

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**CIENCIAS DE LA SALUD**



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL  
EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL  
GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY - 2022**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN EN LA SALUD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR  
EN CIENCIAS DE LA SALUD**

**TESISTA: CARRION HERRERA URIEL**

**ASESOR: DR. SAQUICORAY AVILA PEDRO PABLO**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios que es mi fortaleza.

A mi Padre que partió a la eternidad. A mi madre, hermanos e hijo por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, a los docentes de la Escuela de Posgrado del Doctorado en Ciencias de la Salud por contribuir en nuestra formación.

A todas las personas que contribuyeron en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## RESUMEN

El propósito de la investigación fue evaluar la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega de Abancay que brinda atención integral y especializada con equidad a la madre, niño, adolescente y a toda la población en general con problemas de salud, que proceden de cualquier punto de la región de Apurímac. El nivel de estudio es explicativo, la población fue de 250 trabajadores y la muestra se determinó por conveniencia aplicadas a 40 personas que laboran en el Hospital en los diversos niveles, el diseño es no experimental de tipo correlacional explicativo y la técnica es la encuesta. Este estudio utilizó un cuestionario para determinar el efecto de la gestión administrativa en la satisfacción laboral con una visión filosófica en los profesionales de salud aplicando la escala de Likert cuyo objetivo fue evaluar la opinión y actitudes de las personas profesionales.

La filosofía de la dimensión organizacional está referida al conjunto de ideas que se plantean con el fin de establecer la misión, visión, valores y estrategias para el desarrollo organizacional donde hay intervención del estado que fluye las interacciones y voluntades de la institución con sus normativas gestadas a cumplirse y el ser humano que es parte de la organización, demostrando que en la institución la dimensión organización de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral. Se concluye que la satisfacción laboral en la gestión administrativa es el sentir del trabajador en su ambiente de trabajo, observándose que no están del todo satisfechos, por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo y se concluye que la gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega de Abancay.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, Satisfacción laboral, Planeación, Organización, Dirección, Control

## ABSTRACT

The purpose of the research was to evaluate the influence of administrative management on the job satisfaction of health professionals at the Guillermo Díaz De La Vega Regional Hospital in Abancay, which provides comprehensive and specialized care with equity to mothers, children, adolescents and all the general population with health problems, who come from anywhere in the Apurímac region. The level of study is explanatory, the population was 250 workers and the sample was determined for convenience applied to 40 people who work in the Hospital at various levels, the design is non-experimental of an explanatory correlational type and the technique is the survey. This study used a questionnaire to determine the effect of administrative management on job satisfaction with a philosophical vision in health professionals, applying the Likert scale whose objective was to evaluate the opinion and attitudes of professional people.

The philosophy of the organizational dimension refers to the set of ideas that are proposed in order to establish the mission, vision, values and strategies for organizational development where there is state intervention that flows the interactions and wills of the institution with its gestated regulations. to be fulfilled and the human being that is part of the organization, demonstrating that in the institution the organizational dimension of administrative management does not significantly and positively influence Job Satisfaction. It is concluded that job satisfaction in administrative management is the feeling of the worker in his work environment, observing that they are not entirely satisfied, due to low wages, inadequate work environments and poor leadership and it is concluded that administrative management does not have a significant and positive influence on the Job Satisfaction of health professionals at the Guillermo Díaz De La Vega Regional Hospital in Abancay.

Keywords: Administrative management, Job satisfaction, Planning, Organization, Direction, Control

## RESUMO

O propósito da investigação foi avaliar a influência da gestão administrativa na satisfação laboral dos profissionais de saúde do Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega de Abancay que brinda atenção integral e especializada com equidade à mãe, criança, adolescente e a toda a população em geral com problemas de saúde, que procedem de qualquer ponto da região de Apurímac. O nível de estudo é explicativo, a população foi de 250 trabalhadores e a mostra é determinada por conveniência aplicada a 40 pessoas que trabalham no Hospital nos diversos níveis, o projeto não é experimental de tipo correlacional explicativo e a técnica é a encuesta. Este estudo utilizou um questionário para determinar o efeito da gestão administrativa na satisfação laboral com uma visão filosófica dos profissionais de saúde, aplicando a escala de Likert com o objetivo de avaliar a opinião e as atitudes dos profissionais.

A filosofia da dimensão organizacional está relacionada ao conjunto de ideias que se planta com o fim de estabelecer a missão, visão, valores e estratégias para o desenvolvimento organizacional onde há intervenção do estado que fluye las interações e voluntades da instituição com suas normativas gestadas a cumprir e o ser humano que faz parte da organização, demonstrando que na instituição a dimensão organização da gestão administrativa, não influencia de forma significativa e positiva na Satisfação Laboral. Concluimos que a satisfação laboral na gestão administrativa é o sentimento do trabalhador no seu ambiente de trabalho, observando que não está de todo satisfeito, pelas baixas remunerações, os ambientes de trabalho inadequados e a liderança deficiente e concluimos que a gestão administrativa não influencia de forma significativa e positiva na Satisfação Laboral dos profissionais da saúde do Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega de Abancay.

Palabras clave: Gestión administrativa, Satisfacción laboral, Planeación, Organización, Dirección, Control

## INDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
RESUMO .....	vi
INTRODUCCION .....	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ...	13
1.1 Fundamentación del problema.....	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación .....	14
1.2.1 Justificación.....	14
1.2.2 Importancia.....	14
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 los objetivos.....	15
1.5.1 Objetivo general .....	15
1.5.2 Objetivos Específicos .....	16
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....	17

2.1	Antecedentes de investigación.....	17
2.1.1	Internacionales.....	17
2.1.2	Nacionales .....	20
2.1.3	Regionales .....	26
2.2	Bases teóricas .....	26
2.2.1	Teoría de la gestión administrativa (George Terry) .....	26
2.2.2	Teoría de los Factores o Bifactorial (Manso, 2002). .....	30
2.2.3	Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (Quintero, 2005). .....	30
2.3	Bases conceptuales .....	32
2.3.1	Satisfacción laboral .....	32
2.3.2	Gestión administrativa.....	34
2.4	Bases filosóficas .....	38
2.5	Bases epistemológicas .....	40
2.6	Bases antropológicas .....	42
	<b>CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>44</b>
3.1	Formulación de las hipótesis .....	44
3.1.1	Hipótesis general .....	44
3.1.2	Hipótesis específicas .....	44
3.2	Operacionalización de variables .....	46
3.3	Definición operacional de las variables .....	47

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	48
4.1   Ámbito.....	48
4.2   Tipo y nivel de investigación.....	48
4.2.1   Tipo de Estudio.....	48
4.2.2   Nivel de Estudio .....	49
4.3   Población y muestra.....	49
4.3.1   Descripción de la población .....	49
4.3.2   Muestra y método de muestreo.....	49
4.3.3   Criterios de inclusión y exclusión .....	49
4.4   Diseño de investigación.....	50
4.5   Técnicas e instrumentos.....	51
4.5.1   Técnica .....	51
4.5.2   Instrumentos .....	51
4.5.2.1   Validación de los instrumentos para la recolección de datos .....	52
4.5.2.2   Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	52
4.6   Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	53
4.7   Aspectos éticos .....	53
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	54
5.1   Análisis descriptivo .....	54
5.1.1   Gestión Administrativa.....	54

5.1.2	Satisfacción Laboral .....	78
5.2.	Análisis inferencial y contrastación de hipótesis .....	95
5.2.1	Gestión administrativa y satisfacción laboral .....	95
5.2.2	La <i>dimensión planeación</i> . gestión administrativa y satisfacción laboral .....	97
5.2.3	La <i>dimensión organización</i> de la gestión administrativa y satisfacción laboral .....	99
5.2.4	La <i>dimensión dirección</i> de la gestión administrativa y satisfacción laboral .....	100
5.2.5	La <i>dimensión control</i> de la gestión administrativa y satisfacción laboral .....	102
5.3	Discusión de resultados .....	103
5.4	Aporte científico de la investigación .....	108
	CONCLUSIONES .....	110
	SUGERENCIAS .....	111
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	112
	ANEXOS.....	116

## INTRODUCCION

La importancia de la investigación radica en que los problemas que más ha venido afectando a los centros hospitalarios es por la mala gestión administrativa que genera una satisfacción laboral limitada por los profesionales de salud referenciados ellos en la falta de un liderazgo adecuado en las instituciones del estado y dado su complejidad debido a la poca capacidad de los líderes que influyen de manera significativa en la satisfacción laboral en el campo de la salud, por lo que urge brindar una atención humanizada y de calidad, por ello el conocimiento y comprensión de la satisfacción del personal en el campo de la salud constituye un factor fundamental para la organización en función a los resultados que se propone alcanzar.

La información respecto a la doctrina administrativa tiene por objeto facilitar sus principios, sus reglas y sus procedimientos para responder tanto a las necesidades del ejercicio del cómo administrar la misma institución pero en diversas regiones donde prima la cultura y el rol de los profesionales a fin de prever, organizar, dirigir, coordinar y controlan que definen a la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, que basan su funcionamiento en los principios y métodos de administración según su capacidad corporativa, y para ello nos hemos planteado la pregunta ¿Cómo influye la gestión administrativa en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?

En el presente trabajo que lo hemos titulado Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay para su mejor comprensión y análisis, se ha organizado en cinco capítulos.

El primer capítulo contiene los aspectos básicos del problema de investigación que abarca la descripción del problema y la formulación del mismo (problema general y específicos), los objetivos, y las razones que motivaron su tratamiento.

El segundo capítulo contiene la formulación de las hipótesis, operacionalización de Variables, definición operacional de las variables.

El tercer capítulo comprende el marco teórico que contienen los antecedentes de investigación, bases teóricas y conceptuales sobre la satisfacción laboral en la gestión

administrativa observándose que no están del todo satisfechos los profesionales en el campo de la salud por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo

El cuarto capítulo plantea los aspectos metodológicos y se describen el método, tipo, nivel y diseño de la investigación; determinar la población y muestra en función a las metas previstas; y asentar teorías, técnicas e instrumentos utilizados durante el proceso de investigación

En el quinto capítulo se incluyen los resultados y discusión de la investigación y finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones con su respectivo listado bibliográfico y se adjuntan ordenadamente los anexos de la presente investigación.

El tesista

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Fundamentación del problema**

La gestión administrativa en una organización, como lo es un puesto de salud, es un factor de trascendencia para el manejo operativo de los procesos, de ella dependerá el éxito institucional, no obstante, una administración efectiva, está determinada, en gran medida por la satisfacción de objetivos económicos, sociales y políticos que deben ser orientados por el Gerente o Administrador de la organización (Tola, 2015).

El liderazgo y la gestión gerencial son considerados aspectos importantes para la marcha de la organización, enfatizando en las potencialidades creativas e intelectuales de sus empleados, por tal razón el personal directivo debe ser flexible y mantenerse actualizado a fin de generar trabajo y decisiones de calidad a través de la gestión y participación de los grupos de trabajo y distribución equitativo del mismo (Romero & Barrios, 2018).

Actualmente las organizaciones, se ha visto aquejada por un conjunto de variables internas y externas, que requieren significativos cambios, que lleven a las organizaciones a efectuar esfuerzos de mejora, donde se establece que el éxito o fracaso de cualquier organización dependerá, en buena medida, de la calidad de sus líderes (Villalobos, 2017).

Según la Teoría de los factores de Herzberg, Establece los orígenes de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo en: Factores Intrínsecos o Motivadores que son: Realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad y Factores Extrínsecos o Higiénicos que son: Política y administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, supervisión, condiciones de trabajo (Canul, Fernández, & González).

La Dirección de calidad en salud, del Ministerio de Salud, ha elaborado “Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud “, donde los indicadores de la

satisfacción laboral son: Trabajo Actual, Trabajo en General, Interacción con el jefe Inmediato, Oportunidades de progreso, Remuneraciones e incentivos, Interrelación con sus compañeros de trabajo, Ambiente de Trabajo.

Según el MINSA (Ministerio de Salud , 2002), la satisfacción de los trabajadores de las instituciones sanitarias es un elemento que forma parte de la definición de la calidad de la atención prestada. Entonces, al medir la satisfacción laboral se está comprobando la calidad de la organización y de sus servicios internos.

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

### **1.2.1 Justificación**

En el campo de la salud; a satisfacción laboral es esencialmente uno de los factores más importantes, y su propósito es brindar una atención humana y de calidad. Por lo tanto, el conocimiento y la comprensión de la satisfacción del trabajador de la salud es un factor crítico para la organización y los resultados que pretende alcanzar.

### **1.2.2 Importancia**

El presente estudio parte de uno de los problemas que mayor impacto tiene en la calidad de la gestión en el sistema de salud peruano: la falta de un estilo de gestión adecuado para los directores y/o gerentes de centros o puestos de salud. en otras instituciones más complejas, la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud se ve seriamente afectada por una mala gestión.

## **1.3 Viabilidad de la investigación**

**Factor tiempo:** Por horarios administrativos de trabajo profesionales y las labores diarias, El tiempo fue corto para realizar el proyecto de tesis.

**Factor económico:** Me encontré con una limitación para cubrir los gastos que demanda la investigación, debido a que es autofinanciado.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cómo influye la gestión administrativa en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?

### **1.4.2 Problemas Específicos**

- ¿Cómo influye la gestión administrativa, *dimensión planeación*, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?
- ¿Cómo influye la gestión administrativa, *dimensión organización*, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?
- ¿Cómo influye la gestión administrativa, *dimensión dirección*, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?
- ¿Cómo influye la gestión administrativa, *dimensión control*, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?

## **1.5 Formulación de los objetivos**

### **1.5.1 Objetivo general**

Evaluar la influencia de la gestión administrativa en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

### 1.5.2 Objetivos Específicos

- Precisar la influencia de la gestión administrativa, *dimensión planeación*, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.
- Precisar la influencia de la gestión administrativa, *dimensión organización*, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.
- Precisar la influencia de la gestión administrativa, *dimensión dirección*, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.
- Precisar la influencia de la gestión administrativa, *dimensión control*, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de investigación

#### 2.1.1 Internacionales

(Saavedra Meléndez & Delgado Bardales, 2020) El estudio tuvo como objetivo caracterizar la satisfacción laboral en la gestión administrativa. Este estudio fue un diseño de revisión sistemática no experimental descriptivo breve. En cuanto al proceso de recolección de datos, se implementó un programa de registro de datos, se utilizaron como fuentes revisiones bibliográficas de trabajos científicos nacionales y extranjeros, y se seleccionaron los 11 trabajos de mayor relevancia en el tema de gestión administrativa y satisfacción laboral. En resumen, la satisfacción laboral en la gestión administrativa es cómo se sienten los trabajadores sobre el ambiente de trabajo, y los trabajadores de estas instituciones no están lo suficientemente satisfechos debido a los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo y la mala gestión. Debido a que la gestión administrativa ayuda a alcanzar las metas, las organizaciones necesitan estrategias que puedan ser dirigidas, y la gestión, la organización, el control y la planificación deben usarse adecuadamente. La satisfacción laboral se basa en el sector de RRHH, que considera a los empleados como el centro de cualquier organización y reconoce y motiva a los empleados por su desempeño laboral.

Según (Montoya Cáceres, 2017) el objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. Método: Un estudio cuantitativo correlacional de 166 empleados. Utilizamos la Encuesta de Satisfacción Laboral S20/23, una herramienta de medición de clima organizacional, y encuestas para mapear la situación sociodemográfica y laboral de los participantes. Resultados: el 95% de los docentes y el 90,6% de los administradores

reportaron satisfacción laboral. El 80% de los docentes y el 72,7% de los administradores informaron experimentar un clima organizacional o ambiente de trabajo de alta calidad. Los servidores públicos más satisfechos y que sienten un alto nivel de clima organizacional son los que tienen de 15 a 29 años de experiencia en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas a la semana. Los empleados a tiempo completo tienen una mayor satisfacción laboral y los empleados a tiempo parcial experimentan un mejor clima organizacional. La correlación entre la puntuación del Entorno Organizacional Global y la satisfacción laboral fue estadísticamente significativa tanto para los docentes ( $r = 0,523$ ;  $p < 0,001$ ) como para los gerentes ( $r = 0,468$ ;  $p < 0,001$ ). Conclusión: La percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos.

(Faces Gutiérrez & Herrera Sánchez, 2017) El objetivo de la investigación fue analizar, con un estudio descriptivo, la percepción docente de la gestión directiva en una institución educativa, Para determinar su porcentaje de satisfacción laboral y qué lo desencadena, y sugerir acciones que puede tomar para mejorarlo. La información necesaria se recopiló y organizó cuantitativamente (usando estadística descriptiva) utilizando una escala de actitudes de escala Likert y un cuestionario autoadministrado. Hallazgos: El 60,5% de los docentes encuestados estaban insatisfechos con su trabajo, el 18,9% estaban insatisfechos y el 20,6% estaban moderados. De los factores externos evaluados, la satisfacción (relacionada con la gestión) fue calificada como 56,9%, insatisfacción 20,6% e intermedia 22,5%. El sistema administrativo y las condiciones físicas de trabajo fueron factores que provocaron insatisfacción laboral.

(Gandarillas González, y otros, 2014) Realizó una evaluación del grado de satisfacción laboral y de apoyo social percibido en profesionales del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla (HUMV). Trabajadores

y método: Estudio transversal, descriptivo y analítico, en respondedores a un cuestionario con variables sociodemográficas, de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979), y de la escala de valoración del apoyo social percibido de House y Wells (1978), ambas validadas por el INSHT. El cuestionario estuvo a disposición de todos los profesionales y las respuestas fueron voluntarias y anónimas. Resultados: 676 encuestados, el 14,6% del total de la plantilla. La satisfacción general fue neutral. Las diferencias fueron impulsadas por el ambiente de trabajo ( $p = 0,005$ ), la edad ( $p = 0,01$ ) y el estado civil ( $p = 0,01$ ). Las relaciones con los compañeros de trabajo, los supervisores directos, las responsabilidades asignadas, la variedad de trabajo, la estabilidad laboral y el horario de trabajo fueron los factores mejor calificados. En particular, los salarios, el enfoque en las ofertas, las oportunidades de promoción y la forma en que se manejaba la organización no eran satisfactorios. La satisfacción laboral fue mayor para médicos, OMS y técnicos de laboratorio (TL) y menor para auxiliares y enfermeras ( $p < 0,00005$ ). A los 31-40 años, a menor edad, menor ( $p = 0,05$ ). La satisfacción con las condiciones de trabajo también fue mayor entre médicos, DUE y TL, enfermeros y auxiliares de enfermería ( $p < 0,00005$ ). Por área de trabajo, fue más frecuente en consejería, sala y cirugía que en servicios centrales, cuidados intensivos y urgencias ( $p = 0,004$ ). La satisfacción con los miembros de la organización se relacionó con el trabajo ( $p < 0,00005$ ), la ocupación ( $p = 0,001$ ) y la edad ( $p = 0,005$ ). El apoyo instrumental en el trabajo se correlacionó con la satisfacción con el jefe inmediato ( $r = 0,77$ ;  $p < 0,00005$ ) y las relaciones con la dirección ( $r = 0,70$ ;  $p < 0,00005$ ). Los trabajadores de la salud experimentaron más apoyo instrumental que los trabajadores no sanitarios ( $p = 0,01$ ) y tuvieron una menor aceptación de los servicios centralizados en el mismo lugar de trabajo ( $p < 0,00005$ ). El apoyo emocional en el trabajo estuvo fuertemente relacionado con la satisfacción con el jefe inmediato ( $r = 0,75$ ;  $p < 0,00005$ ) y la relación con la gerencia ( $r = 0,69$ ;  $p < 0,00005$ ). El segundo es una correlación entre la

satisfacción con los pares y el reconocimiento y uso de las habilidades profesionales. Se observó fuerte correlación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la satisfacción con la tarea realizada ( $r=0,84$ ;  $p<0,00005$ ). Así mismo, se encontró fuerte correlación entre la satisfacción general, con la tarea, con las condiciones de trabajo, con las personas y con el apoyo emocional e instrumental en el trabajo. El análisis multivariante mostró una relación independiente entre la satisfacción laboral general y el apoyo en el trabajo emocional ( $p=0,0001$ ; OR: 1,16-1,61) e instrumental ( $p=0,0018$ , OR: 1,15-1,97). Conclusiones: La satisfacción general es en promedio de grado neutro, si bien hay diferencia por ámbito laboral, edad y estado civil. Los tres factores mejor valorados fueron compañeros, responsabilidad asignada y estabilidad en el empleo. Los tres peores salarios, atención a sugerencias y modo de gestión de la organización. El apoyo en el trabajo emocional e instrumental fueron las variables independientes asociadas al grado de satisfacción laboral. Deben potenciarse estos aspectos y mejorar los factores de satisfacción peor valorados.

### **2.1.2 Nacionales**

(Chumpitaz Valdivia, 2022) El objetivo de la investigación es determinar cuál es la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales y administrativos del Establecimiento de Salud Pachacamac, 2022. Este estudio tiene un diseño cuantitativo, correlacional, no experimental y se aplica a la naturaleza. La población estuvo constituida por 95 trabajadores, de los cuales 80 trabajadores fueron muestreados por muestreo censal. Instrumento confirmado. Los resultados muestran que el instrumento de clima organizacional tiene un alfa de Cronbach de 0.915, y el instrumento de satisfacción laboral aplicado tiene un alfa de Cronbach de 0.60. así como el clima organizacional y la satisfacción laboral si se asoció significativamente con  $p<0.05$  por la prueba exacta de Fisher. Concluyendo que existe una relación entre el clima organizacional y la

satisfacción laboral entre los postulantes y personal administrativo de la Institución de Salud de Pachacamac, el clima organizacional se encuentra en un nivel de mejora y la mayoría de los empleados de la Institución de Salud de Pachacamac se sienten satisfechos en sus centros de trabajo.

(Sihue Canales, 2022) La presente investigación tiene el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Departamento de Farmacia de un hospital del MINSA del Cercado de Lima 2022, que motivó a profundizar en mis conocimientos sobre gestión administrativa y variables de satisfacción laboral. Esta metodología tiene un enfoque cuantitativo central, correlacionado y transversal. La población de estudio está conformada por los empleados del departamento de farmacia y se muestrearon 64 empleados en muestreo probabilístico. La metodología de recolección de información y formulación de resultados se implementó a través de un cuestionario. Un instrumento de encuesta cuantitativa que consta de 14 preguntas sobre variables de gestión y 18 preguntas sobre satisfacción laboral distribuidas en una escala de Likert. Se concluye que la gestión administrativa es relacional de carácter significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital del Minsa en el cercado de Lima, dado que se obtiene como coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,450, lo que significa que hay una relación positiva moderada entre las dos variables.

(Rojas chumbe, 2021) La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2022. El tipo de estudio utilizado fue un estudio básico con un diseño transversal no experimental adecuado. El total y muestra estuvo conformado por 50 empleados de la Oficina de Administración de Servicios de Salud del Bajo Mayo, la técnica de recolección de datos también fue encuestas, y se utilizó como

instrumentos cuestionarios. RESULTADOS: El desempeño administrativo en la escala fue bajo en un 46 % que representaba a 23 encuestados y la satisfacción laboral fue baja en un 54 % que representaba a 27 encuestados. Concluye que, existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2022 por cuanto el nivel de significancia fue  $< 0.05$  (valor  $p= 0,00$ ), asimismo presento un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.888$ , estableciendo una alta correlación positiva entre las variables.

