	4	4
18	La gerencia muestra interés en la organización	4	4	4	4
19	La gerencia hace llegar las aspiraciones y/o metas a la organización	4	4	4	4
20	Los miembros de la organización desarrollan sus tareas eficazmente	4	4	4	4
	Las tareas de la organización son realizadas con eficacia	4	4	4	4
21	Control	4	4	4	4
22	Se establece estándares de calidad para la atención en el establecimiento de salud	4	4	4	4
23	Los colaboradores tienen conocimiento del estándar de calidad para los servicios que brinda	4	4	4	4
24	Cree usted que los estándares de calidad son de importancia	4	4	4	4
25	El establecimiento de salud premia su buen desempeño laboral	4	4	4	4
26	El establecimiento de salud demuestra preocupación por su mejora	4	4	4	4
27	Usted muestra un buen desempeño dentro del establecimiento de salud	4	4	4	4
28	Cree usted que las demoras en el servicio no ayudan a la mejora	4	4	4	4
29	Toda tarea es debidamente controlada	4	4	4	4
30	El establecimiento de salud realiza acciones correctivas en todas sus actividades	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: Dra. Luzvelia Guadalupe Álvarez Ortega

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

N.º	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Afectivo	4	4	4	4
01	Considera usted que su talento es fundamental para el establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
02	El talento humano es remunerado de forma adecuada en el establecimiento de salud	4	4	4	4
03	El personal está altamente capacitado para las acciones a fin	4	4	4	4
04	Cree usted que su estado de ánimo influye en sus actividades	4	4	4	4
05	Usted cree que el estrés influye de manera negativa en sus actividades del establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
06	Los objetivos trazados por la organización creen usted que son los ideales	4	4	4	4
07	Los objetivos del establecimiento de salud involucran a los trabajadores	4	4	4	4
08	Las metas a corto plazo se cumplen en el establecimiento de salud que viene laborando	4	4	4	4
09	Dentro de las metas se considera el bienestar de los trabajadores	4	4	4	4
10	Cree usted que el centro de trabajo es el ideal	4	4	4	4
	Normativo	4	4	4	4
11	Usted se siente orgullo con su organización.	4	4	4	4
12	El establecimiento de salud que viene laborando cumple con sus obligaciones de los trabajadores.	4	4	4	4
13	Cree usted que realiza funciones que no son de su puesto	4	4	4	4
14	Usted desarrolla con responsabilidad todas las tareas que se le asigna	4	4	4	4
15	Cada puesto de trabajo tiene relación en el organigrama de su establecimiento de salud	4	4	4	4

16	Usted se siente a gusto con su puesto laboral actual	4	4	4	4
17	Usted es recompensado por toda actividad para la mejora de la institución	4	4	4	4
18	El personal es recompensado por su rendimiento	4	4	4	4
19	Cree usted que los incentivos son buenos para motivar a los trabajadores	4	4	4	4
20	La experiencia laboral es un valor bien remunerado	4	4	4	4
	De continuidad	4	4	4	4
21	Considera usted que su labor es considerada por su organización	4	4	4	4
22	Toda actividad que usted realiza lo hace con mucho esmero e identificación hacia el establecimiento de salud	4	4	4	4
23	Tienen buenos beneficios laborales el establecimiento de salud	4	4	4	4
24	Los beneficios económicos son buenos	4	4	4	4
25	Los salarios están relacionados al nivel de estudio	4	4	4	4
26	Los salarios están de acuerdo con el mercado laboral actual	4	4	4	4
27	Cree usted como trabajador que la experiencia es de suma importancia para un puesto labora	4	4	4	4
28	Usted cree que cada experiencia ayuda a su formación profesional	4	4	4	4
29	El establecimiento de salud cuenta con una buena infraestructura	4	4	4	4
30	Cree usted que el establecimiento de salud le brinda una participación continua.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez

NOTA BIOGRÁFICA

Cledith Madeleine Palacios Mariano, nace en el distrito de Hermilio Valdizán, provincia de Leoncio Prado, departamento de Huánuco el 05 de mayo de 1991, cursó sus estudios de nivel primario en la Institución Educativa “Miguel Grau Seminario”; sus estudios de nivel secundario en la Institución Educativa “Miguel Grau Seminario y Fernando Carbajal”, participó en las diferentes actividades de concurso de matemáticas y comunicación obteniendo diplomas por sus logros académicos y haber obtenido el primer lugar en honor al mérito durante los cinco años de estudio en la mencionada institución, en el 2013 ingresó a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Medrano a la Facultad de Enfermería, sobresaliendo y obteniendo estar dentro del tercio superior durante sus años de estudio; egresa el año 2017, obteniendo el grado de bachiller en Enfermería en marzo del 2018; así como también el título profesional de Licenciada en Enfermería en el mes de agosto del 2018. Actualmente finalizó sus estudios de la Maestría en Administración y Gerencia en Salud en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Medrano.



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
 LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 095-2019-SUNEDU/CD
 ESCUELA DE POSGRADO



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Sala de Grados (Auditorio) de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día **lunes 27 DE NOVIEMBRE DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO	Presidente
Dra. Maria del Pilar MELGAREJO FIGUEROA	Secretaria
Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG	Vocal

Aesor (a) de tesis: Dra. Katherine Meliza MAXIMILIANO FRETTEL (Resolución N° 02627-2022-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña Cleidith Madeleine PALACIOS MARIANO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO - 2023"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

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

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciséis (17)
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara Aprobada
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:00 horas de 27 de noviembre de 2023.



PRESIDENTE
 DNI N° 41572365



SECRETARIO
 DNI N° 22503110



VOCAL
 DNI N° 32423112

Legenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 00855-2023-UNHEVAL/EPG)

Av. Universitaria 601-607- Ciudad Universitaria - Cayhuayne - Pilco Marca - Pabellón V - Block "A" Segundo Piso
 (062)591060 Anexo 1202 - Pág. Web: www.posgrado.unhval.edu.pe



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

La que suscribe:

Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO – 2023"**, realizado por la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Cledith Madeleine PALACIOS MARIANO**, cuenta con un **índice de similitud del 12%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233º del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 09 de octubre de 2023.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPRO
MISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONA
L DE SALUD DE LOS ESTABLECIMIENTO
S DE SALUD EN LA PROVINCIA DE HUÁN
UCO - 2023**

AUTOR

**CLEDITH MADELEINE PALACIOS MARIA
NO**

RECUENTO DE PALABRAS

9216 Words

RECUENTO DE CARACTERES

49833 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

44 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

314.5KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 8, 2023 4:59 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 8, 2023 5:00 PM GMT-5

● **12% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	Segunda Especialidad	Posgrado:		Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado	
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)							
Facultad							
Escuela Profesional							
Carrera Profesional							
Grado que otorga							
Título que otorga							
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)							
Facultad							
Nombre del programa							
Título que Otorga							
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)							
Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD						
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD						

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres: PALACIOS MARIANO, CLEDITH MADELEINE							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular: 922264165
Nro. de Documento:	47105434				Correo Electrónico: cledithpalacios@gmail.com		
Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		
Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)							SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
Apellidos y Nombres:	MAXIMILIANO FRETTEL, KATHERINE MELIZA				ORCID ID:	0000-0003-3352-7717			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	71539392	

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	PORTOCARRERO MERINO, EWER
Secretario:	MELGAREJO FIGUEROA, MARIA DEL PILAR
Vocal:	MARTEL Y CHANG, SILVIA ALICIA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	



5. Declaración Jurada: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acto de Sustentación)</i>
"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO – 2023"
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i>
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la información en el Acto de Sustentación)</i>		2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros <i>(especifique modalidad)</i>
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	PERSONAL DE SALUD
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otros; marcar con una "X" en el recuadro del estado según corresponda):</i>		SI	NO X
Información de la Agencia Patrocinadora:			
El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.			



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente, Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	PALACIOS MARIANO, CLEDITH MADELEINE		Huella Digital
DNI:	47105434		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 12 de abril del 2024.			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildean si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.