(Salas Luque, 2021) El objeto fue determinar la relación de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Francisco de Tacna 2022, Es un trabajo netamente pura o básica, teniendo un enfoque cuantitativo. El estudio desarrollado es correlacional más que empírico porque determina si las dos variables de estudio están relacionadas. La población se estimó en un total de 100 de los empleados en la modalidad CAS, utilizando un muestreo no probabilístico para considerar la muestra de este estudio, donde se pueden considerar 91 empleados. Se utilizó un método de encuesta y se elaboró como instrumento dos cuestionarios de 24 preguntas cada uno. Como resultado, existe una relación significativa entre la primera variable (gestión administrativa) y la segunda variable (satisfacción laboral) del estudio, con una correlación positiva moderada ( $Rho=0,390^{**}$ ) y un grado significativo ( $Sig. .000 < 0.050$ ) menos del 5% para aceptar la hipótesis propuesta por el docente. Se concluyó que existe una correlación positiva entre estas dos variables, pero la correlación es estable, lo que indica la satisfacción de los empleados en el trabajo.

(Ojeda Alva, 2019) En el presente trabajo de investigación se plantea como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en el Hospital

Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2019. Método de estudio cuantitativo, nivel de correlación, no experimental, transversal de área, se utilizó 2 cuestionarios como método de encuesta y herramienta de medición de la investigación a 168 funcionarios administrativos de la institución hospitalaria. Variables identificadas por opinión de expertos y confiabilidad mediante Alfa de Cronbach. Los datos se procesaron en SPSS 24 usando Rho de Spearman para la prueba de hipótesis. Como resultado, el 60,7% de los trabajadores administrativos consideró insuficiente la gestión administrativa, el 23,8% la consideró estable, el 15,5% la consideró buena, el 42,9% dijo no estar satisfecho con su trabajo y el 41,1% dijo estar muy insatisfecho. No, el 16,0% dijo no estar satisfecho con su trabajo. Dicen que están % satisfechos. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva moderada con un nivel de significancia de  $p=0,000<0,05$  con  $r=0,665$ . Concluyendo que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2019, la cual es positiva moderada.

Inocencia Ludgarda Tola Castillo; en su trabajo de investigación: “Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de ESSALUD de la región Puno -2012”, Juliaca, 2015. Se concluye que la gestión administrativa de los Hospitales III de Essalud de la Región Puno no es eficiente y no es eficaz por consiguiente influye en grado mínimo en el colaborativo de mejoramiento de los servicios de salud, porque probablemente los directivos de las jefaturas de los hospitales III de Essalud, aún no se actualizan en lo referente a la tecnología del colaborativo de mejoramiento en servicios de salud, así mismo la gestión administrativa actual no tiene previsto implementar planes y/o proyectos de mejora continua; es decir los directivos de las áreas de salud no se preocupan por contar con planes de mejora

continua en servicios de salud; y pareciera que no desean lograr los estándares de calidad de prestación de servicios de salud (Tola, 2015). Chacón Luna, Gisselle Liliana; en su investigación titulado “Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral”, en Lima, Perú en el año 2016. Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la de satisfacción laboral. Al elevarse la percepción de liderazgo transformacional en sus líderes inmediatos, la satisfacción laboral será más elevada (Chacón, 2016).

Sapaico Ríos, Paloma Antonella; en su investigación titulado “Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas de Ancón, 2016”, en Lima en el año 2016. Según los análisis de SPSS, se encontró que existe una correlación directa significativa con un nivel de significancia menor al 0,01 y un coeficiente el 0,637. A la vez también se encontró que en la muestra analizada se obtuvo un nivel alto de liderazgo transformacional con un 29% y satisfacción laboral obtuvo un nivel también alto con un 45.2% (Sapaico, 2016).

María Elena del Pilar Paredes Sánchez; en su trabajo de investigación: “La gestión administrativa y la satisfacción del usuario externo del área de nutrición del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, Chiclayo, 2015”, Pimentel, 2016. Se concluye que en relación con el nivel de satisfacción del usuario externo los resultados demostraron que el 22,1% indicaron que están satisfechos con el área de nutrición; mientras que el 77,9% de los usuarios indicaron estar insatisfechos con el área de nutrición. En cuanto a los hallazgos en relación a las dimensiones se encontró que en la planeación y control se ubicaron los más altos porcentajes de regular a deficiente que manifestaron los usuarios acerca de la gestión administrativa que se aplica en el servicio de nutrición; lo que significa que se percibe que no hay planificación de las actividades para atender con calidad a los pacientes y que los directivos no ejercen un control adecuado para que se lleve a cabo las

actividades del servicio siendo esto criticado por los usuarios (Paredes, 2016).

Jeans Arnold Roque Bonilla; en su trabajo de investigación: “Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE comercial “San Martín” – Chiclayo”, Pimentel, 2016. Concluyo que el nivel de la gestión administrativa en la Mype Comercial “San Martín” es medio debido a que el 64% de los trabajadores de la empresa se encuentra totalmente de acuerdo en que la empresa se aplican estrategias de gestión administrativa. El nivel de calidad de servicio en la Mype Comercial “San Martín” es medio debido a que el 53% de los clientes indica estar de acuerdo en que la empresa brinda servicios de calidad al momento de comercial sus productos. Se elaboraron estrategias de gestión administrativa bajo la teoría de Fayol, para mejorar los aspectos de la calidad de servicio estudiada desde el punto de vista de las dimensiones indicadores de la teoría del instrumento Servqual de Parasuraman y Berry y finalmente se validó la propuesta por el propietario de la empresa (Jeans, 2016).

Judith Edith Fuentes Maquera; en su trabajo de investigación: “gestión administrativa y satisfacción de los usuarios en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2017”, Moquegua, 2018. Concluyo que en la prueba de hipótesis se aplicó el Chi – cuadrado de Pearson que nos dio como resultado un Pvalor = 0,000 (Significación asintótica bilateral) con lo cual se observa la existencia de evidencia estadística que nos lleva a afirmar una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2017. Asimismo, se puede afirmar que en la medida que se tiene una mejor gestión administrativa, mayor será la satisfacción de los usuarios de dicha institución (Fuentes, 2018).

### **2.1.3 Regionales**

(Bendezú-Pacífico, 2020) El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. La metodología empleada fue descriptiva correlacional. Para la recolección de datos se elaboraron dos instrumentos para ambas variables tomados de la Escala de Satisfacción Laboral SL/ SPC – por Sonia Palma, con una muestra de 18 docentes y 06 administrativos. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima; entonces se concluyó que la correlación fue significativa y alcanzó un nivel de 0.892 que corresponde a un nivel de correlación fuerte.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Teoría de la gestión administrativa (George Terry)**

Explique que la gestión es un proceso distinto que implica la planificación, organización, ejecución y control del uso de los recursos humanos y de otro tipo para determinar y alcanzar las metas establecidas. Sobre la base de los conceptos anteriores, podemos decir que la administración es el proceso de crear y mantener un entorno en el que las personas trabajan en equipo para lograr objetivos específicos de manera eficaz.

Existe la necesidad de reunir a muchos líderes empresariales que creen que pueden hacer las cosas simplemente estando allí; no creen que el trabajo en equipo en cualquier negocio sea el alma del desarrollo, la riqueza y la felicidad, por tal motivo, es necesario poner en práctica la teoría de la ciencia administrativa, se puede desarrollar planes de

negocio, reglamentos internos de administración, de finanzas, de mantenimiento y otros; así como capacitación y transferencia de tecnología, que permita el desarrollo humano y naturalmente de toda organización; para esto las cuatro funciones administrativas cumplen el rol más importante de este proceso:

- a. **Planeación** (Gestadmon, 2011): “Planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos”.

La planificación es el acto de conectar; el estado actual y el futuro deseado es una función administrativa que se traduce en la determinación de tareas, objetivos, tareas y estrategias, medios y recursos para lograr estos objetivos en un momento dado.

La planificación es la base del proceso administrativo, por lo que se considera la primera etapa del proceso, porque ayuda a decidir con anticipación: qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién lo hará. para alcanzar los objetivos fijados en el plan. Cualquier desarrollo de pequeña, mediana o gran empresa.

Actualmente, la planificación es una prioridad porque permite y aumenta la confianza en la ejecución exitosa de las actividades. Sin planificación, la eficiencia y la eficacia son imposibles; peor aún, mantener un control efectivo sobre el negocio.

La Planificación Estratégica, sirve para actualizar o establecer dentro de la empresa: la visión, la misión, las políticas, los objetivos, las estrategias, procesos, sistemas, procedimientos.

- b. **Organización** (Gestadmon, 2011): “Asignar tareas, recursos y responsabilidades. Establecer una estructura de relaciones de modo que los empleados puedan interactuar y cooperar para alcanzar las metas organizativas. Se agrupa a las personas en departamentos y,

después se coordinan todas las partes, el resultado de organizar es la creación de una estructura organizativa, siendo el organigrama su representación gráfica”.

Comprender a través de la organización, la asignación de funciones y responsabilidades a las personas que laboran en una empresa u organización; para que realicen actividades adecuadamente descritas para lograr las metas establecidas en el plan; cuyas funciones se asignan de acuerdo al tipo de trabajo y características del puesto; Y la responsabilidad se basa en el fiel cumplimiento de cada tarea.

Para las organizaciones mencionadas, es una función administrativa, cuyo propósito es determinar y clasificar las actividades necesarias para lograr las metas establecidas, agrupar las actividades de acuerdo con los recursos disponibles, y coordinar las relaciones de poder horizontal y verticalmente e integrar gente. La creación de una organización eficaz debe comenzar con un análisis exhaustivo de los recursos disponibles: personas, equipos, materiales, productos, capital, procesos, y luego preguntarse qué objetivos se pueden lograr razonablemente con estos recursos a corto, mediano y largo plazo. Luego, cree una estructura organizativa sólida para lograr objetivos predeterminados.

- c. **Dirección** (Reinoso, 2011): “Es un proceso (o método) de coordinar propósitos y personas para lograr un objetivo predeterminado”. “La Dirección es un proceso dinámico, fundamentalmente social, puesto que incluye en su misma esencia las interrelaciones entre los seres humanos que, en los diversos niveles de la organización, desempeñan las múltiples funciones necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa. Es, pues y solamente a través del esfuerzo humano, que los demás recursos resultan útiles para cubrir las necesidades y aspiraciones de las sociedades humanas contemporáneas”.

Es el elemento más dinámico del proceso administrativo, lo que significa que cada gerente es responsable de dirigir, liderar, motivar, ordenar y estimular a los subordinados para maximizar sus funciones y lograr la máxima eficiencia y cooperación.

- d. **Control** (Remington & Gallardo, 2011): El control es la medición y corrección del desempeño a fin de asegurarse de que se cumple con los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos. De hecho, la planificación y el control están estrechamente vinculadas, "son los gemelos idénticos de la administración", de aquí que hay autores que opinan que estas dos funciones no deben separarse.

El Control, "es la función que evalúa las actividades periódicamente para comparar el desempeño de las distintas áreas de la empresa en relación con las metas y normas planificadas previamente y de esta manera establecer una retroalimentación que permita modificar y corregir los rumbos de las acciones, siempre teniendo como norte el logro de los objetivos económicos que necesita la organización. El control es de vital importancia para el proceso administrativo, porque permite hacer el seguimiento permanente y mantener información actualizada de los resultados para contribuir eficazmente en la dirección correcta de la empresa y tomar las acciones pertinentes en el momento apropiado".

Creemos que otro procedimiento importante para el gobierno es el control; porque debe realizar una serie de acciones para lograr los objetivos trazados por la empresa; existen varios mecanismos para esto, tales como: evaluación del progreso hacia las metas de producción y ventas; Concebida como un estudio objetivo y sistemático de las actividades administrativas, como un servicio para la gestión; únicamente con la finalidad de comprobar, evaluar e informar si es necesario adoptar las medidas correctoras necesarias para el desarrollo del negocio.

### 2.2.2 Teoría de los Factores o Bifactorial (Manso, 2002).

Frederick Herzberg desarrolló esta teoría, también conocida como: teoría de la motivación-higiene; explicar mejor el comportamiento de las personas en el entorno laboral. La pregunta "¿Qué espera la gente de sus publicaciones?" fue investigado. Pidió a las personas que describieran momentos en los que se sintieron particularmente bien y particularmente mal en su trabajo. Al analizar las respuestas, Herzberg y sus colegas concluyeron que la motivación en el entorno laboral surge de dos conjuntos de factores separados y específicos. concluyó que las personas reaccionan de manera muy diferente cuando se sienten bien en el trabajo que cuando se sienten mal en el trabajo.

Esta teoría de motivación propone la creencia de que los motivadores pueden ser categorizados en dos grupos:

**Factores de Higiene o factores Extrínsecos:** Relacionado con sentimientos negativos o insatisfacción experimentados por los empleados en el trabajo y atribuidos a su entorno laboral. Estos incluyen aspectos tales como compensación y beneficios, relaciones interpersonales, ambiente físico, supervisión, beneficios, seguridad laboral y políticas y prácticas administrativas de la empresa.

**Factores de Motivación o factores intrínsecos:** Relacionado con la experiencia de satisfacción de los empleados y tienden a atribuirlo al contenido del trabajo. Son motivadores que crean una satisfacción duradera y aumentan la productividad a un nivel excepcional. Estos incluyen aspectos como la satisfacción personal en el trabajo, el reconocimiento de los logros, la promoción, el interés y la trascendencia de las tareas realizadas, una mayor responsabilidad gerencial y oportunidades de crecimiento profesional y personal en el trabajo.

### 2.2.3 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (Quintero, 2005)

Abraham Maslow propuso una jerarquía de necesidades; según este modelo, cuando una persona satisface sus necesidades, ocurren otros

comportamientos que cambian o modifican su comportamiento; dado que sólo cuando la necesidad esté "razonablemente" satisfecha se podrán realizar nuevos reclamos. En general, la teoría sugiere que los trabajos que satisfacen más necesidades dan más satisfacción a los empleados. La jerarquía de las necesidades se basa en las necesidades del individuo.

Las cinco categorías de necesidades son: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, amor y pertenencia, estima y autorrealización; como el nivel más bajo de necesidades fisiológicas. Maslow también separó estas necesidades en "déficit" (fisiología, seguridad, amor y pertenencia, estima) y "desarrollo existencial" (autorrealización). La diferencia esencial entre los dos es que "déficit" se refiere a carencia, mientras que "desarrollo del ser" se refiere a tareas individuales.

- ❖ **Necesidades fisiológicas:** Son de origen biológico y están orientados hacia la supervivencia humana; Considere las necesidades básicas, que incluyen: necesidad de respirar, beber, dormir, comer, tener relaciones sexuales, cobijarse.
- ❖ **Necesidades de seguridad:** Una vez satisfechas básicamente las necesidades fisiológicas, surgirá el segundo nivel de necesidades, a saber, la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Estas necesidades incluyen: seguridad personal, empleo, ingresos y recursos, familia, salud y prevención del delito a la propiedad personal
- ❖ **Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** Si las necesidades de seguridad y bienestar físico se satisfacen con moderación, el siguiente grupo de necesidades incluye amor, afecto y un sentido de pertenencia o pertenencia a un grupo social que tiene como objetivo superar los sentimientos de soledad y alienación. Diariamente, estas necesidades surgen constantemente cuando las personas expresan el deseo de casarse, formar una familia, ser

parte de una comunidad, unirse a una iglesia o simplemente unirse a un club social.

- ❖ **Necesidades de estima:** Cuando los tres primeros tipos de necesidades se satisfacen con moderación, aparecen las llamadas necesidades de estima y se orientan hacia la autoestima, el reconocimiento de las personas, los logros especiales y el respeto por los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras y valoradas en la sociedad; Cuando estas necesidades no se satisfacen, las personas se sienten inferiores y sin valor. Al respecto, Maslow identificó específicamente dos necesidades de estima: una son las necesidades de baja estima, que incluyen el respeto por los demás, las necesidades de estatus, fama, honor, reconocimiento, atención, reputación y respeto; y el otro es el jefe quien decide. Necesidades de autoestima, incluidas la autoestima, la competencia, el logro, el dominio, la independencia y la libertad.
- ❖ **Necesidades de auto-realización:** Son los más altos, en lo más alto de la jerarquía; Maslow describió la autorrealización como una necesidad humana de ser y hacer lo que una persona "nace" para hacer, es decir, realizar su potencial personal a través de acciones específicas; así inspirado por la música Un hombre debe componer música, un artista debe pintar y un poeta debe escribir.

## 2.3 Bases conceptuales

### 2.3.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se puede definir de manera muy general como la actitud general de las personas hacia el trabajo. El trabajo que hacen las personas es mucho más que las acciones que realizan, ya que también tienen que comunicarse con colegas y gerentes, seguir las reglas y políticas de la organización, adherirse a los estándares de desempeño, sobrevivir a las condiciones laborales y muchas otras

cosas. Esto significa que la evaluación de la satisfacción de los empleados es una cobertura compleja de varios elementos del trabajo. También se puede definir como la actitud de un trabajador hacia su trabajo basada en creencias y valores. Las actitudes están determinadas tanto por las características del trabajo actual como por la percepción de los empleados del "debería". En general, los aspectos que influyen en la percepción del empleado del "debería" (lo que el empleado espera de su puesto): 1. Requisitos 2. Valores 3. Características personales (Hannoun, 2011).

La Dirección de calidad en salud, del Ministerio de Salud, ha elaborado "Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud", donde los indicadores de la satisfacción laboral son (Ministerio de Salud , 2002):

- **Trabajo Actual:** La ubicación o territorio al que se le asigna para realizar el trabajo asignado, el grado de autonomía, la variedad de habilidades, la identificación y significado del rol o actividad desempeñada y la evaluación de la retroalimentación recibida.
- **Trabajo en General:** Requiere todos los conocimientos que tiene el empleado, y está relacionado con su trabajo con todo el personal de la empresa, teniendo en cuenta también el carácter estructural general y aspectos de organización del trabajo.
- **Interacción con el Jefe Inmediato:** Mencionar la interacción del equipo en forma de líder-colaborador, tutoría, supervisión y medidas de apoyo.
- **Oportunidades de progreso:** Situaciones que puedes utilizar para mejorar o pasar a otro nivel, expectativas de formación y desarrollo.
- **Remuneraciones e incentivos:** pago u otros reconocimientos que se recibe por tiempo durante el cual debe desarrollar sus labores asignadas.
- **Interrelación con sus compañeros de trabajo:** personal que labora en el mismo establecimiento, en cualquier área. Considera las relaciones interpersonales en el desarrollo de sus labores.

- **Ambiente de Trabajo:** Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal.

### 2.3.2 Gestión administrativa

Según Frederick Taylor en su libro “Principios de la Administración Científica define a la administración como: “El objeto principal de la Administración ha de ser: asegurar la máxima prosperidad para el patrón junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados” (Ocampos & Valencia, 2017).

La doctrina administrativa tiene por objeto facilitar el gobierno de las empresas, sean industriales, sean militares o de cualquier otra índole; sus principios, sus reglas y sus procedimientos deben, pues responde tanto a las necesidades del ejercicio como a las necesidades de la industria; añade: Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar, definen a la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa.

1. **Definición de Gestión:** Teniendo como base la definición dada por el diccionario de la Real Academia Española, la palabra gestión es la “Acción y efecto de gestionar”. Entonces deja la pregunta, ¿Qué es gestionar?, es decir, “Hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.”
2. **Importancia de la Gestión Administrativa:** Como lo explica George Terry, “la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar (...) recursos”. De allí su importancia, ya que a través de esta se puede lograr el cumplimiento y logro de objetivos estratégicos haciendo sinergia de cada uno de los colaboradores de la entidad.

**3. Objetivos de la Gestión Administrativa:** Son objetivos de la gestión administrativa:

- ✚ Mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, asegurando la viabilidad de la empresa u organización a largo plazo.
- ✚ Proporcionar productos y servicios de calidad y maximizar las ventas.
- ✚ Desarrollar la responsabilidad en el bienestar de la sociedad.
- ✚ Estar gestionada de acuerdo con el interés de los accionistas.
- ✚ Determinar las necesidades internas de información, relativas a las funciones, actividades y procesos administrativos de la organización y a su satisfacción.
- ✚ Perfeccionar el flujo organizacional de la información y el nivel de comunicación.
- ✚ Manejar eficientemente los recursos organizacionales de información, mejorar las inversiones sucesivas en los mismos y mejorar su aprovechamiento.
- ✚ Entrenar a los miembros de la organización en el manejo o la utilización de los recursos informacionales.
- ✚ Contribuir a modernizar o perfeccionar las actividades organizativas y sus procesos administrativos.
- ✚ Garantizar la calidad de los productos de la organización y asegurar su disseminación efectiva.
- ✚ Determinar las necesidades de información externa de la organización y satisfacerlas.

**4. Medios utilizados en la Gestión administrativa**

Dentro de los medios utilizados en la gestión administrativa tenemos (Gonzales, 2018):

a) **Recursos Materiales:** Son los bienes tangibles con que cuenta la empresa para poder ofrecer sus servicios, tales como:

- ✚ Instalaciones: edificios, maquinaria, equipo, oficinas, terrenos, instrumentos, herramientas, etc.
- ✚ Materia prima: materias auxiliares que forman parte del producto, productos en proceso, productos terminados, etc. (producto).

b) **Recursos Técnicos:** Son aquellos que sirven como herramientas e instrumentos auxiliares en la coordinación de los otros recursos, Pueden ser:

- ✚ Sistemas de producción, de ventas, de finanzas, administrativos, etc.
- ✚ Fórmulas, patentes, marcas, etc.

c) **Recursos Humanos:** Estos recursos son indispensables para cualquier grupo social; ya que de ellos depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos. Los Recursos Humanos poseen las siguientes características:

- ✚ Posibilidad de desarrollo.
- ✚ Ideas, imaginación, creatividad, habilidades.
- ✚ Sentimientos
- ✚ Experiencias, conocimientos, etc.

d) **Recursos Financieros:** Son los recursos monetarios propios y ajenos con los que cuenta la empresa, indispensables para su buen funcionamiento y desarrollo, pueden ser:

- ✚ Recursos financieros propios, se encuentran en: dinero en efectivo, aportaciones de los socios (acciones), utilidades, entre otros.
- ✚ Recursos financieros ajenos; están representados por: préstamos de acreedores y proveedores, créditos bancarios o privados y emisiones de valores, (bonos).

## 5. Funciones de la Gestión Administrativa (Bellido, 2016):

a) **Planeación:** Es el conjunto ordenado de pasos que permite definir los objetivos de una organización, las políticas y estrategias que dirigirán la adquisición, uso y disposición de recursos para cumplir dichos objetivos.” Es en esta función administrativa se debe realizar ciertas actividades necesarias, tales como:

- ✚ Aclarar, amplificar y determinar los objetivos.
- ✚ Pronosticar.
- ✚ Establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo.
- ✚ Seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos.
- ✚ Establecer un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores de desempeñar el trabajo.

b) **Organización:** Es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos. Se trata de identificar los recursos y actividades necesarios para lograr los objetivos de la organización. Luego, debe encontrar una forma de combinarlos en un grupo operativo, es decir, crear una estructura departamental para la empresa. Funciones administrativas que necesitan realizar ciertas acciones necesarias:

- ✚ Determinar las obligaciones operativas para cada cargo.
- ✚ Reunir los puestos operativos en unidades manejables y relacionadas.
- ✚ Describir los requisitos mínimos de cada cargo.
- ✚ Seleccionar y colocar a personal en el puesto adecuado.
- ✚ Proporcionar facilidades personales y demás recursos a cada uno de las áreas.

c) **Dirección:** La ejecución diaria de actividades detalladas tiene las características de orientar los factores humanos a la eficiencia productiva, promover el espíritu cooperativo de los empleados, estimular la confianza en el trabajo, estimular el trabajo individual

y colectivo, así como atraer actividades diversas, recursos y personal suficiente.

- d) Control:** El control se puede definir como "el proceso de ajuste de las actividades para garantizar que se desarrollen de acuerdo con el plan y para corregir cualquier desviación significativa. La función de control debe involucrar a todos los gerentes, incluso si su departamento está implementando el plan. Los gerentes no pueden saber realmente si su departamento se está desempeñando según lo previsto hasta que miden el desempeño y comparan los resultados reales con los estándares deseados. Un sistema de control efectivo asegura que las actividades se lleven a cabo de tal manera que se alcancen los objetivos de la organización. Sin embargo, hay otra definición: "El control administrativo es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas".

## 2.4 Bases filosóficas

La administración consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, y la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno a fin de cumplir eficientemente los objetivos específicos, generando desarrollo, riqueza y bienestar poniendo en práctica la teoría de la ciencia administrativa, que permita el desarrollo humano y de toda la organización. La construcción de la ciencia moderna está relacionada con la reflexión de los fundamentos del conocimiento científico y que las ciencias a diferencia de otras formas de conocimiento constituyen parte de los problemas que interesan a la filosofía.

Los objetivos de la gestión administrativa están basadas y fundamentadas en Mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, asegurando la viabilidad de la empresa u organización a largo plazo, Proporcionar productos y servicios de calidad y maximizar las ventas, desarrollar la responsabilidad en el bienestar de la sociedad, determinar las necesidades internas de información,

relativas a las funciones, actividades y procesos administrativos de la organización y a su satisfacción.

La gestión administrativa dentro del contexto de la salud es caracterizada por las interfaces entre las ciencias naturales y sociales, aplicadas al conocimiento científico en el manejo y reflexiones de orientación epistemológica que pasan a hacer parte de la construcción histórica de esta área, estando presentes tanto en la salud colectiva llamada medicina social como una alternativa de análisis y comprensión de los conocimientos y de la práctica clínica como parte del contexto de la gestión administrativa.

La gestión administrativa y la satisfacción laboral en el campo de la salud cuenta con una visión que aporta una interacción entre los factores sociales, económicos, históricos, culturales y políticos dada un análisis de la racionalidad científica, referentes a posibilidades, esencialidades, legitimidades y veracidades de conocimiento científico que se encuentra contextualizada en la crítica de la concepción empirista-inductivista protagonizada por filósofos iniciadas a partir del año 1930 dada la diversidad de epistemologías no positivistas, representadas por los trabajos de Popper, Kuhn, Lakatos y otros autores.

La gestión de personas es una parte integral del proceso de gestión y una organización bien administrada es la fuente fundamental de las ganancias de calidad y productividad. Una organización es eficaz en la medida en que logra sus objetivos y la satisfacción de una organización eficaz que asegurará de que exista un espíritu de cooperación y sentido de compromiso dentro de la esfera de su influencia, con trabajadores satisfechos y comprometidos con su trabajo logrando motivaciones eficaces en los distintos niveles, departamentos y secciones para comprobar y corroborar que la gestión administrativa influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

## 2.5 Bases epistemológicas

Procuramos presentar y discutir algunas categorías consideradas importantes para una reflexión epistemológica de la gestión administrativa en el campo de la salud como constructos subyacentes en los procesos de atención a pacientes, que en el plano ideológico y político el establecimiento de prácticas asistenciales se encuentran ciertas limitaciones de competencias entre profesionales y técnicos que laboran dada la institucionalización de los procesos de formación, hasta la formulación de políticas y acciones del Estado en el sector, para lograr una atención previa a su satisfacción laboral junto a la opinión pública referidas a su pretendida autoridad, naturaleza y neutralidad en las tareas comprendidas en el sector salud.

Los objetivos de la gestión administrativa son mejorar el flujo de información y los niveles de comunicación en la organización, gestionar eficazmente los recursos de información de la organización, mejorar la inversión continua en estos recursos y mejorar su uso, capacitar a los miembros de la organización para gestionar o utilizar los recursos de información para ayudar a llevar a cabo las actividades de la organización. actividades y modernizar o mejorar sus procesos de gestión. Asegurar la calidad de los productos de la organización y asegurar su distribución efectiva, determinar las necesidades de información externa de la organización y satisfacerlas.

Esta investigación aborda apuntes epistemológicos considerados relevantes para la comprensión de la gestión administrativa y satisfacción laboral en un hospital tendientes y permanentes al campo de las ciencias de la salud en la perspectiva socio-constructivista de Ludwik Fleck como posibilidad de abordaje epistemológico para explicar la dinámica de transformación, instauración y extensión de los hechos científicos en un contexto de racionalidad científica.

Para Canguilhem la salud representa una norma de vida superior en relación con la enfermedad e introducen el concepto de normatividad, entendida como la capacidad de instaurar nuevas normas en el proceso que consiste en la propia

vida, y no un estado de conformidad ante las normas establecidas, por lo que requerimos de normas referidas al perfil y su verdadera acción en relación a las dimensiones de la salud, en términos de gestión y satisfacción entendiendo que lo que ahora significa una condición de normalidad, mañana puede caracterizarse como un estado con características que atribuyen cualidades a una determinada condición.

Frederick Taylor en su libro Principios de la Administración Científica define a la administración como: “El objeto principal de la Administración ha de ser: asegurar la máxima prosperidad para el patrón junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados, por lo que la doctrina administrativa tiene por objeto hacer de las empresas o instituciones a responder a las necesidades del ejercicio como a las necesidades de las instituciones a prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar, siendo el comportamiento de la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios, métodos de administración y en su capacidad corporativa. Frederick Herzberg, Investigó la pregunta “¿Qué desea la gente de su puesto laboral?” y concluyó que la motivación en los ambientes laborales se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos, llegando a la conclusión de que las respuestas que daba la gente cuando se sentía bien en su puesto eran significativamente diferentes de las respuestas que daba cuando se sentía mal.

El trabajo epistemológico de Kuhn es un esfuerzo de reconstrucción de la racionalidad científica sobre gestión y satisfacción en un centro hospitalario a partir de la historia de la ciencia; entendiendo aspectos psicológicos o sociales que constituyen el hacer científico portadora de un conjunto de razones, de procedimientos y objetivos compartidos, lo mismo de forma tácita las actividades científicas que está íntimamente asociado al concepto de la ciencia normal.

## 2.6 Bases antropológicas

El enfoque histórico y sociológico de la gestión administrativa y satisfacción laboral han sido utilizadas por las prácticas sociológicas que posibilita el reconocimiento de la complejidad en esta área. La relevancia se justifica por la necesidad de investigar y comprender el proceso de socialización y la dinámica de institucionalización identificadas con un modelo hegemónico excesivamente centrado en el campo administrativo ante los desafíos que apuntan a la fragilidad de la supuesta neutralidad científica; cuya percepción es la de manejar diferentes enfoques en campos de la filosofía, pasando por la perspectiva histórica, antropológica y social encaminadas al conocimiento y las prácticas en el entorno de la satisfacción buscando comprender la relación con los grupos sociales que se configura en la tradición de la epistemología del ser humano dada la existencia de revistas especializadas, en un variado espectro de visiones que se reflejan en la falta de consenso sobre la definición de la naturaleza y de cómo se constituye la filosofía en el comportamiento humano refiriéndonos básicamente sobre la gestión y satisfacción, a tal punto de hacer cuestionamientos sobre sus delimitaciones y pertinencia en el área de conocimiento.

Abraham Maslow propone una jerarquía de necesidades y resultan más satisfactorios para los empleados aquellos puestos capaces de cubrir una mayor cantidad de necesidades. El nivel de jerarquía de necesidades está en función a los requerimientos de cada individuo. Así mismo la Dirección de calidad en salud, del Ministerio de Salud, ha elaborado “Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud“, donde los indicadores de la satisfacción laboral, son: Trabajo Actual: lugar o área donde se le ha designado para cumplir con su labor asignada, Trabajo en General: involucra a todo el personal del establecimiento, Interacción con el Jefe Inmediato en términos de líder- colaborador, direccionamiento, monitoreo y soporte a las actividades; Oportunidades de progreso que puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel, Remuneraciones e incentivos por desarrollar sus labores asignadas, Interrelación con sus compañeros de

trabajo, Ambiente de Trabajo que es la Sensación de pertenencia del trabajador a la institución.

La perspectiva socio-constructivista de L. Fleck es representada como posibilidad de abordaje epistemológico para explicar la dinámica de transformación, instauración y extensión de los hechos científicos, atribuyendo importancia a los elementos históricos y sociales como posibilidad de interpretar la complejidad de forma interdisciplinar y dentro de su marco competencial, para dar respuesta a un motivo de consulta en un tiempo y forma determinados.

## CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 3.1 Formulación de las hipótesis

#### 3.1.1 Hipótesis general

- **Ho:** La gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.
- **Hi:** La gestión administrativa influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

#### 3.1.2 Hipótesis específicas

- **Hi<sub>1</sub>:** La *dimensión planeación* de la gestión administrativa influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.  
**Ho<sub>1</sub>:** La *dimensión planeación* de la gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.
- **Hi<sub>2</sub>:** La *dimensión organización* de la gestión administrativa, influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.  
**Ho<sub>2</sub>:** La *dimensión organización* de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.
- **Hi<sub>3</sub>:** La *dimensión dirección* de la gestión administrativa, influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los

profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

**H03:** La *dimensión dirección* de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

- **H14:** La *dimensión control* de la gestión administrativa, influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.
- **H04:** La *dimensión control* de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

### 3.2 Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Valor Final	Escala
Variable independiente				
Gestión administrativa	Planeación	Conocimiento de Misión y visión. Objetivos sanitarios. sanitarias	Valores institucionales. Planes de trabajo y estrategias	Adecuado: 121 - 200 Inadecuado: 40 - 120  Ordinal
	Organización	Estructura de la organizacional Documentos de gestión Comunicación interna	Organigrama actualizado Manejo del RRHH	
	Dirección	Logros y compromiso Toma de decisiones compartidas	Recompensa por el trabajo Pertinencia en el trabajo	
	Control	Cumplimiento de objetivos y metas Evaluación de desempeño Control del RRHH	Control anticipado Información actualizada Presupuesto es controlado	
Variable dependiente				
Satisfacción Laboral	Reto del trabajo	Altamente cualificados Considerados como “los mejores” Creativos y brillantes Expertos y/o competentes Desarrollan nuevas ideas y conocimiento		Alta: 60 pts. A 100 pts.  Baja: 20 pts. A 59 pts.  Ordinal
	Sistema de recompensas justas	Intercambian conocimiento para resolver problemas. Comparten sus propias ideas Colaboran entre ellos Comparten información Interaccionen e intercambien ideas con personal de otras áreas. Aplican el conocimiento para resolver problemas		
	Condiciones favorables	Sentimiento de pertenencia a esta empresa La empresa tiene un gran sentido y valor personal para ellos Consideran como propios los problemas de la empresa Consideran que la empresa los trata de forma justa Consideran que la empresa es honesta y sincera con ellos Coherencia entre lo que la empresa “dice” y “hace		

### 3.3 Definición operacional de las variables

**Control:** Es el “proceso que consiste en evaluar y retroalimentar, es decir, proveer a la organización de información que le indica cómo es su desempeño y cuál es la dinámica del entorno en el que actúa, con el propósito de lograr sus objetivos de manera óptima”.

**Dirección:** Es la forma de conducción de las actividades que deben ejecutar los miembros de la organización, convirtiéndose en una guía que les ayude hacer las cosas bien, para lo cual se debe tomar en cuenta que la autoridad y el poder están de por medio y ayuden de cierta manera a influenciar en los demás.

**Organización:** Proceso que consiste en determinar las áreas que se requieren realizar para lograr lo planeado, diseñar puestos y especificar tareas, crear la estructura de la organización (quien rinde cuentas a quien y donde se toman las decisiones), establecer procedimientos y asignar recursos.

**Planificación:** Es el medio a través del cual se definen las metas y los medios para lograrlas y se especifican la asignación de recursos, los programas, las actividades y otras acciones necesarias. Es decir, la planeación determina los objetivos futuros y los medios para lograrlos.

## **CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1 Ámbito**

El estudio se desarrollará en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega (HRGDV), reconocido como un Hospital Referencial, Docente de nivel II-2, que brinda atención integral y especializada con equidad a la madre, niño, adolescente y a toda la población en general con problemas de salud, que proceden de cualquier punto de la región de Apurímac (Ministerio de Salud+, 2019).

El Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega (HRGDV) se encuentra ubicado en la Av. Daniel Alcides Carrión S/N, Abancay, Apurímac; es un órgano desconcentrado de la Dirección de Salud III Abancay Ciudad, perteneciente al Ministerio de Salud (Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, 2020).

### **4.2 Tipo y nivel de investigación**

#### **4.2.1 Tipo de Estudio**

Según la finalidad es explicativo, porque se propondrá una solución al problema planteado.

Según la prolongación del tiempo es transversal, porque la aplicación del instrumento será en un solo momento.

Según su naturaleza es cuantitativo, porque se calculará los datos obtenidos de la muestra en estudio.

Según la participación del investigador es observacional porque no se manipulará ninguna de las variables.

Según la planificación de la medición de la variable de estudio es prospectivo porque los datos serán recolectados de la fuente primaria.

Según el número de variables es analítico porque son dos variables de estudio que serán medidas y la tercera son las intervinientes.

#### **4.2.2 Nivel de Estudio**

El nivel de estudio será Explicativo, porque se explicará la influencia de enfoque intercultural en la calidad de atención (Fonseca, Martel, Rojas, Flores, & Vela, 2013).

### **4.3 Población y muestra**

#### **4.3.1 Descripción de la población**

La población es tipo finita y estará conformado por los profesionales de la Salud que laboran en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega (HRGDV), en los meses de enero a mayo de 2022. De acuerdo al sistema de la Unidad de Recursos Humanos, se estima una población de 250 trabajadores, de los cuales se cuenta con enfermeros, odontólogos, obstetras, médicos, psicólogos, nutricionistas, tecnólogos médicos, químicos y biólogos.

#### **4.3.2 Muestra y método de muestreo**

La muestra de estudio será determinada por conveniencia, aplicadas a 40 personas que laboran en el Hospital en los diversos niveles.

##### **Unidad de estudio:**

Profesionales de la salud adscritos al Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega (HRGDV).

**Muestreo:** El muestreo será no probabilístico, por conveniencia del investigador mediante criterios de inclusión y exclusión.

#### **4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Criterios de inclusión:**

- Profesional de la Salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega que voluntariamente firmen el consentimiento informado para participar en el estudio.
- Profesional de la Salud que labore en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega en el periodo de enero a mayo de 2022.
- Profesional de la Salud con desempeño en área administrativa en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega en el periodo de enero a mayo de 2022.

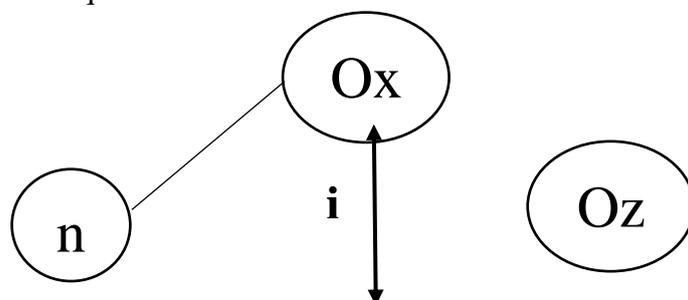
**Criterios de exclusión:**

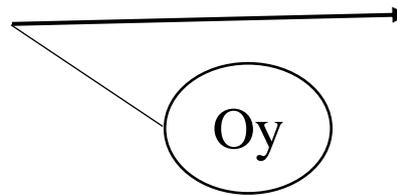
- Profesional de la Salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega que no firmen el consentimiento informado para participar en el estudio.
- Profesional de la Salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega que, en el periodo de enero a mayo de 2022, se encuentre de licencia por algún motivo específico.
- Profesional de la Salud con desempeño en área exclusivamente asistencial en el Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega en el periodo de enero a mayo de 2022.
- Profesional de la Salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega que no haya completado al 100,0% el instrumento.

#### 4.4 Diseño de investigación

El diseño propuesto en la presente investigación es no experimental de tipo Correlacional explicativo, siendo el siguiente diagrama (Hernández, 2014).

Esto permitirá el análisis de causalidad de las variables de estudio; estableciendo la relación de causa y efecto; cuyo diseño que se utilizará para la investigación corresponde al siguiente esquema:





**Donde:**

<b>N</b>	=	Muestra de estudio
<b>OX</b>	=	Variable Independiente
<b>Oy</b>	=	Variable Dependiente
<b>Oz</b>	=	Variable Interviniente
<b>I</b>	=	Influencia

## 4.5 Técnicas e instrumentos

### 4.5.1 Técnica

La técnica que se utilizará es la Encuesta.

### 4.5.2 Instrumentos

Los instrumentos que se utilizarán serán los cuestionarios.

El primer instrumento que se utilizará es el cuestionario “Gestión Administrativa”, que consta de 30 preguntas diferenciadas por las dimensiones e indicadores, el valor final de cada pregunta fue medida con la escala de Likert, siendo:

1. En Desacuerdo
2. Totalmente en desacuerdo
3. No estoy segura (o)
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Después de ello, se utilizará la siguiente escala valorativa para medir el nivel de desarrollo de la gestión administrativa:

🚦 Eficiente : de 91 a 150 pts.

✚ Deficiente : de 30 a 90 pts.

El segundo instrumento será el cuestionario elaborado por el MINSA, que consta de 22 ítems que nos permitió evaluar la satisfacción laboral del profesional de salud.

#### **Escala valorativa**

✚ Satisfecho : 56 a 88 puntos.

✚ Insatisfecho: 22 a 55 puntos.

#### **4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos**

Para determinar la validez de los instrumentos de recolección de datos se utilizó el juicio de expertos con la finalidad de validar el contenido para ello se seleccionará de manera independiente un grupo de 5 expertos en el área, que juzgarán los ítems del instrumento en términos de relevancia del contenido de la redacción y a la claridad de este.

Con la información que aportaron los expertos se harán los ajustes necesarios al instrumento y se procederá a aplicar la prueba piloto. De acuerdo con los resultados de la prueba piloto y las limitaciones durante su aplicación se modificará las preguntas necesarias.

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

Para considerar como válido el instrumento se aplicará la prueba de alfa de Crombach, en la que se considerará un valor  $> 0,8$  de cada uno de los ítems como válido caso contrario se procederá a mejorar el ítem según sugerencia de los expertos.

Con el resultado de aceptación de la prueba de Crombach se procederá a aplicar el instrumento a la población seleccionada.

#### **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

La Tabulación de los datos recolectados será mediante el paquete estadístico SPSS versión 23, en el cual se creará una base de datos de acuerdo a cada indicador de los instrumentos en estudio.

Después para el análisis descriptivo se procederá a la elaboración de las tablas de frecuencia con su respectiva figura, siendo éstas analizadas e interpretadas.

Para el análisis inferencial y contrastación de hipótesis se hará uso de la prueba de Chi 2, teniendo en cuenta el nivel de significancia de 95% y con un Pvalor menor de 0,050.

#### **4.7 Aspectos éticos**

Para poder aplicar el instrumento a la muestra de estudio; en el cual se tendrá en cuenta las consideraciones éticas, respetando plenamente la confidencialidad de la información recolectada de la muestra de estudio garantizando el resguardo de la información, respetando plenamente la confidencialidad de la información de los participantes en el estudio, cumpliendo los principios del acuerdo de Helsinki, toda información recolectada estará bajo responsabilidad del investigador principal garantizando el resguardo de la información (Helsinki, 2004).

El presente estudio cumplirá en informar la finalidad y procedimiento de la investigación, para que de manera voluntaria firmen el consentimiento informado para participar en la investigación; la aplicación del instrumento y recolección de datos no implicará ningún riesgo a los participantes; porque todos los datos serán utilizados con fines de investigación. De esta manera, se aplicará los cuatro principios bioéticos en la investigación, No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia (Helsinki, 2004).

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Análisis descriptivo

#### 5.1.1 Gestión Administrativa

Este estudio utilizó un cuestionario para determinar el efecto de la gestión administrativa en la satisfacción laboral con una visión filosófica en los profesionales de salud del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay – 2022. La escala de Likert aplicada, tiene el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas profesionales del Hospital respecto a la gestión administrativa y Satisfacción Laboral optando por 5 alternativas para cada pregunta formulada, siendo estas:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En Desacuerdo,
- (3) No estoy segura (o),
- (4) de acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo,

Tabla 1 Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	6	15,0	15,0	20,0
3	11	27,5	27,5	47,5
4	10	25,0	25,0	72,5
5	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



Gráfico 1 Claramente definido y establecido la Misión

Análisis e Interpretación: de la muestra seleccionada de 40 trabajadores el 27.5% no está seguro o está totalmente de acuerdo que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión de la institución.

Tabla 2 Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	5,0	5,0	5,0
	2	5	12,5	12,5	17,5
	3	13	32,5	32,5	50,0
	4	12	30,0	30,0	80,0
	5	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Gráfico 2 está claramente definido y establecido la Misión

Análisis e Interpretación: de la muestra seleccionada de 40 trabajadores el 32.5% no está seguro y el 30% está de acuerdo que la Misión está claramente definido

Tabla 3 Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	5,0	5,0	5,0
	2	3	7,5	7,5	12,5
	3	15	37,5	37,5	50,0
	4	7	17,5	17,5	67,5
	5	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

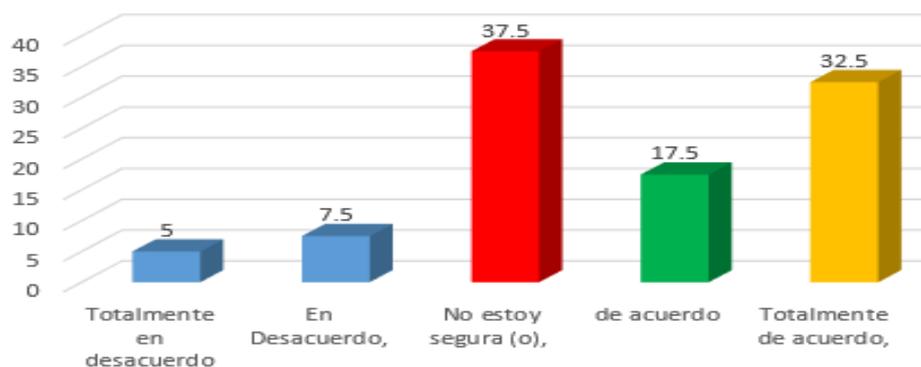


Gráfico 3 Claramente definido y establecido la Misión

Análisis e Interpretación: de la muestra seleccionada de 40 trabajadores el 32.55% no está seguro y el 32.5% está totalmente de acuerdo que la Misión está claramente definido y establecido

Tabla 4 Están definidos los objetivos sanitarios del Hospital Regional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	5	12,5	12,5	17,5
3	12	30,0	30,0	47,5
4	13	32,5	32,5	80,0
5	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 4 Están definidos los objetivos sanitarios del Hospital Regional

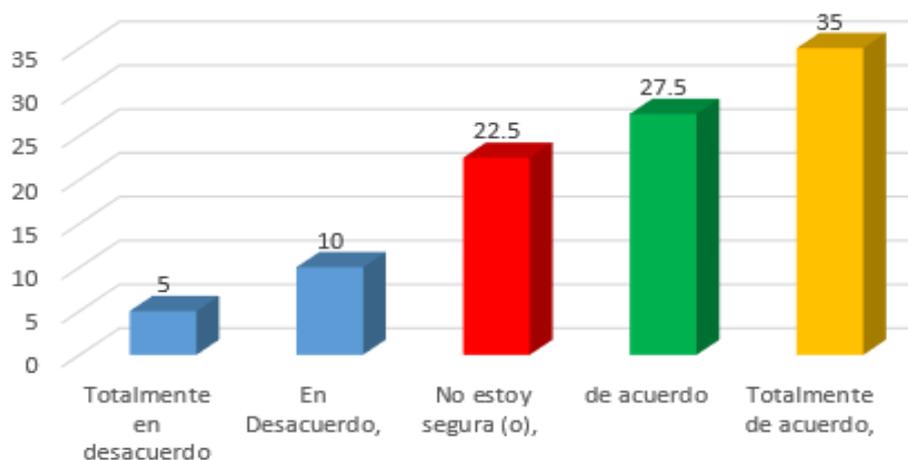


Análisis e Interpretación: de la muestra seleccionada de 40 trabajadores el 32.55% está de acuerdo y el 30% no están seguros que los objetivos sanitarios del Hospital Regional estén definidos

Tabla 5 Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	4	10,0	10,0	15,0
3	9	22,5	22,5	37,5
4	11	27,5	27,5	65,0
5	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 5 Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones



Análisis e Interpretación: de la muestra seleccionada de 40 trabajadores el 35% está totalmente de acuerdo y el 27.5% de acuerdo que están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones

Tabla 6 Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	11	27,5	27,5	32,5
3	12	30,0	30,0	62,5
4	11	27,5	27,5	90,0
5	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

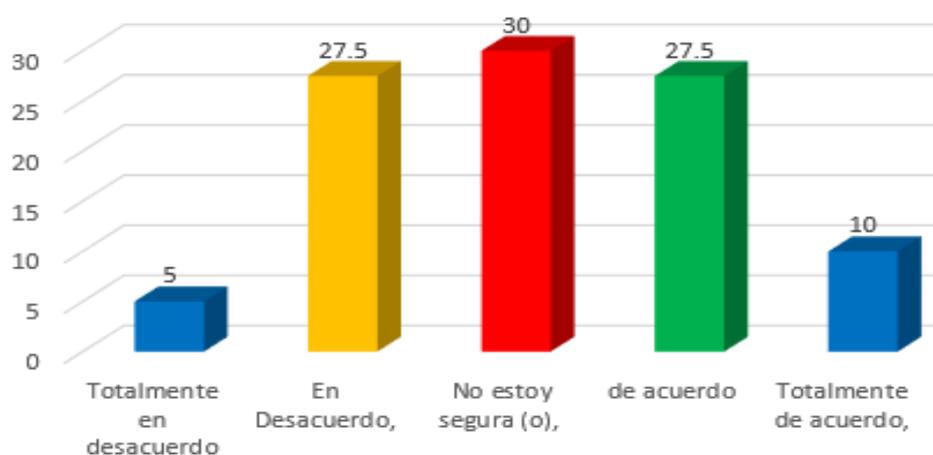


Gráfico 6 Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones

Tabla 7 Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	4	10,0	10,0	15,0
3	12	30,0	30,0	45,0
4	9	22,5	22,5	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

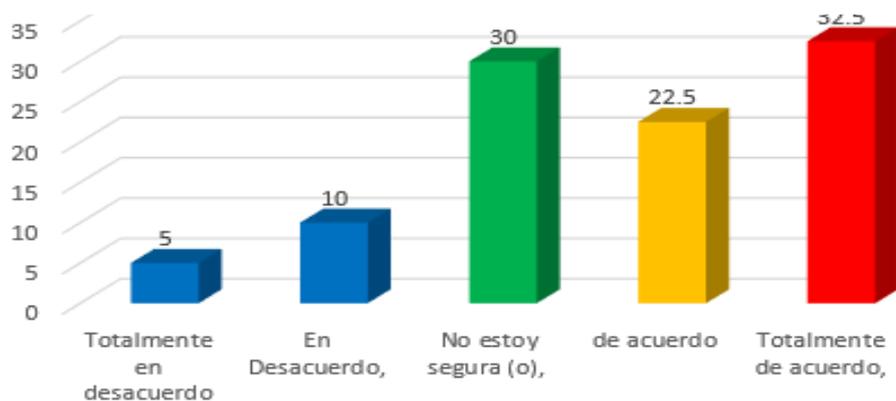


Gráfico 7 Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones

Tabla 8 Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	13	32,5	32,5	37,5
3	9	22,5	22,5	60,0
4	12	30,0	30,0	90,0
5	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	



Gráfico 8 Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones

Tabla 9 Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	5,0	5,0	5,0
	2	10	25,0	25,0	30,0
	3	11	27,5	27,5	57,5
	4	11	27,5	27,5	85,0
	5	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

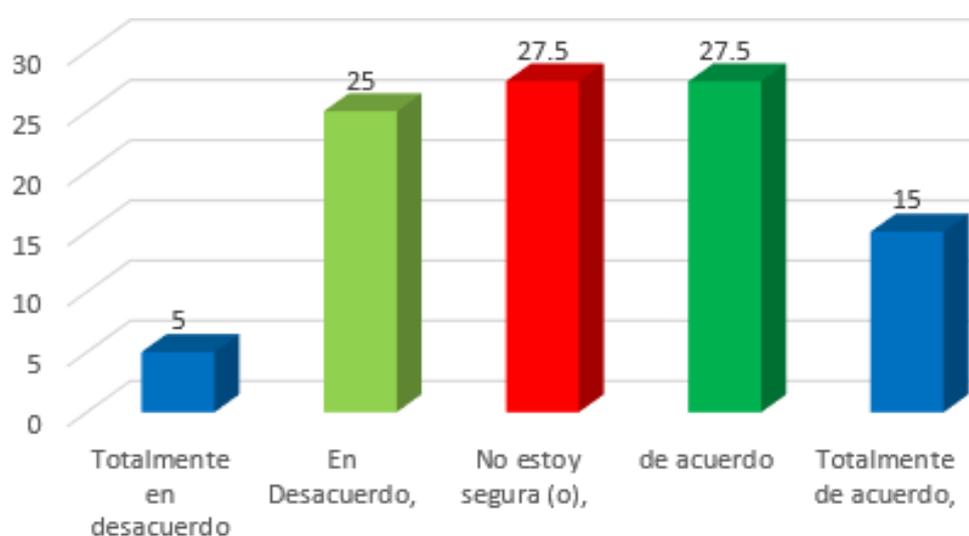


Gráfico 9 Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones

Tabla 10 Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,0	3	7,5	7,5	7,5
	2,0	12	30,0	30,0	37,5
	3,0	6	15,0	15,0	52,5
	4,0	11	27,5	27,5	80,0
	5,0	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

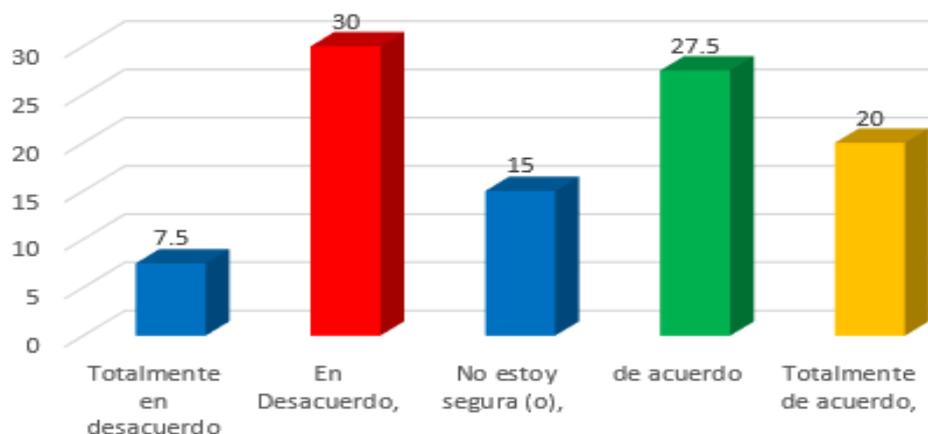


Gráfico 10 Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones

**Dimensión: Planeación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 25	1	2,5	2,5	2,5
27	1	2,5	2,5	5,0
29	2	5,0	5,0	10,0
30	3	7,5	7,5	17,5
31	1	2,5	2,5	20,0
32	1	2,5	2,5	22,5
33	4	10,0	10,0	32,5
34	5	12,5	12,5	45,0
35	9	22,5	22,5	67,5
36	3	7,5	7,5	75,0
37	4	10,0	10,0	85,0
38	4	10,0	10,0	95,0
40	1	2,5	2,5	97,5
42	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 11 Conoce la estructura organizacional del Hospital Regional Guillermo Díaz

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	2,5	2,5	2,5
2	3	7,5	7,5	10,0
3	5	12,5	12,5	22,5
4	11	27,5	27,5	50,0
5	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

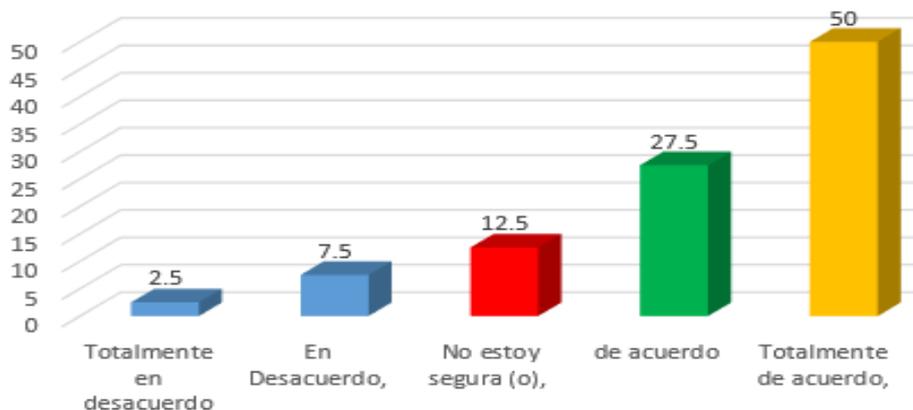


Gráfico 11 Conocen la estructura organizacional del Hospital Regional Guillermo Díaz

Análisis e Interpretación: de la muestra seleccionada de 40 trabajadores el 50% está totalmente de acuerdo y el 27.5% de acuerdo que conocen la estructura organizacional del Hospital Regional Guillermo Díaz

Tabla 12 El organigrama del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega es actualizado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	5	12,5	12,5	12,5
2	12	30,0	30,0	42,5
3	7	17,5	17,5	60,0
4	10	25,0	25,0	85,0
5	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

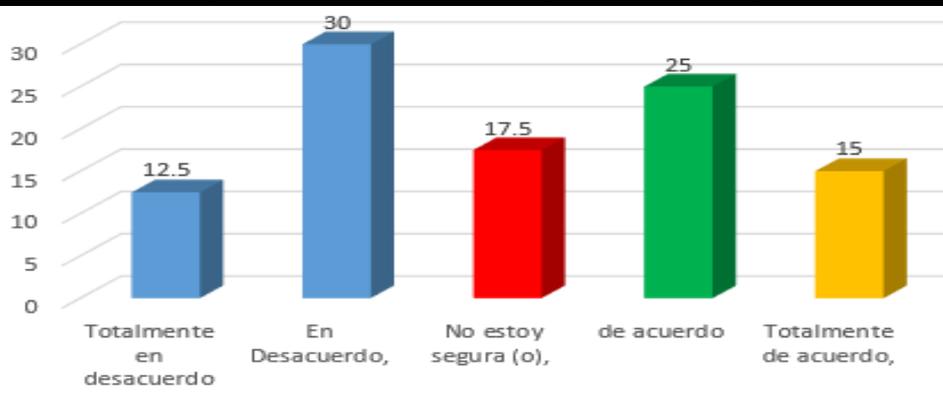


Gráfico 12 El organigrama del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega es actualizado

Análisis e Interpretación: de la muestra seleccionada de 40 trabajadores el 30% está en desacuerdo y el 25% está de acuerdo que el organigrama del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega es actualizado

Tabla 13 Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	7,5	7,5	7,5
	2	2	5,0	5,0	12,5
	3	5	12,5	12,5	25,0
	4	18	45,0	45,0	70,0
	5	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

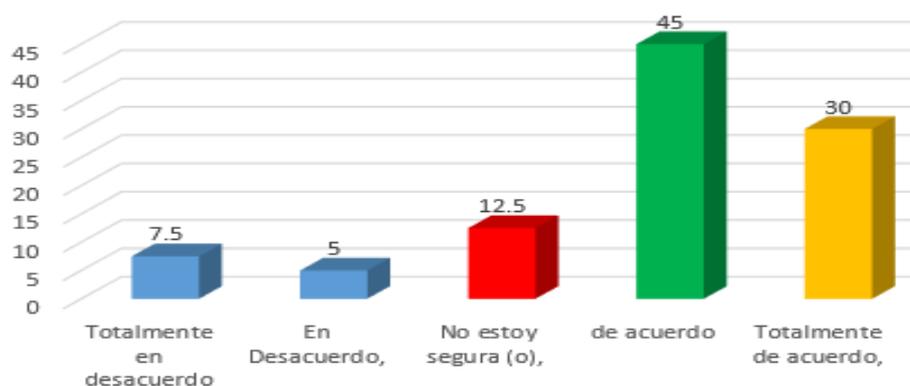


Gráfico 13 Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar

Tabla 14 Existen manuales de funciones actualizados en su departamento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	5,0	5,0	5,0
	2	6	15,0	15,0	20,0
	3	11	27,5	27,5	47,5
	4	9	22,5	22,5	70,0
	5	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

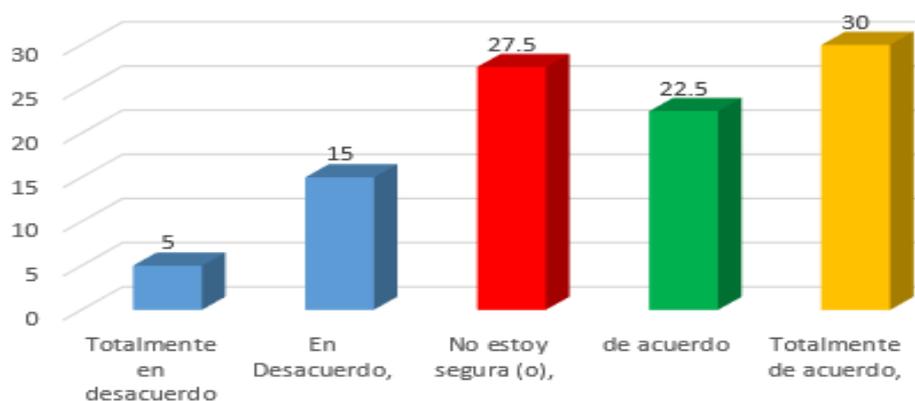


Gráfico 14 Existen manuales de funciones actualizados en su departamento

Tabla 15 Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	25,0	25,0	25,0
	2	12	30,0	30,0	55,0
	3	6	15,0	15,0	70,0
	4	8	20,0	20,0	90,0
	5	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

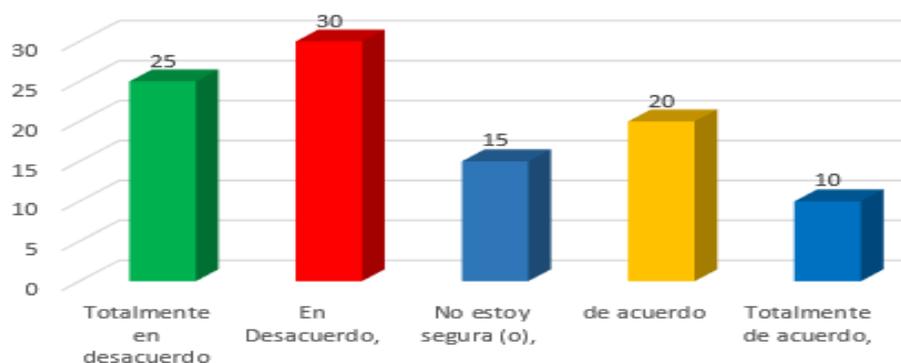


Gráfico 15 Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades

Tabla 16 Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	5	12,5	12,5	12,5
	2	7	17,5	17,5	30,0
	3	15	37,5	37,5	67,5
	4	10	25,0	25,0	92,5
	5	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

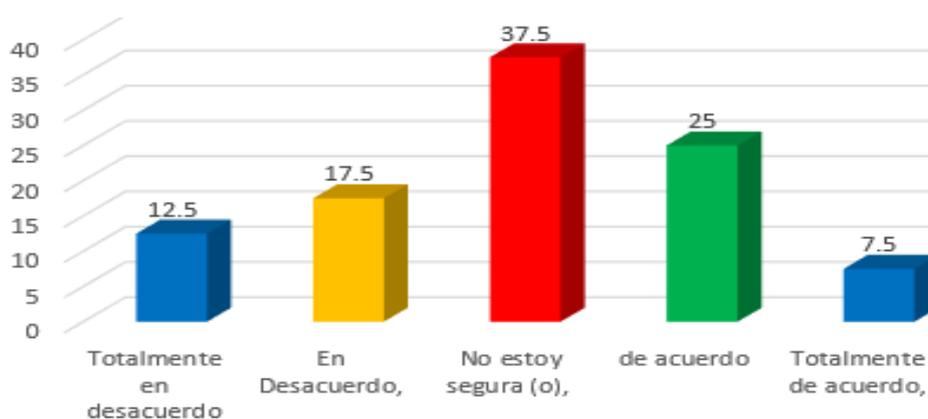


Gráfico 16 Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones

Tabla 17 El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	3	7,5	7,5	7,5
2	5	12,5	12,5	20,0
3	7	17,5	17,5	37,5
4	11	27,5	27,5	65,0
5	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

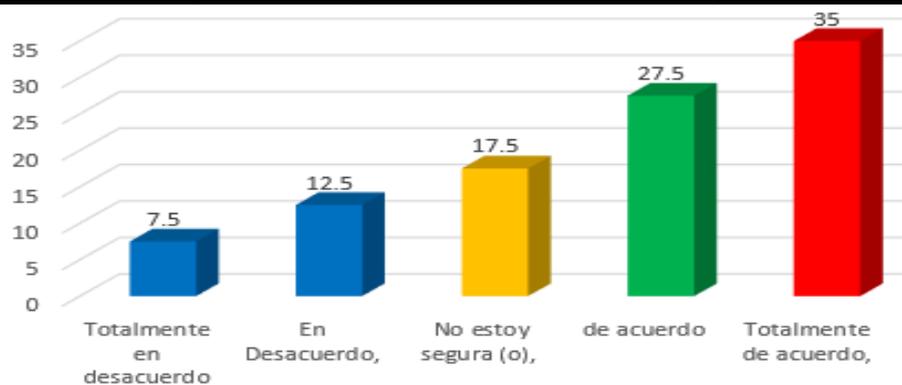


Gráfico 17 El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal

Tabla 18 Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	2,5	2,5	2,5
2	2	5,0	5,0	7,5
3	5	12,5	12,5	20,0
4	15	37,5	37,5	57,5
5	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

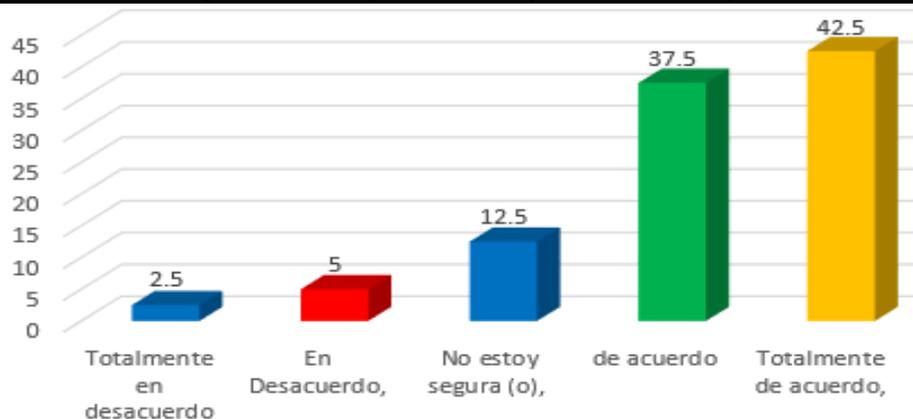


Gráfico 18 Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora

Tabla 19 Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	4	10,0	10,0	15,0
3	13	32,5	32,5	47,5
4	10	25,0	25,0	72,5
5	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

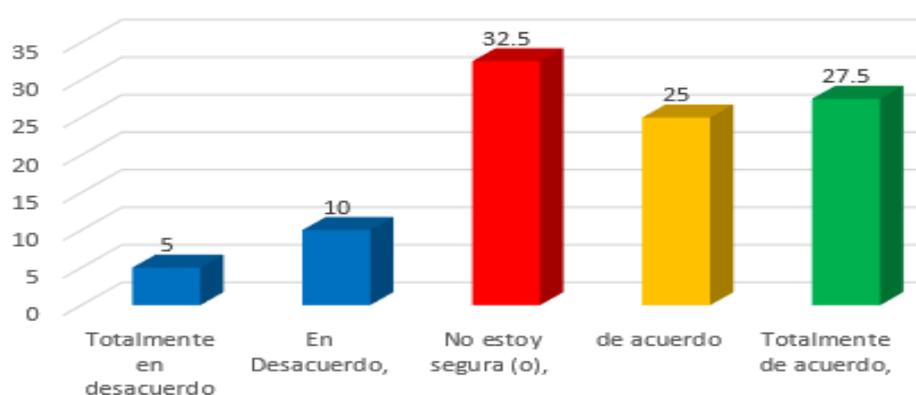


Gráfico 19 Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

Tabla 20 Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	2	5,0	5,0	10,0
3	3	7,5	7,5	17,5
4	16	40,0	40,0	57,5
5	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

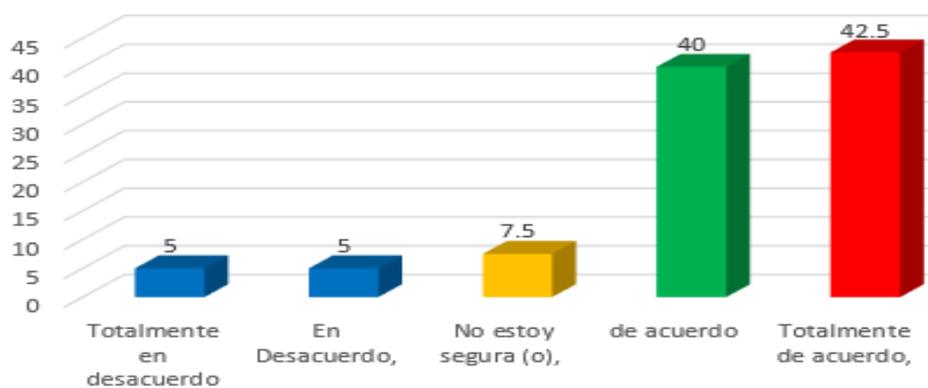


Gráfico 20 Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones

## Dimensión: Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	29	2	5,0	5,0	5,0
	30	1	2,5	2,5	7,5
	31	2	5,0	5,0	12,5
	32	3	7,5	7,5	20,0
	33	2	5,0	5,0	25,0
	34	3	7,5	7,5	32,5
	35	9	22,5	22,5	55,0
	36	4	10,0	10,0	65,0
	37	2	5,0	5,0	70,0
	38	2	5,0	5,0	75,0
	39	4	10,0	10,0	85,0
	40	2	5,0	5,0	90,0
	41	1	2,5	2,5	92,5
	42	2	5,0	5,0	97,5
	43	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 21 Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	2,5	2,5	2,5
	2	2	5,0	5,0	7,5
	3	4	10,0	10,0	17,5
	4	16	40,0	40,0	57,5
	5	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

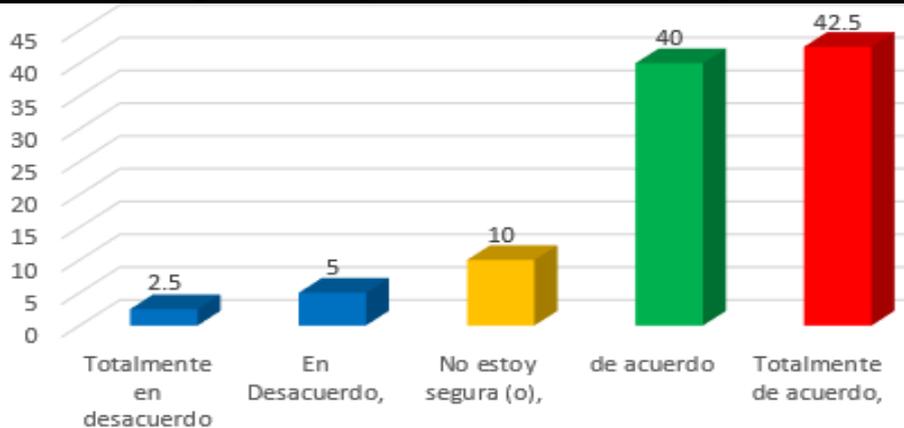


Gráfico 21 Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo

Tabla 22 Siente que es bien recompensado por su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	5	12,5	12,5	12,5
	2	10	25,0	25,0	37,5
	3	6	15,0	15,0	52,5
	4	9	22,5	22,5	75,0
	5	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

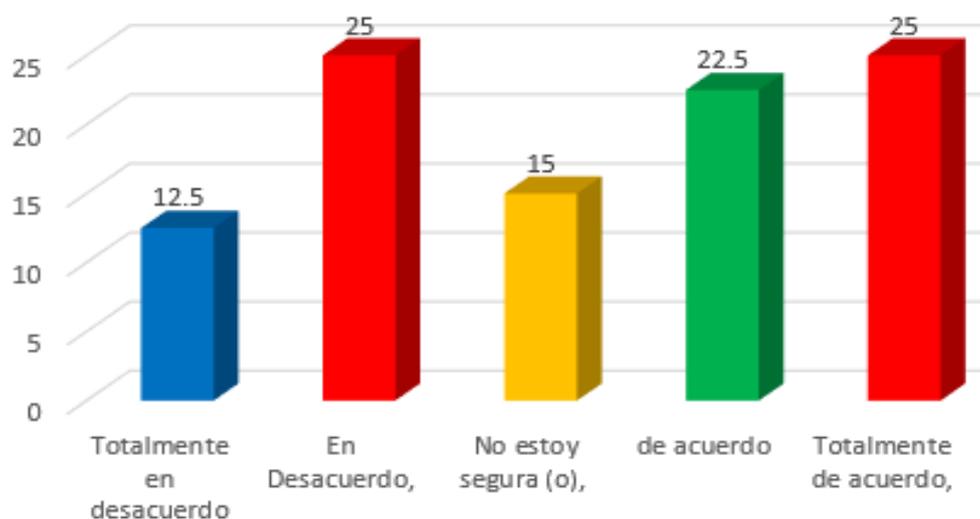


Gráfico 22 Siente que es bien recompensado por su trabajo

Tabla 23 Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntada por su opinión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	5	12,5	12,5	12,5
	2	9	22,5	22,5	35,0
	3	11	27,5	27,5	62,5
	4	13	32,5	32,5	95,0
	5	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

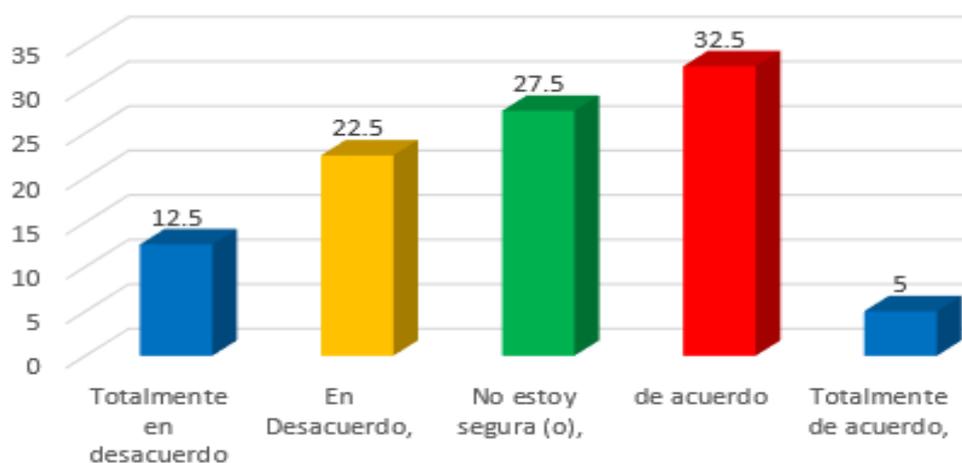


Gráfico 23 Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntada por su opinión

Tabla 24 Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	10	25,0	25,0	25,0
2	8	20,0	20,0	45,0
3	11	27,5	27,5	72,5
4	7	17,5	17,5	90,0
5	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

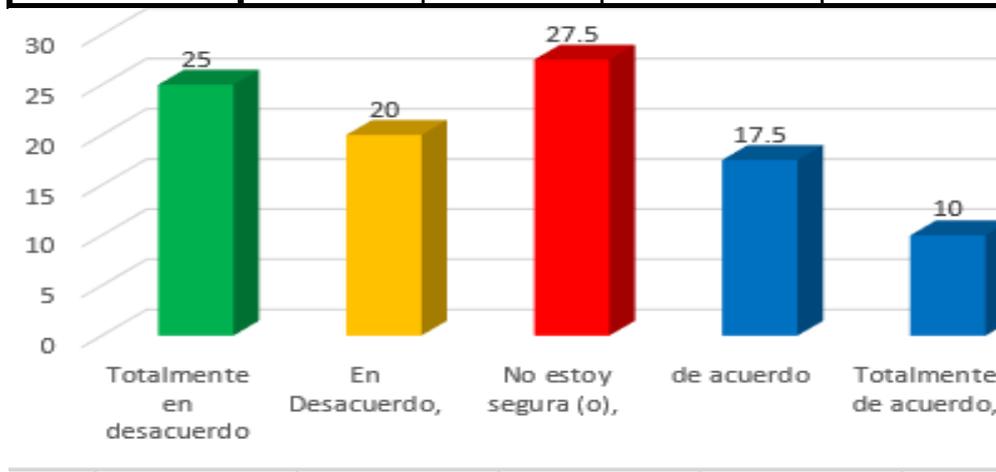


Gráfico 24 Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal

Tabla 25 Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	12	30,0	30,0	30,0
2	12	30,0	30,0	60,0
3	12	30,0	30,0	90,0
4	2	5,0	5,0	95,0
5	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

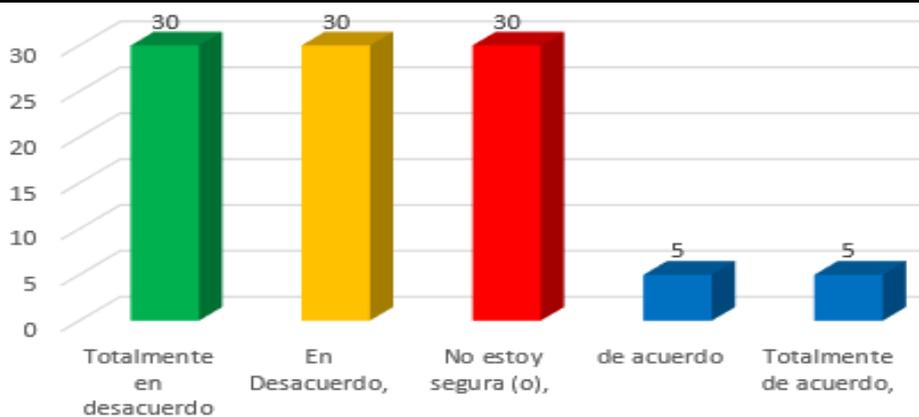


Gráfico 25 Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección

Tabla 26 Se trabaja en equipo en su servicio y/o dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	10	25,0	25,0	25,0
2	10	25,0	25,0	50,0
3	10	25,0	25,0	75,0
4	7	17,5	17,5	92,5
5	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

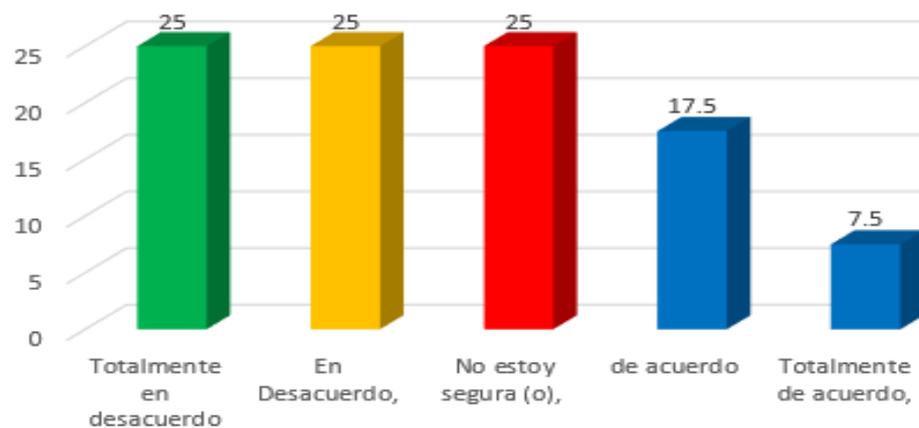


Gráfico 26 Se trabaja en equipo en su servicio y/o dirección

Tabla 27 Está satisfecho con su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	5	12,5	12,5	12,5
2	9	22,5	22,5	35,0
3	9	22,5	22,5	57,5
4	15	37,5	37,5	95,0
5	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

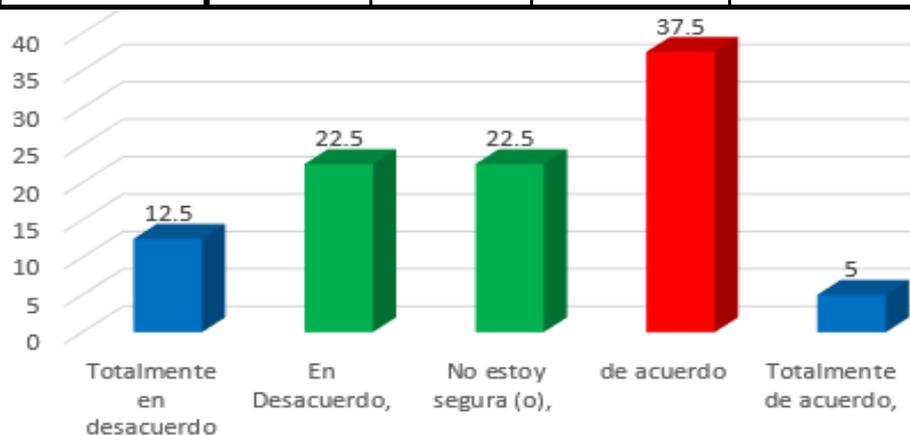


Gráfico 27 Está satisfecho con su trabajo

Tabla 28 Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	3	7,5	7,5	7,5
2	8	20,0	20,0	27,5
3	10	25,0	25,0	52,5
4	18	45,0	45,0	97,5
5	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

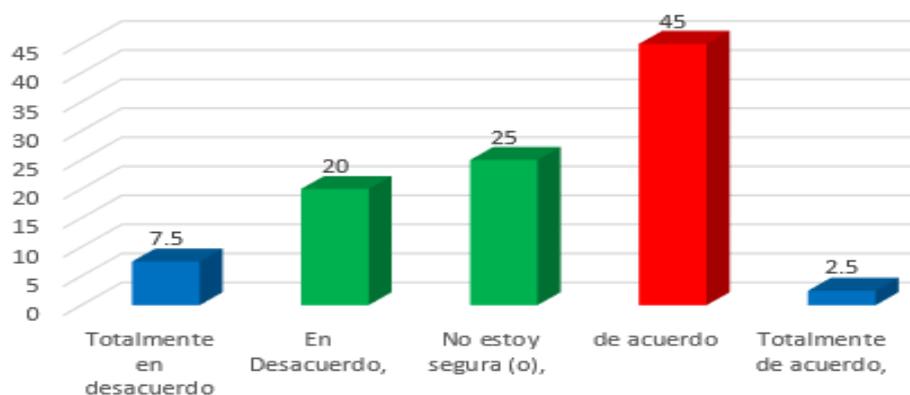


Gráfico 28 Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo

Tabla 29 La relación con su jefe es directo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	1	2,5	2,5	2,5
3	5	12,5	12,5	15,0
4	17	42,5	42,5	57,5
5	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

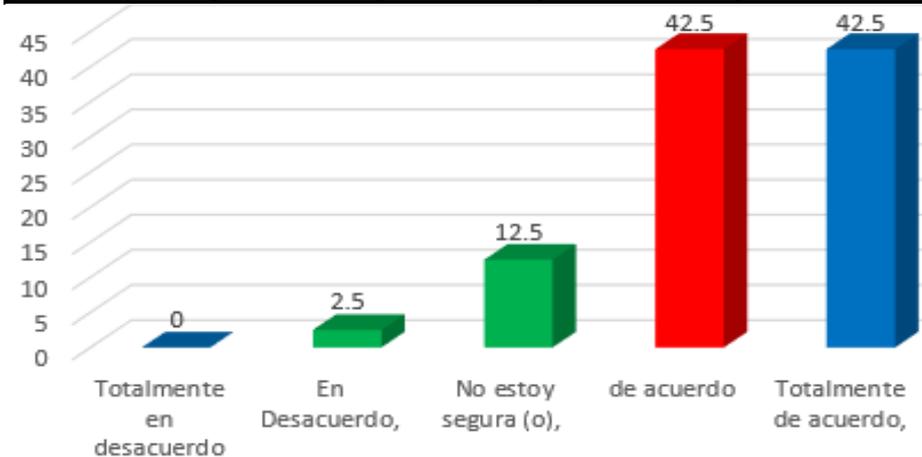


Gráfico 29 Relación con su jefe es directo

Tabla 30 La supervisión y coordinación de su trabajo es de forma justa y balanceada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	4	10,0	10,0	15,0
3	7	17,5	17,5	32,5
4	12	30,0	30,0	62,5
5	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

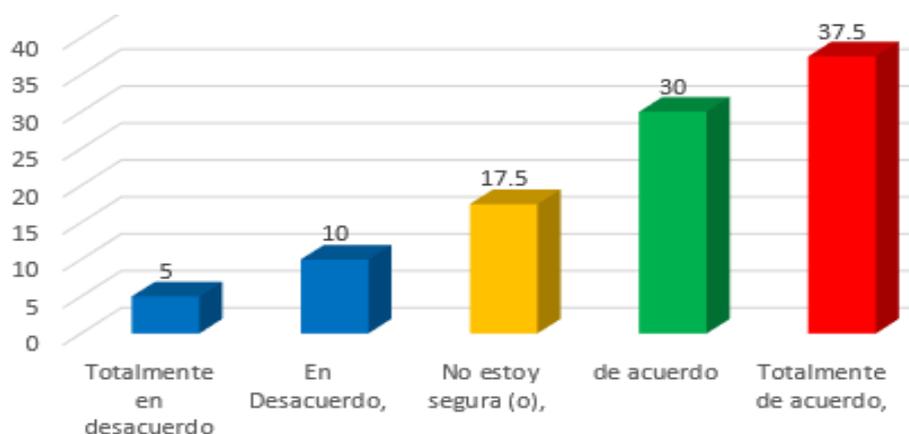


Gráfico 30 Supervisión y coordinación de su trabajo es de forma justa y balanceada

Dimensión: Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	23	1	2,5	2,5	2,5
	25	1	2,5	2,5	5,0
	26	1	2,5	2,5	7,5
	27	1	2,5	2,5	10,0
	28	2	5,0	5,0	15,0
	29	4	10,0	10,0	25,0
	30	7	17,5	17,5	42,5
	31	3	7,5	7,5	50,0
	32	2	5,0	5,0	55,0
	33	2	5,0	5,0	60,0
	34	4	10,0	10,0	70,0
	35	3	7,5	7,5	77,5
	36	3	7,5	7,5	85,0
	37	3	7,5	7,5	92,5
	39	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 31 Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	7,5	7,5	7,5
	2	1	2,5	2,5	10,0
	3	3	7,5	7,5	17,5
	4	18	45,0	45,0	62,5
	5	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

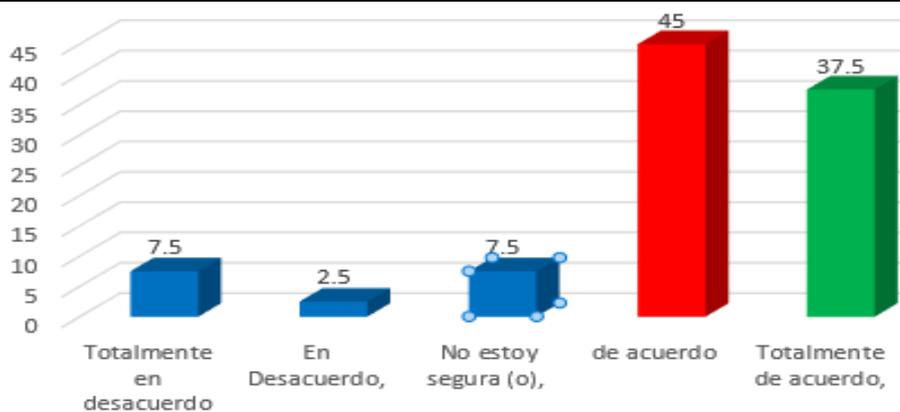


Gráfico 31 Los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección

Tabla 32 Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	2,5	2,5	2,5
2	13	32,5	32,5	35,0
3	11	27,5	27,5	62,5
4	11	27,5	27,5	90,0
5	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

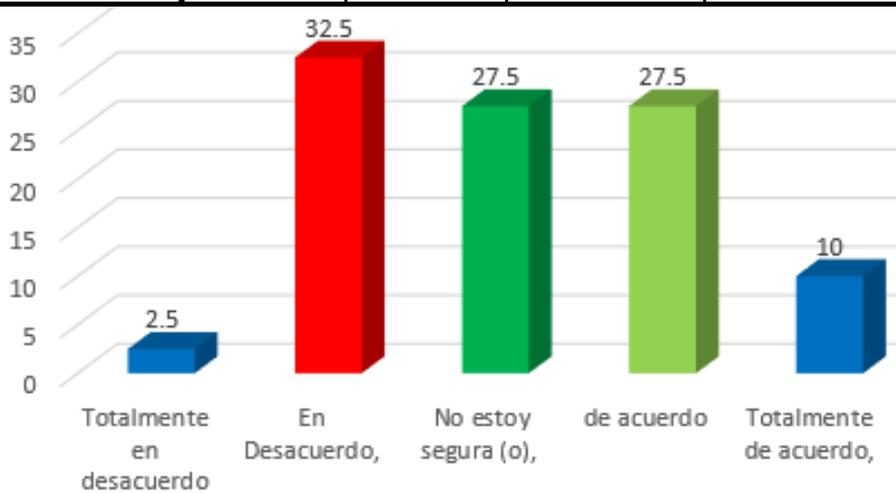


Gráfico 32 Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección

Tabla 33 Es evaluado su desempeño en base a algún estándar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	2,5	2,5	2,5
2	13	32,5	32,5	35,0
3	14	35,0	35,0	70,0
4	9	22,5	22,5	92,5
5	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

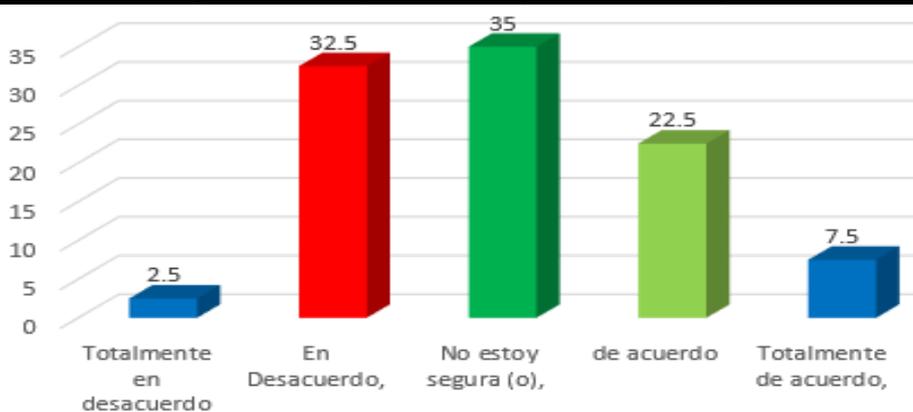


Gráfico 33 Es evaluado su desempeño en base a algún estándar

Tabla 34 Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	10	25,0	25,0	30,0
3	11	27,5	27,5	57,5
4	13	32,5	32,5	90,0
5	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

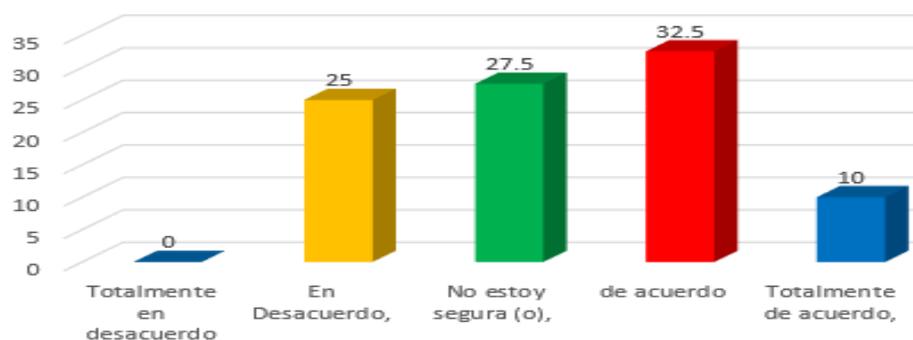


Gráfico 34 Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones

Tabla 35 Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	2,5	2,5	2,5
2	9	22,5	22,5	25,0
3	18	45,0	45,0	70,0
4	9	22,5	22,5	92,5
5	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

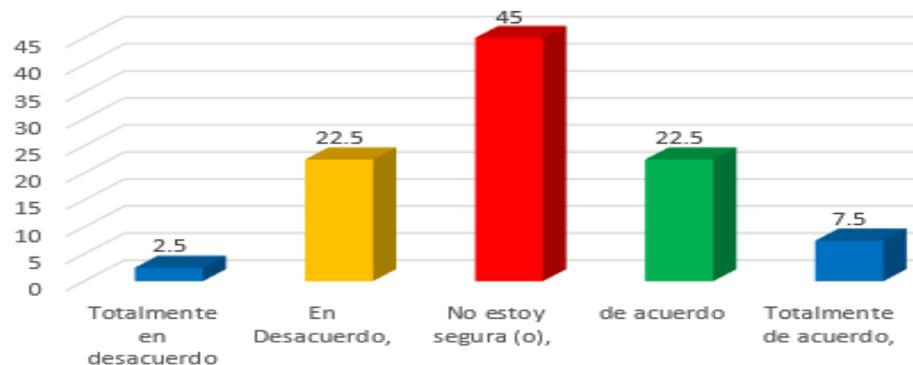


Gráfico 35 Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades

Tabla 36 Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	27,5	27,5	27,5
	2	15	37,5	37,5	65,0
	3	8	20,0	20,0	85,0
	4	5	12,5	12,5	97,5
	5	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Gráfico 36 Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras

Tabla 37 Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	5,0	5,0	5,0
	2	3	7,5	7,5	12,5
	3	10	25,0	25,0	37,5
	4	12	30,0	30,0	67,5
	5	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

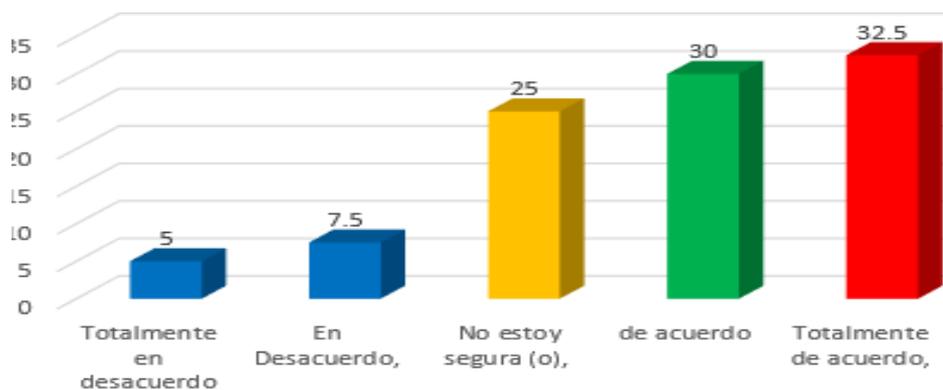


Gráfico 37 Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras

Tabla 38 Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	4	10,0	10,0	10,0
	2	7	17,5	17,5	27,5
	3	8	20,0	20,0	47,5
	4	12	30,0	30,0	77,5
	5	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

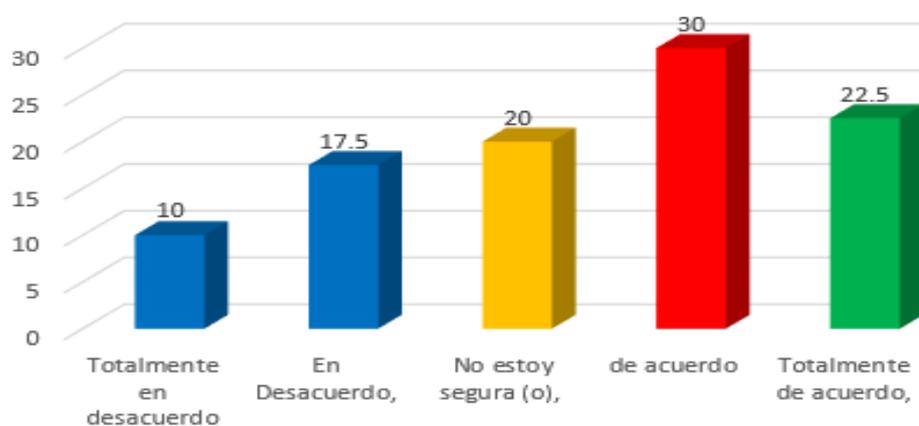


Gráfico 38 Control del presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras

Tabla 39 el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras es bien utilizado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	5,0	5,0	5,0
	2	16	40,0	40,0	45,0
	3	11	27,5	27,5	72,5
	4	6	15,0	15,0	87,5
	5	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

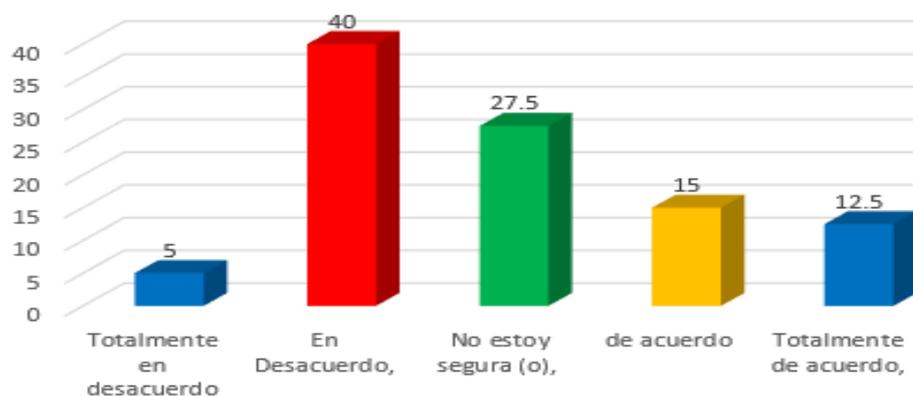


Gráfico 39 el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras es bien utilizado

Tabla 40 Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	4	10,0	10,0	10,0
2	13	32,5	32,5	42,5
3	10	25,0	25,0	67,5
4	5	12,5	12,5	80,0
5	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

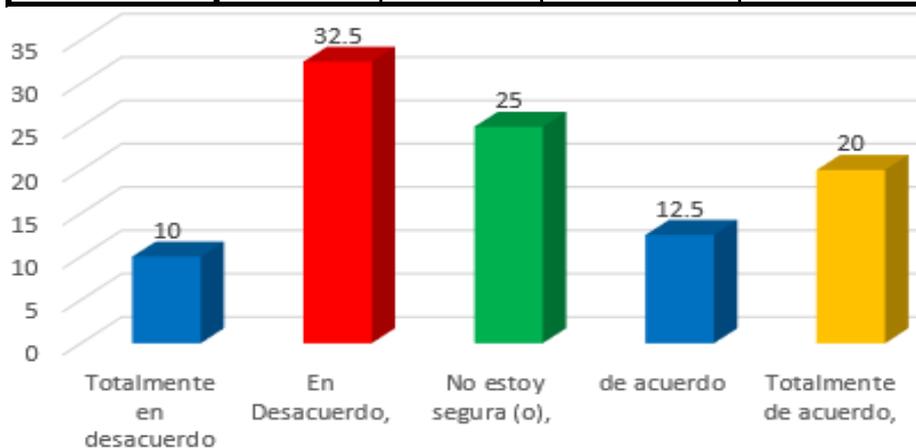


Gráfico 40 Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios

## Dimensión: Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 25	2	5,0	5,0	5,0
26	1	2,5	2,5	7,5
28	3	7,5	7,5	15,0
29	6	15,0	15,0	30,0
30	6	15,0	15,0	45,0
31	1	2,5	2,5	47,5
32	4	10,0	10,0	57,5
33	5	12,5	12,5	70,0
34	3	7,5	7,5	77,5
35	4	10,0	10,0	87,5
36	1	2,5	2,5	90,0
37	1	2,5	2,5	92,5
38	2	5,0	5,0	97,5
39	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**GESTION ADMINISTRATIVA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	123	2	5,0	5,0	5,0
	124	5	12,5	12,5	17,5
	125	2	5,0	5,0	22,5
	129	4	10,0	10,0	32,5
	130	1	2,5	2,5	35,0
	131	1	2,5	2,5	37,5
	133	2	5,0	5,0	42,5
	134	2	5,0	5,0	47,5
	135	5	12,5	12,5	60,0
	136	1	2,5	2,5	62,5
	137	3	7,5	7,5	70,0
	138	2	5,0	5,0	75,0
	139	4	10,0	10,0	85,0
	141	1	2,5	2,5	87,5
	143	1	2,5	2,5	90,0
	144	1	2,5	2,5	92,5
	145	1	2,5	2,5	95,0
	146	1	2,5	2,5	97,5
	148	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**5.1.2 Satisfacción Laboral**

Tabla 41 Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	5,0	5,0	5,0
	2	6	15,0	15,0	20,0
	3	16	40,0	40,0	60,0
	4	12	30,0	30,0	90,0
	5	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

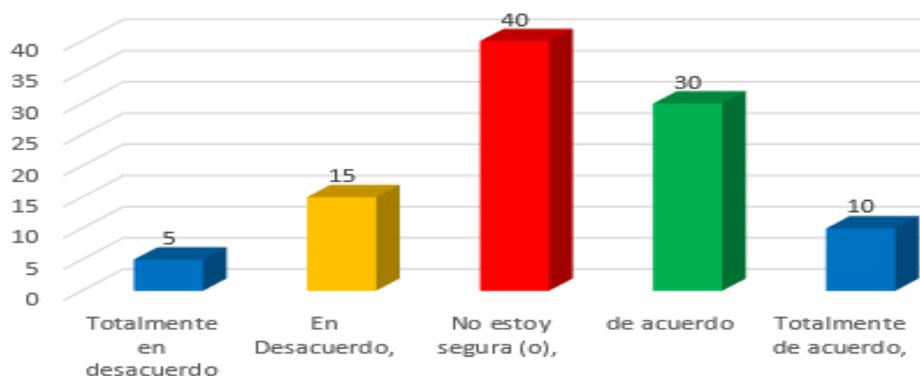


Gráfico 41 Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser

Tabla 42 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	3	7,5	7,5	7,5
2	15	37,5	37,5	45,0
3	12	30,0	30,0	75,0
4	8	20,0	20,0	95,0
5	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

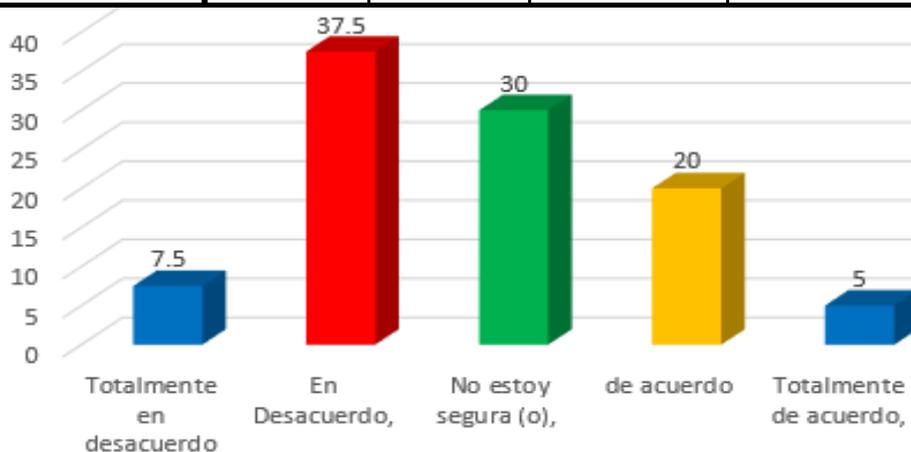


Gráfico 42 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra

Tabla 43 Me siento útil con la labor que realizo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	3	7,5	7,5	7,5
2	4	10,0	10,0	17,5
3	16	40,0	40,0	57,5
4	16	40,0	40,0	97,5
5	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

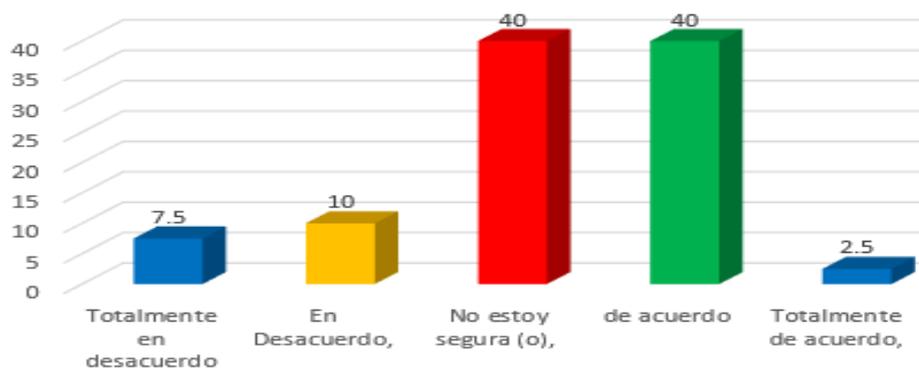


Gráfico 43 Me siento útil con la labor que realizo

Tabla 44 Me complacen los resultados de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	3	7,5	7,5	12,5
3	18	45,0	45,0	57,5
4	15	37,5	37,5	95,0
5	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

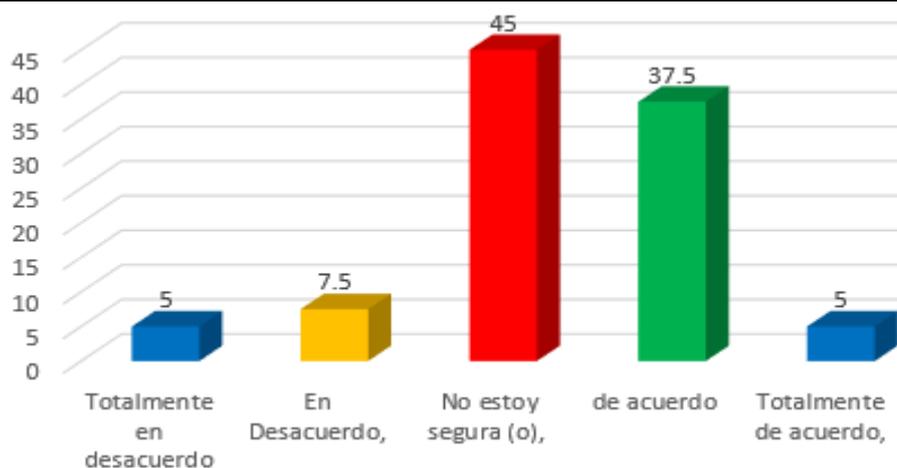


Gráfico 44 Me complacen los resultados de mi trabajo

Tabla 45 Me gusta el trabajo que realizo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	3	7,5	7,5	7,5
2	7	17,5	17,5	25,0
3	10	25,0	25,0	50,0
4	8	20,0	20,0	70,0
5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

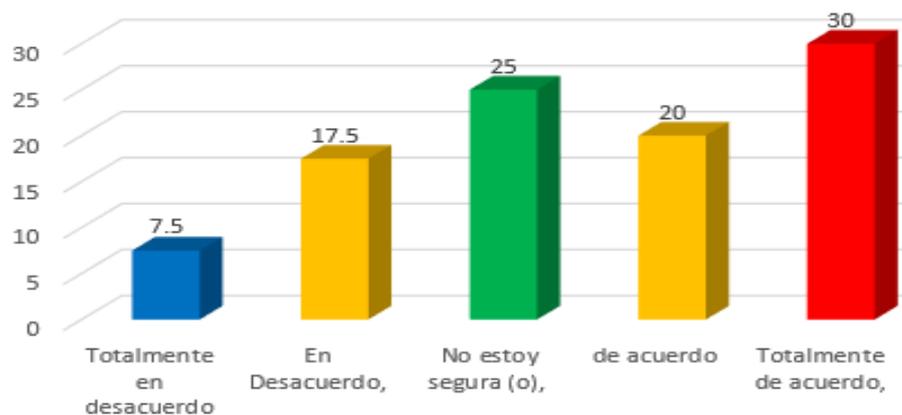


Gráfico 45 Me gusta el trabajo que realizo

Tabla 46 Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	4	10,0	10,0	15,0
3	13	32,5	32,5	47,5
4	19	47,5	47,5	95,0
5	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

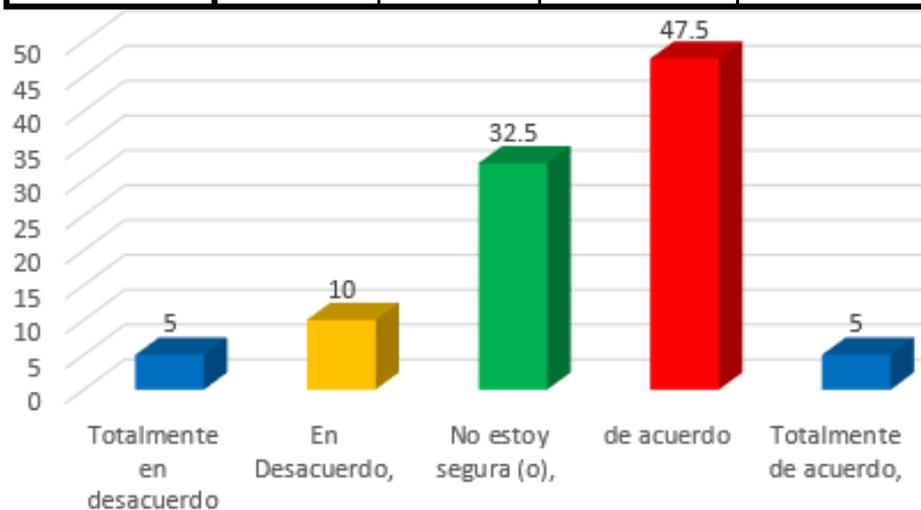


Gráfico 46 Mi trabajo me hace sentir realizado como persona

Tabla 47 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	5	12,5	12,5	17,5
3	13	32,5	32,5	50,0
4	10	25,0	25,0	75,0
5	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

SIGNIFICACION DE LA TAREA

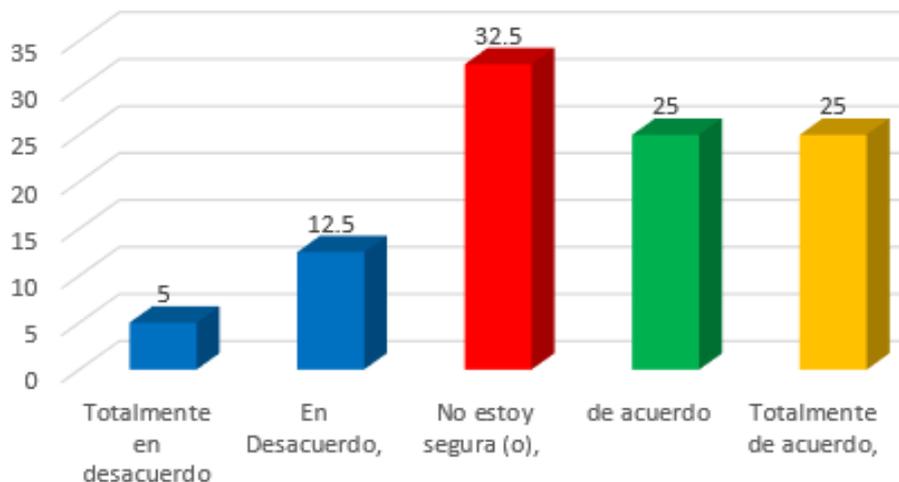


Gráfico 47 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo

Tabla 48 Me gusta la actividad que realizo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	2,5	2,5	2,5
2	3	7,5	7,5	10,0
3	9	22,5	22,5	32,5
4	15	37,5	37,5	70,0
5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

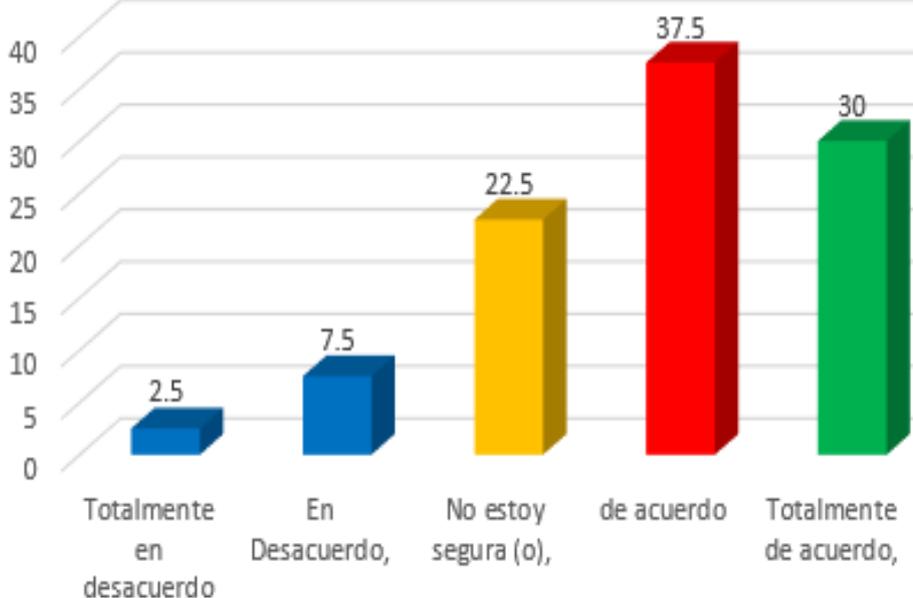


Gráfico 48 Me gusta la actividad que realizo

## SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 20	4	10,0	10,0	10,0
21	1	2,5	2,5	12,5
22	2	5,0	5,0	17,5
24	2	5,0	5,0	22,5
25	3	7,5	7,5	30,0
26	4	10,0	10,0	40,0
27	4	10,0	10,0	50,0
28	6	15,0	15,0	65,0
29	5	12,5	12,5	77,5
30	4	10,0	10,0	87,5
31	3	7,5	7,5	95,0
32	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 49 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	2,5	2,5	2,5
2	4	10,0	10,0	12,5
3	16	40,0	40,0	52,5
4	18	45,0	45,0	97,5
5	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

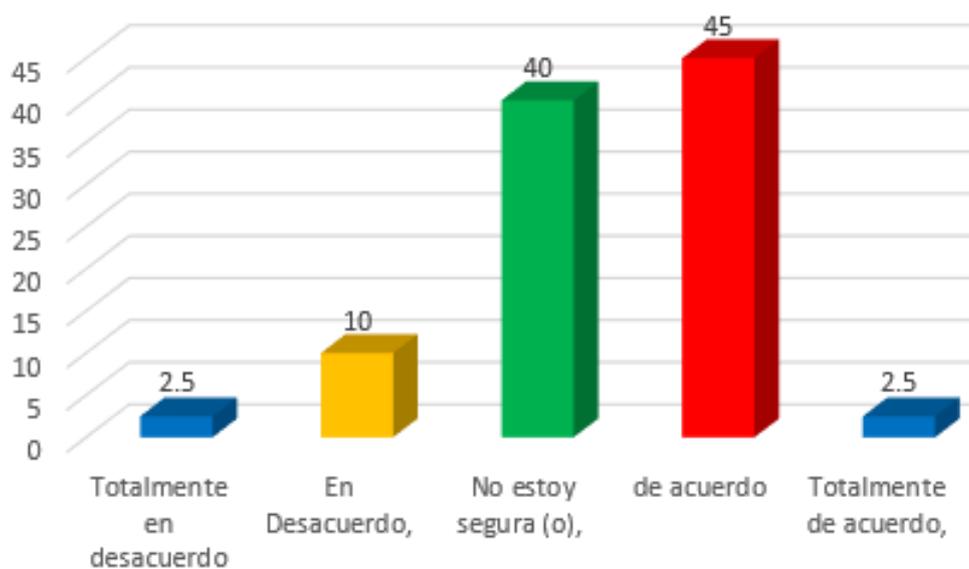


Gráfico 49 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

Tabla 50 El ambiente donde trabajo es confortable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	4	10,0	10,0	15,0
3	18	45,0	45,0	60,0
4	14	35,0	35,0	95,0
5	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

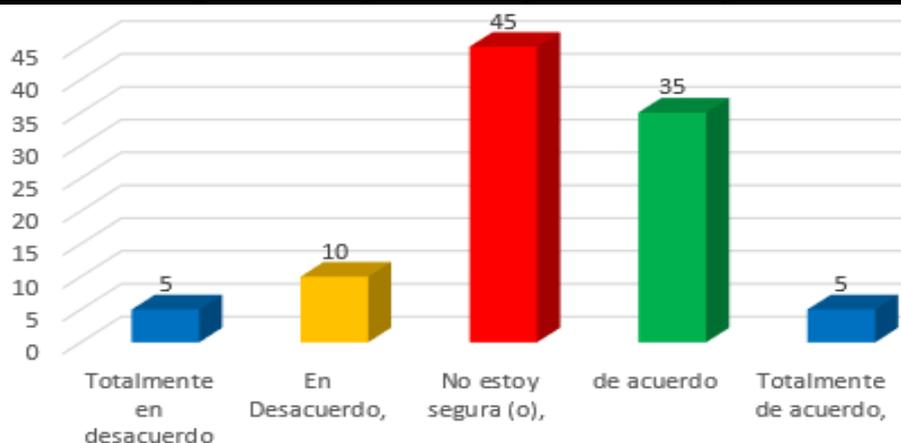


Gráfico 50 El ambiente donde trabajo es confortable

Tabla 51 Me disgusta mi horario.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	4	10,0	10,0	10,0
2	5	12,5	12,5	22,5
3	13	32,5	32,5	55,0
4	10	25,0	25,0	80,0
5	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

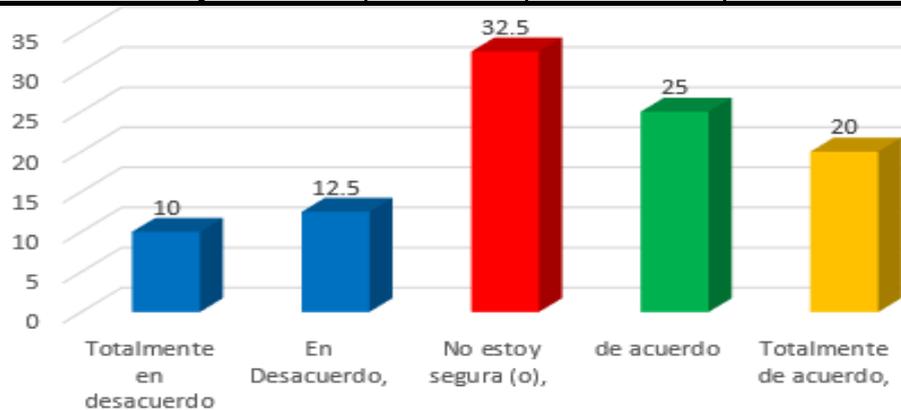


Gráfico 51 Me disgusta mi horario.

Tabla 52 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	2,5	2,5	2,5
2	4	10,0	10,0	12,5
3	16	40,0	40,0	52,5
4	17	42,5	42,5	95,0
5	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

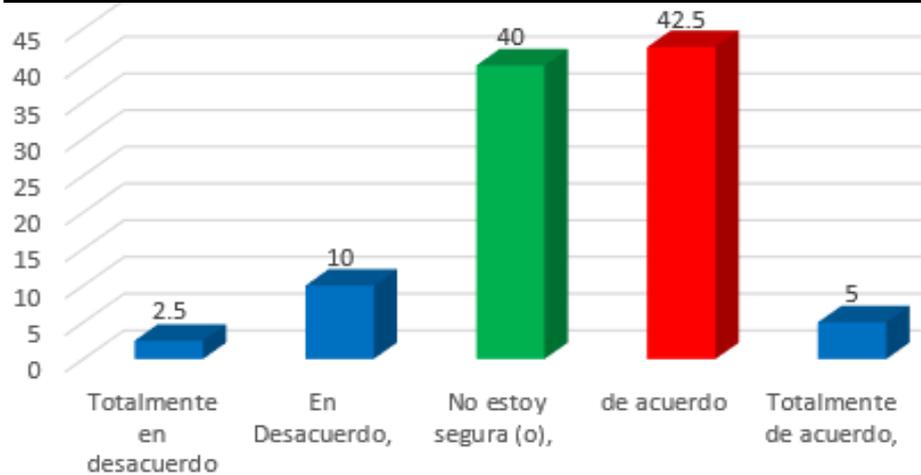


Gráfico 52 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo

Tabla 53 La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	3	7,5	7,5	7,5
2	12	30,0	30,0	37,5
3	12	30,0	30,0	67,5
4	10	25,0	25,0	92,5
5	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

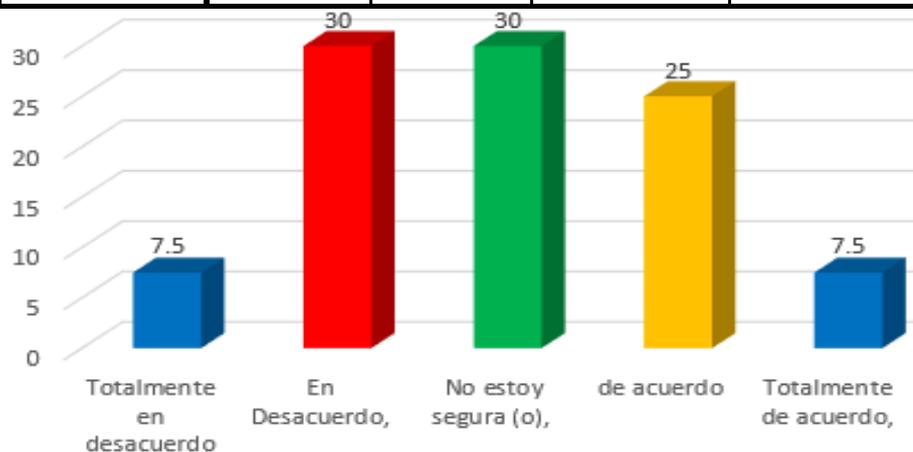


Gráfico 53 La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable

Tabla 54 El horario de trabajo me resulta incómodo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	9	22,5	22,5	27,5
3	13	32,5	32,5	60,0
4	11	27,5	27,5	87,5
5	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

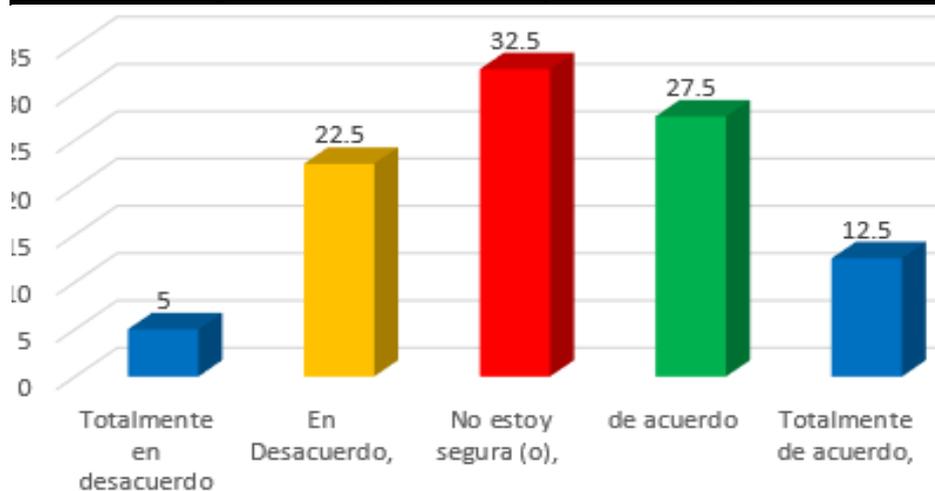


Gráfico 54 El horario de trabajo me resulta incómodo

Tabla 55 En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	4	10,0	10,0	15,0
3	9	22,5	22,5	37,5
4	12	30,0	30,0	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

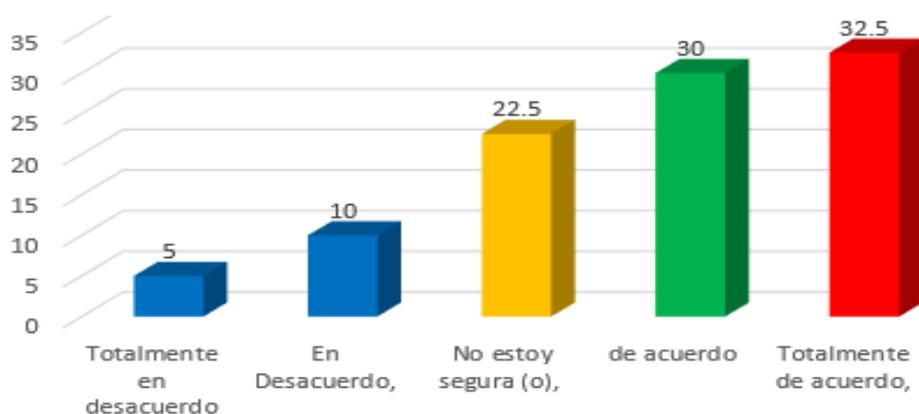


Gráfico 55 En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo

Tabla 56 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	3	7,5	7,5	12,5
3	13	32,5	32,5	45,0
4	12	30,0	30,0	75,0
5	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

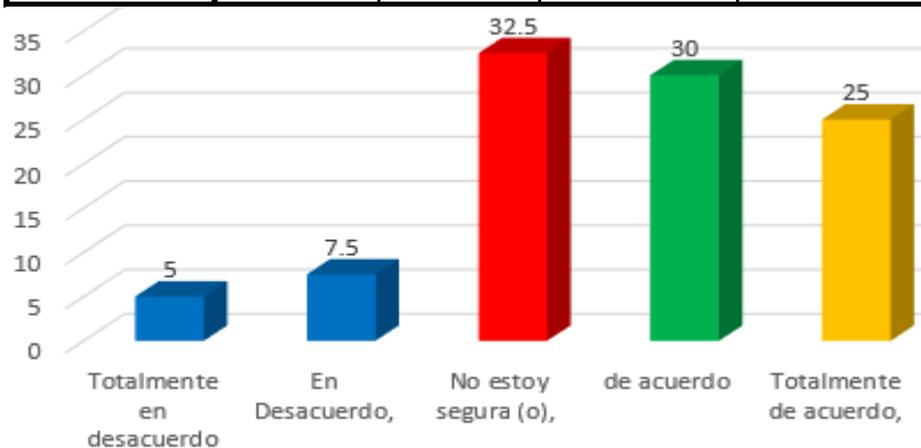


Gráfico 56 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias

Tabla 57 Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	2,5	2,5	2,5
2	4	10,0	10,0	12,5
3	11	27,5	27,5	40,0
4	12	30,0	30,0	70,0
5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

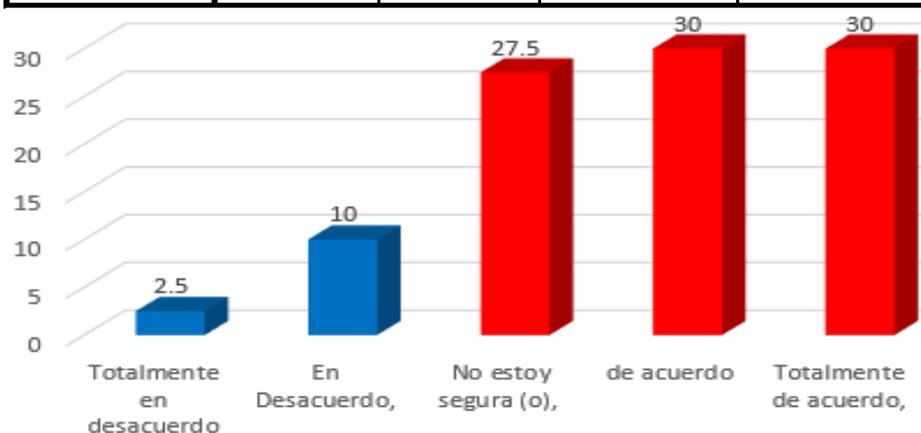


Gráfico 57 Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo

## CONDICIONES DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 20	1	2,5	2,5	2,5
21	1	2,5	2,5	5,0
24	1	2,5	2,5	7,5
25	1	2,5	2,5	10,0
26	1	2,5	2,5	12,5
28	5	12,5	12,5	25,0
29	6	15,0	15,0	40,0
30	4	10,0	10,0	50,0
31	2	5,0	5,0	55,0
32	8	20,0	20,0	75,0
33	1	2,5	2,5	77,5
34	4	10,0	10,0	87,5
35	1	2,5	2,5	90,0
36	1	2,5	2,5	92,5
37	2	5,0	5,0	97,5
41	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 58 Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	8	20,0	20,0	20,0
2	14	35,0	35,0	55,0
3	13	32,5	32,5	87,5
4	4	10,0	10,0	97,5
5	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

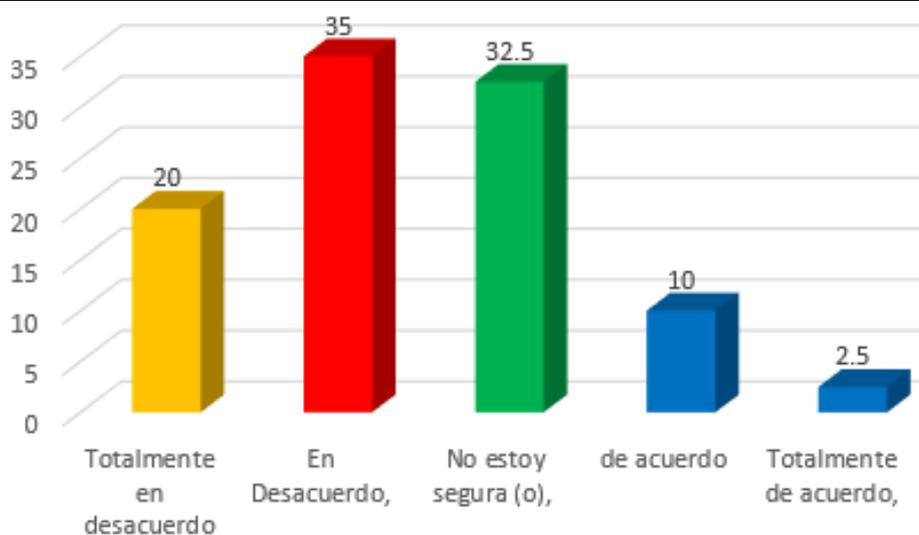


Gráfico 58 Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución

Tabla 59 Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	5,0	5,0	5,0
	2	3	7,5	7,5	12,5
	3	17	42,5	42,5	55,0
	4	16	40,0	40,0	95,0
	5	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

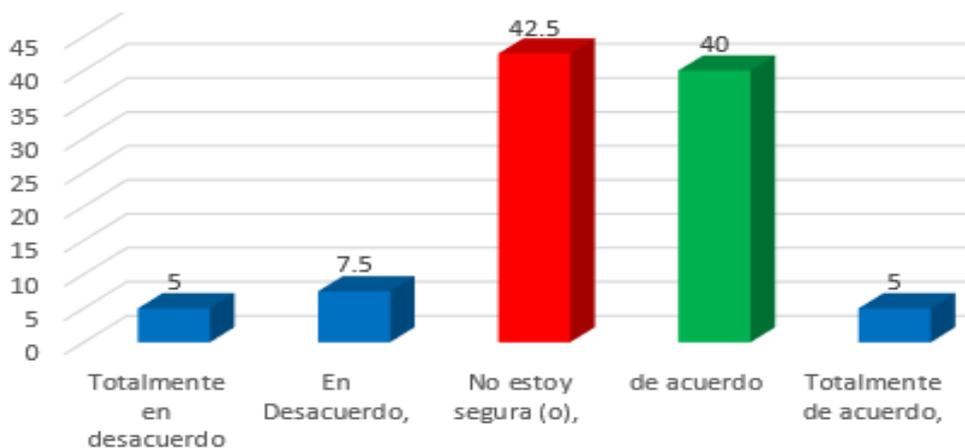


Gráfico 59 Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.

Tabla 60 Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	2,5	2,5	2,5
	2	3	7,5	7,5	10,0
	3	17	42,5	42,5	52,5
	4	16	40,0	40,0	92,5
	5	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

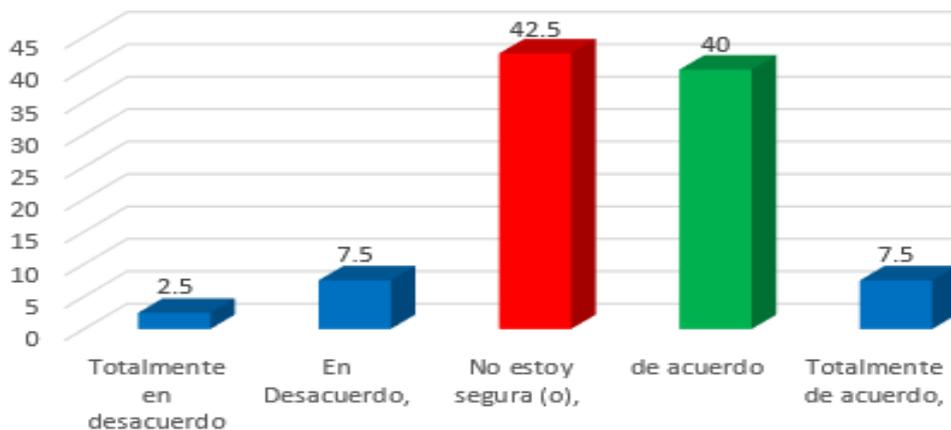


Gráfico 60 Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia

Tabla 61 Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	5,0	5,0	5,0
	2	2	5,0	5,0	10,0
	3	13	32,5	32,5	42,5
	4	20	50,0	50,0	92,5
	5	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

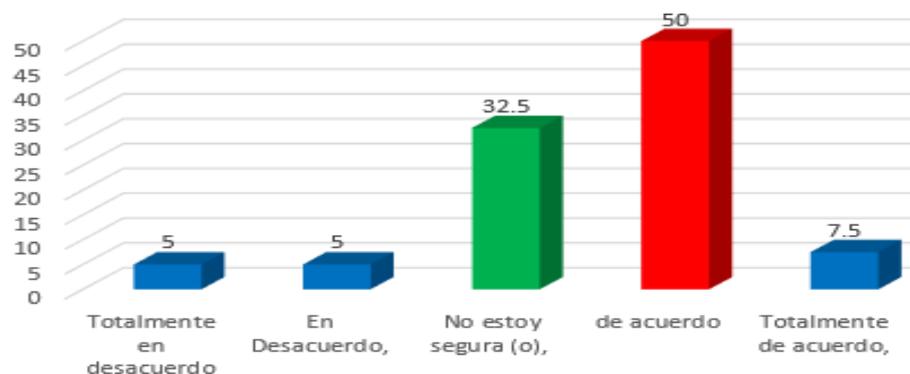


Gráfico 61 Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido

Tabla 62 Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	7,5	7,5	7,5
	2	4	10,0	10,0	17,5
	3	14	35,0	35,0	52,5
	4	13	32,5	32,5	85,0
	5	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

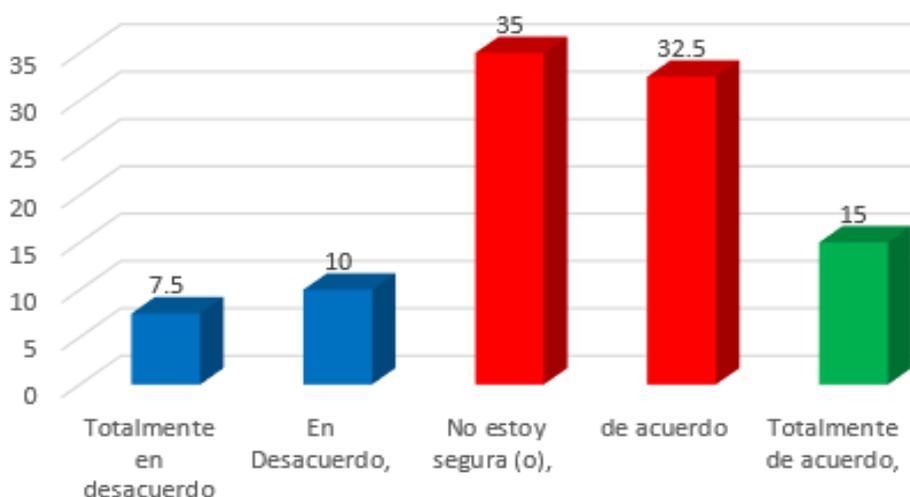


Gráfico 62 Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras

## RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 11	1	2,5	2,5	2,5
12	1	2,5	2,5	5,0
13	3	7,5	7,5	12,5
14	4	10,0	10,0	22,5
15	6	15,0	15,0	37,5
16	8	20,0	20,0	57,5
17	7	17,5	17,5	75,0
18	5	12,5	12,5	87,5
19	4	10,0	10,0	97,5
20	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 63 Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	5	12,5	12,5	12,5
2	11	27,5	27,5	40,0
3	7	17,5	17,5	57,5
4	6	15,0	15,0	72,5
5	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

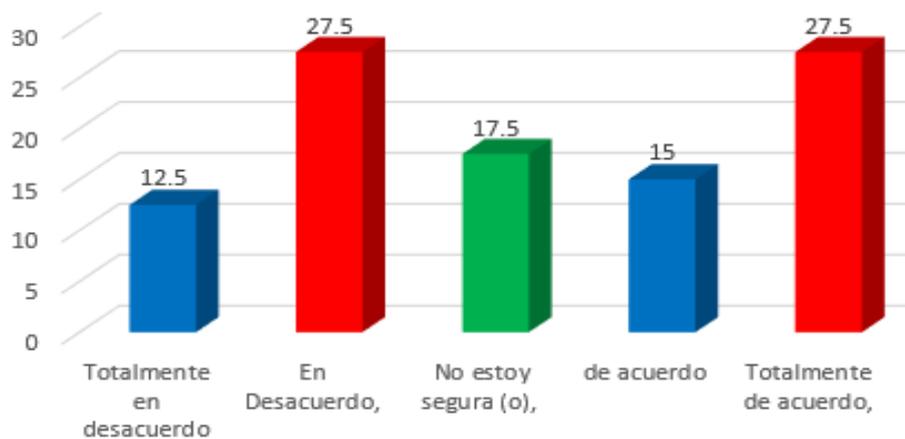


Gráfico 63 Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo

Tabla 64 Me siento mal con lo que gano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	5	12,5	12,5	12,5
2	9	22,5	22,5	35,0
3	12	30,0	30,0	65,0
4	9	22,5	22,5	87,5
5	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

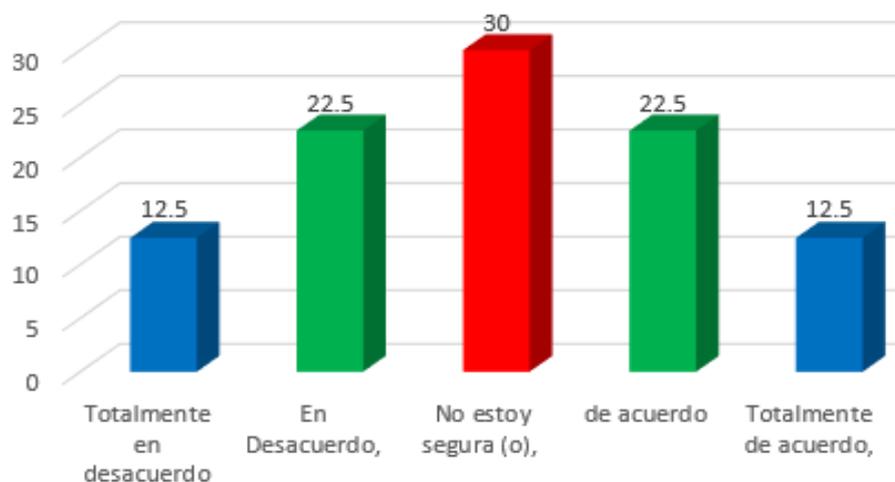


Gráfico 64 Me siento mal con lo que gano

Tabla 65 El sueldo que tengo es bastante aceptable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	3	7,5	7,5	7,5
2	4	10,0	10,0	17,5
3	13	32,5	32,5	50,0
4	16	40,0	40,0	90,0
5	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

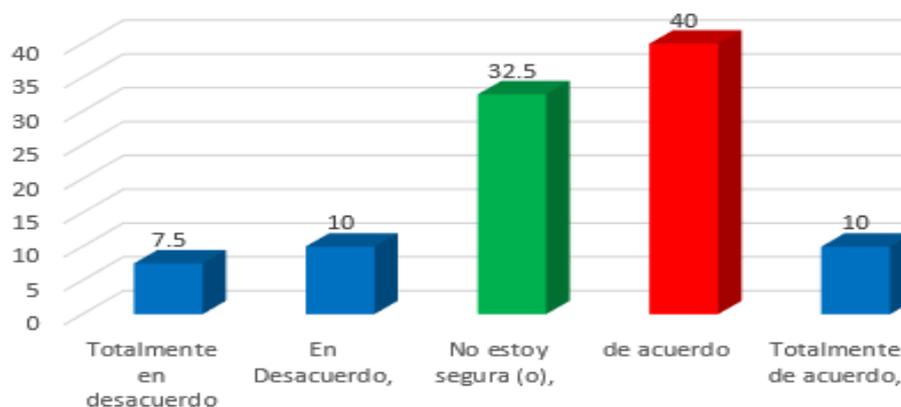


Gráfico 65 El sueldo que tengo es bastante aceptable

Tabla 66 La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	3	7,5	7,5	7,5
2	9	22,5	22,5	30,0
3	8	20,0	20,0	50,0
4	16	40,0	40,0	90,0
5	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

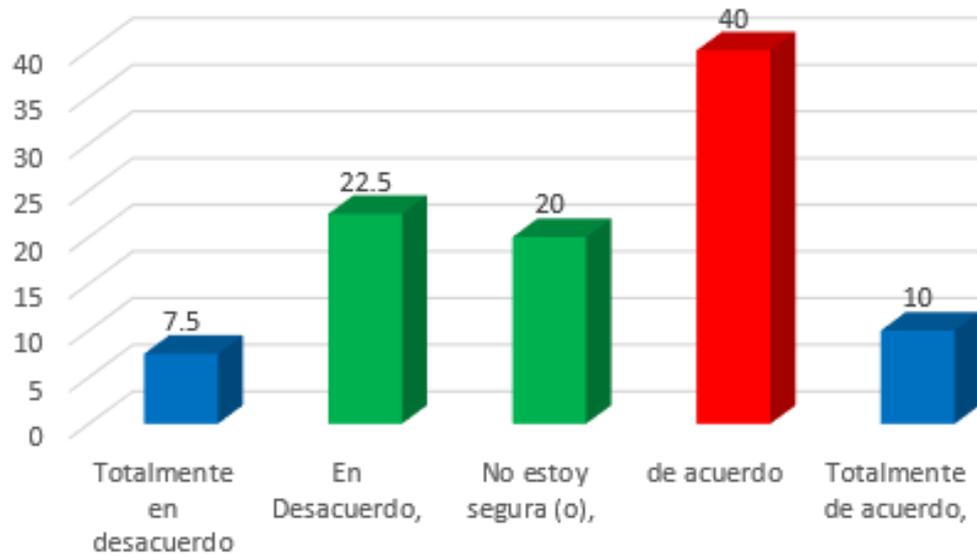


Gráfico 66 La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando

Tabla 67 Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	5,0	5,0	5,0
2	10	25,0	25,0	30,0
3	12	30,0	30,0	60,0
4	12	30,0	30,0	90,0
5	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

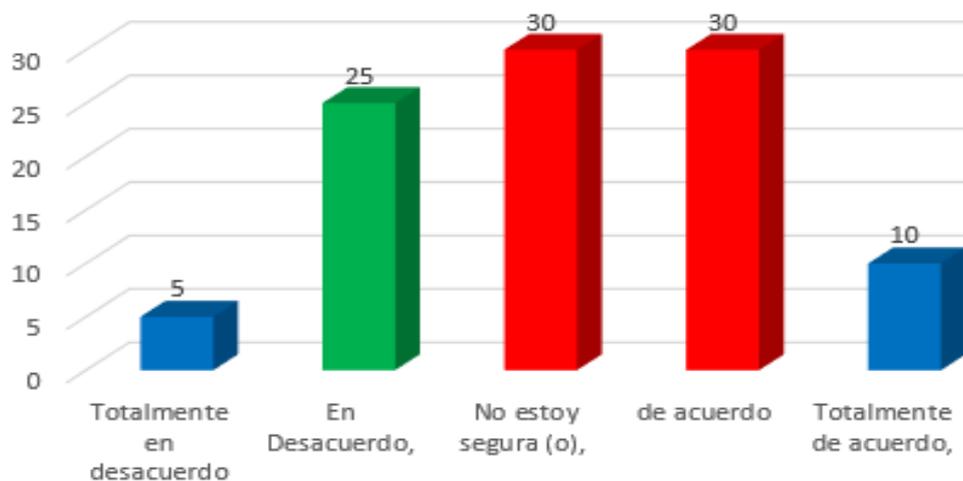


Gráfico 67 Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas

## BENEFICIOS ECONÓMICOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	8	1	2,5	2,5	2,5
	11	1	2,5	2,5	5,0
	12	4	10,0	10,0	15,0
	13	2	5,0	5,0	20,0
	14	4	10,0	10,0	30,0
	15	4	10,0	10,0	40,0
	16	5	12,5	12,5	52,5
	17	5	12,5	12,5	65,0
	18	7	17,5	17,5	82,5
	19	4	10,0	10,0	92,5
	20	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

## SATISFACCION LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	65	1	2,5	2,5	2,5
	72	1	2,5	2,5	5,0
	76	1	2,5	2,5	7,5
	77	2	5,0	5,0	12,5
	79	2	5,0	5,0	17,5
	84	2	5,0	5,0	22,5
	85	1	2,5	2,5	25,0
	86	2	5,0	5,0	30,0
	87	1	2,5	2,5	32,5
	88	2	5,0	5,0	37,5
	89	2	5,0	5,0	42,5
	90	3	7,5	7,5	50,0
	91	2	5,0	5,0	55,0
	92	3	7,5	7,5	62,5
	93	3	7,5	7,5	70,0
	94	1	2,5	2,5	72,5
	96	3	7,5	7,5	80,0
	97	5	12,5	12,5	92,5
	99	1	2,5	2,5	95,0
	100	1	2,5	2,5	97,5
	106	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

## 5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

### 5.2.1 Gestión administrativa y satisfacción laboral

#### 1. Formulación de hipótesis

Ho: La gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

Hi: La gestión administrativa influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022. 2.

#### 2. Nivel de significancia: 5% = 0.05

#### 3. Prueba de normalidad

Para los 40 registros, empleamos Shapiro-Wilk con un umbral de significación de 0.069, que es superior a 0.05. Verificamos la normalidad de las 2 variables.

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION ADMINISTRATIVA	,120	40	,155	,951	40	,084
SATISFACCION LABORAL	,115	40	,197	,949	40	,069

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### 4. Información y datos descriptivos

**Descriptivos**

		Estadístico	Error estándar
GESTION ADMINISTRATIVA	Media	133,70	1,100
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	131,48 135,92
	Media recortada al 5%	133,56	
	Mediana	135,00	
	Varianza	48,369	
	Desviación estándar	6,955	
	Mínimo	123	

	Máximo		148	
	Rango		25	
	Rango intercuartil		10	
	Asimetría		,047	,374
	Curtosis		-,804	,733
SATISFACCION LABORAL	Media		89,25	1,315
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	86,59	
		Límite superior	91,91	
	Media recortada al 5%		89,64	
	Mediana		90,50	
	Varianza		69,167	
	Desviación estándar		8,317	
	Mínimo		65	
	Máximo		106	
	Rango		41	
	Rango intercuartil		11	
	Asimetría		-,823	,374
	Curtosis		,887	,733

## 5. Elección de la prueba estadística

Dada la normalidad, se utilizará la prueba paramétrica de *pearson* para muestras con variables numéricas.

### Correlaciones entre Gestión administrativa & Satisfacción laboral

		GESTION ADMINISTRATIVA	SATISFACCION LABORAL
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	-,015
	Sig. (bilateral)		,929
	N	40	40
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	-,015	1
	Sig. (bilateral)	,929	
	N	40	40

El coeficiente de correlación de Pearson de -0.015 mide la relación estadística entre las variables Gestión administrativa y Satisfacción laboral observándose una Correlación negativa muy baja entre ambas variables.

Tabla 68. Escala de valores del coeficiente de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande o perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja

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

La Significación bilateral (p-valor) de 0.929 muestra el grado de compatibilidad entre el valor poblacional propuesto y la información muestral disponible.

#### 5. Análisis de p-valor

P valor es igual 0.929 que es superior a 0.05

#### 6. Toma de decisión

Como  $p > 0.05$  (Sig. bilateral=0.929) entonces aceptamos la hipótesis nula. Por lo que se demuestra que *La gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.*

### 5.2.2 La dimensión planeación. gestión administrativa y satisfacción laboral

#### 1. Hipótesis específica 1

**H<sub>01</sub>:** La dimensión planeación de la gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

**H<sub>11</sub>:** La dimensión planeación de la gestión administrativa influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

#### 2. Nivel de significancia: 5% = 0.05

#### 3. Prueba de normalidad

Para los 40 registros, empleamos Shapiro-Wilk con un umbral de significación de 0.069, que es superior a 0.05. Verificamos la normalidad de las 2 variables.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión: Planeación	,146	40	,031	,963	40	,204
SATISFACCION LABORAL	,115	40	,197	,949	40	,069

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### 4. Elección de la prueba estadística

Dada la normalidad, se utilizará la prueba paramétrica de *pearson* para muestras con variables numéricas.

Correlaciones entre la dimensión Planeación & Satisfacción Laboral			
		Dimensión: Planeación	SATISFACCIO N LABORAL
Dimensión: Planeación	Correlación de Pearson	1	,026
	Sig. (bilateral)		,872
	N	40	40
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,026	1
	Sig. (bilateral)	,872	
	N	40	40

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.026 mide la relación estadística entre las variables Planeación de la Gestión administrativa y Satisfacción laboral observándose una Correlación positiva baja entre ambas variables.

La Significación bilateral (p-valor) de 0.872 muestra el grado de compatibilidad entre el valor poblacional propuesto y la información muestral disponible.

#### 5. Análisis de p-valor

P valor es igual 0.872 que es superior a 0.05

#### 6. Toma de decisión

Como  $p > 0.05$  (Sig. bilateral=0.872) entonces aceptamos la hipótesis nula. Por lo que se demuestra que *La dimensión planeación de la gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los*

*profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.*

### 5.2.3 La dimensión organización de la gestión administrativa y satisfacción laboral

#### 1. Hipótesis específica 2

**H<sub>02</sub>:** La *dimensión organización* de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

**H<sub>i2</sub>:** La *dimensión organización* de la gestión administrativa, influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

#### 2. Nivel de significancia: 5% = 0.05

#### 3. Prueba de normalidad

Para los 40 registros, empleamos Shapiro-Wilk con un umbral de significación de 0.069, que es superior a 0.05. Verificamos la normalidad de las 2 variables.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión: Organización	,125	40	,113	,974	40	,465
SATISFACCION LABORAL	,115	40	,197	,949	40	,069

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### 4. Elección de la prueba estadística

Dada la normalidad, se utilizará la prueba paramétrica de *pearson* para muestras con variables numéricas.

Correlaciones

		Dimensión: Organización	SATISFACCIO N LABORAL
Dimensión: Organización	Correlación de Pearson	1	,107
	Sig. (bilateral)		,511
	N	40	40
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,107	1
	Sig. (bilateral)	,511	
	N	40	40

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.107 mide la relación estadística entre la Dimensión Organización de la Gestión administrativa y Satisfacción laboral observándose una Correlación positiva muy baja entre ambas variables.

La Significación bilateral (p-valor) de 0.511 muestra el grado de compatibilidad entre el valor poblacional propuesto y la información muestral disponible.

#### 5. Análisis de p-valor

P valor es igual 0.511 que es superior a 0.05

#### 6. Toma de decisión

Como  $p > 0.05$  (Sig. bilateral=0.511) entonces aceptamos la hipótesis nula. Por lo que se demuestra que *La dimensión organización de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.*

### 5.2.4 La dimensión dirección de la gestión administrativa y satisfacción laboral

#### 1. Hipótesis específica 3

**H<sub>o3</sub>:** *La dimensión dirección de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.*

**Hi3:** La *dimensión dirección* de la gestión administrativa, influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

**2. Nivel de significancia: 5% = 0.05**

**3. Prueba de normalidad**

Para los 40 registros, empleamos Shapiro-Wilk con un umbral de significación de 0.069, que es superior a 0.05. Verificamos la normalidad de las 2 variables.

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión: Dirección	,126	40	,111	,973	40	,432
SATISFACCION LABORAL	,115	40	,197	,949	40	,069

a. Corrección de significación de Lilliefors

**4. Elección de la prueba estadística**

Dada la normalidad, se utilizará la prueba paramétrica de *pearson* para muestras con variables numéricas.

**Correlaciones**

		Dimensión: Dirección	SATISFACCION LABORAL
Dimensión: Dirección	Correlación de Pearson	1	-,056
	Sig. (bilateral)		,731
	N	40	40
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	-,056	1
	Sig. (bilateral)	,731	
	N	40	40

El coeficiente de correlación de Pearson de -0.056 mide la relación estadística entre la Dimensión Organización de la Gestión administrativa y Satisfacción laboral observándose una Correlación negativa muy baja entre ambas variables.

La Significación bilateral (p-valor) de 0.731 muestra el grado de compatibilidad entre el valor poblacional propuesto y la información muestral disponible.

## 5. Análisis de p-valor

P valor es igual 0.731 que es superior a 0.05

## 6. Toma de decisión

Como  $p > 0.05$  (Sig. bilateral=0.511) entonces aceptamos la hipótesis nula. Por lo que se demuestra que **La dimensión dirección de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.**

### 5.2.5 La dimensión control de la gestión administrativa y satisfacción laboral

## 1. Hipótesis específica 4

**H<sub>04</sub>:** La *dimensión control* de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

**H<sub>14</sub>:** La *dimensión control* de la gestión administrativa, influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

## 2. Nivel de significancia: 5% = 0.05

## 3. Prueba de normalidad

Para los 40 registros, empleamos Shapiro-Wilk con un umbral de significación de 0.069, que es superior a 0.05. Verificamos la normalidad de las 2 variables.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión: Control	,137	40	,055	,973	40	,451
SATISFACCION LABORAL	,115	40	,197	,949	40	,069

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### 4. Elección de la prueba estadística

Dada la normalidad, se utilizará la prueba paramétrica de *pearson* para muestras con variables numéricas.

		Dimensión: Control	SATISFACCIO N LABORAL
Dimensión: Control	Correlación de Pearson	1	-,101
	Sig. (bilateral)		,535
	N	40	40
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	-,101	1
	Sig. (bilateral)	,535	
	N	40	40

El coeficiente de correlación de Pearson de -0.101 mide la relación estadística entre la Dimensión Control de la Gestión administrativa y Satisfacción laboral observándose una Correlación negativa muy baja entre ambas variables.

La Significación bilateral (p-valor) de 0.535 muestra el grado de compatibilidad entre el valor poblacional propuesto y la información muestral disponible.

#### 5. Análisis de p-valor

P valor es igual 0.535 que es superior a 0.05

#### 6. Toma de decisión

Como  $p > 0.05$  (Sig. bilateral=0.535) entonces aceptamos la hipótesis nula. Por lo que se demuestra que *La dimensión control de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022*

### 5.3 Discusión de resultados

(Saavedra Meléndez & Delgado Bardales, 2020) logro caracterizar la satisfacción laboral en la gestión administrativa y concluyo que la satisfacción laboral en la gestión administrativa es el sentir del trabajador en su ambiente de

trabajo, observándose que no están del todo satisfechos, por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo, manifestando además que la gestión administrativa necesita de estrategias que permita direccionar la organización, pues eso ayuda al cumplimiento de metas, dirección, organización, control y planificación que deben ser aplicados adecuadamente. La satisfacción laboral es gestionada por el área de los recursos humanos siendo esta el centro de toda organización para reconocer y motivar el desempeño laboral. Lo mencionado por Saavedra & Delgado no son concordante con el resultado de la investigación donde demostramos que la gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay

Distinción entre teoría y práctica centrándonos en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores en una institución están basados fundamentalmente en la cultura organizacional partiendo de su formación profesional que sugiere aplicar teorías como paradigmas según el diseño de Thomas Kuhn, así mismo el entendimiento y aplicación como una opción por una o más teorías como apoyo a una mejora de cambio permanente donde seamos partícipes de factores intelectuales y también emocionales, previendo los estudios sobre retórica, para conocer técnicas de persuasión compartidas con todos los participantes de este debate, concordante con los resultados de la investigación donde logramos demostrar que La gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay.

La construcción permanente de la gestión administrativa fundamentados en la integralidad de las acciones y eliminación de inequidades, exigen una profunda reflexión en la dimensión ontológica, epistemológica y ética, del objeto de conocimiento sobre la satisfacción concatenadas con la gestión tendientes a una doctrina administrativa que tiene por objeto facilitar el gobierno de las

instituciones acorde a sus principios, reglas y procedimientos basadas primordialmente

La dimensión planeación de la gestión administrativa y satisfacción laboral responde a las necesidades del ejercicio de Administrar para prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar, que permita una toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una institución, basado en los principios y métodos de administración dada su capacidad corporativa que comprende la incorporación del discurso científico como parte de la dinámica de la gestión administrativa en un centro de salud, así como otras prácticas disciplinarias en el proceso de atención de la salud, y una benigna reflexión filosófica sobre sus propósitos, métodos, concepciones y objeto de estudio. La planeación es una disciplina epistemológica, fundamentada en elementos científicos muy fuertes para que no sea rebatida que permita la construcción de un mapa conceptual lo suficientemente soportado y sólido, planteada desde una visión crítica que permita entender en qué momento puede fallar la planeación. Cuando se duda, entonces se le da contenido al discurso teórico que permita una sustentación de algo, su mera explicación cuyas implicancias recurrentes justifiquen la discusión del status de una epistemología de las ciencias de la salud, demostrando que la dimensión planeación de la gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay, por lo que la planeación es una disciplina epistemológica, compleja para defenderla dada sus elementos científicos muy fuertes para que no sea rebatida por o que requiere construir un mapa conceptual lo suficientemente soportado y sólido, hecha desde una visión crítica para entender en qué momento puede fallar la planeación, dándole el contenido y discurso teórico para basarse en ello.

La filosofía de la dimensión organizacional está referida al conjunto de ideas que se plantean con el fin de establecer la misión, visión, valores y estrategias para el funcionamiento óptimo del desarrollo organizacional de la institución y de las personas como unidades dentro de un ecosistema del equilibrio de la naturaleza,

del ser humano y sus manifestaciones con una visión emprendedora que busca aprender y buscar un equilibrio emocional en la búsqueda de su equilibrio consecuente de las personalidades y conductas de todos los que interactúan con ella cuando hablamos de movimiento humano para influenciar como pensamiento y corriente de enfoque integrador; dando a entender las particularidades de las relaciones humanas en su vida laboral; y donde hay intervención del estado la relación fluye de las interacciones y voluntades de dos entes vivientes, la institución con sus normativas gestadas a cumplirse y el ser humano que es parte de la organización, cuyo compromiso no debería dañar los diferentes roles que tiene la institución y las personas dentro de la sociedad demostrándose en nuestra investigación que la dimensión organización de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay debido a nuestras formas de organización generalmente se dan a través de las personas que laboran y son quienes participan en nuestros círculos de estudios, donde cada una de ellas tienen distintas oportunidades de comprender y difundir el equilibrio emocional de las instituciones y de las personas.

La dirección es una influencia consciente sobre la sociedad que está condicionada por la naturaleza sistémica de la sociedad, el carácter social del trabajo y la necesidad de intercomunicarnos en el proceso de intercambio de la actividad material y espiritual con el fin de ordenar, mantener, perfeccionar y desarrollar su especificidad. La dirección supone la existencia de subsistemas y relaciones entre los elementos del sistema; régimen de su funcionamiento como mecanismos que actúan bajo cierto control conforme a determinadas normas que persigue un fin concreto de recolectar y dar un tratamiento de la información respecto al análisis, diagnóstico y pronóstico, sistematización y presuposición del fin sobre esta base encaminada a conseguir el fin consecuente con la decisión general mediante la planificación, programación, proyección y formulación de las decisiones administrativas para cumplir la decisión y control de esta actividad que en la práctica se registran dos tipos de dirección: el espontáneo y consciente

o planificado. La dirección científica y planificada prevé el conocimiento activo y la confección del programa correspondiente a las actividades orientadas a cumplir una tarea concreta, y en el socialismo la dirección se realiza sobre la base de los principios del centralismo democrático y se transforma gradualmente en autogestión social comunista.

En el Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay es constantes los cambios en el interior de los recursos humanos y técnicos faltando determinar en qué periodo de su vida son óptimos los trabajos que realizan en un entorno para conseguir los objetivos planificados por la institución desarrollando las tareas típicas de dirección, transmitir información y tomar decisiones, por lo que los resultados obtenidos permite la dimensión dirección de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay, demostrándose también que el desarrollo sistemático de la función requiere una respuesta continua a los cambios del entorno lo que se denomina dirección estratégica y requiere establecer políticas de planificación, organización, gestión y control. Cuando nos referimos a la dirección, por lo general se tienen los niveles directivos como la alta dirección, la dirección intermedia y la dirección operativa: Supervisores asignan a los trabajadores a las distintas tareas y evalúan los resultados diariamente.

La Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado están regulados mediante la Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG” y define el sistema de control interno como el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado.

El control interno busca promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía de las instituciones buscando que la calidad de los servicios que presta para lograr ciertas metas de control, enfocado a la información financiera el que compete y es relevante para las operaciones de auditoría de estados financieros,

dentro del control interno para determinar las categorías de objetivos de tipo estratégico, de información financiera, de operaciones y de cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentos.

El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay tiene implantado su sistema de control interno para el cumplimiento de los objetivos que se han propuesto como son el de promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, autoevaluarse y mejora permanente de la calidad de los servicios públicos que presta; y otros para cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones y otras, por lo que analizado el sistema de control y a relación existente con la gestión administrativa que es definida como un conjunto de actividades interrelacionadas (funciones) que se mueven hacia un objetivo podemos concluir que la dimensión control de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay a similitud del sistema, el proceso también incluye componentes interdependientes que conducen a un resultado, siendo el proceso el elemento dinamizador del sistema, toda vez que el sistema de la administración general ingresan personal, dinero, tecnología, maquinaria y materiales que se interrelaciona con los procesos administrativos para entregar productos o servicios de la manera más eficiente posible.

#### **5.4 Aporte científico de la investigación**

La investigación incluye dos temas de interés que son la gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega ubicada en la ciudad de Abancay y el aporte fundamental radica en determinar y aclarar que la gestión administrativa tiene como objetivos maximizar los procesos implementados para lograr mejor desempeño, seguimiento y control de los procedimientos internos de la organización pero que requiere de una reingeniería o un cambio en la cultura del trabajador de ser más consecuente en ser parte en el cumplimiento de metas, misión, visión que

toda institución se plantea pero no son trabajados en su integridad como visión de futuro, por lo que se requiere diseñar una organización donde se defina tres aspectos esenciales, basados en contar con un modelo organizacional, es decir, la estructura de ordenamiento interno más adecuada y compatible a las estrategias que se hayan considerado en la institución, teniendo la premisa de que no hay diseño sin estrategia previamente definida. Los modelos organizacionales que la administración científica nos ofrece son los denominados modelos tradicionales, dentro de los cuales se considera el funcional, el de productos, el de clientes, el geográfico, el de turnos, el de cantidad, el de proceso productivo, el de proyectos y el matricial. Han surgido modelos emergentes basados en el concepto de red.

Las organizaciones modernas deben mostrar la existencia de interrelaciones de los órganos o cargos, definidos lógicamente a través de normas directrices, reglamentos de la organización para el logro de sus objetivos que asignen a cada grupo la autoridad necesaria para supervisar y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical toda la estructura de la organización, y que también determinamos que es necesario identificar sus rasgos frente a las relaciones con los colegas de trabajo, observar cómo es su comportamiento con un superior, con un subordinado, con un colega de igual nivel, con colegas de otra área, que rol juegan cuando forma parte de equipos de trabajo o de grupos humanos. En base a este panorama es que se pueden establecer estilos de liderazgo que permitan conciliar sinérgicamente los diversos talentos de cada trabajador a favor de la institución en su conjunto. De lo que se trata es de valorar la salud espiritual, la salud emocional, la salud racional y la salud fisiológica del personal. La salud espiritual permite comprender que el ser humano tiene valores, preferencias y gustos, principios de vida a ser respetados, que han sido cultivados a lo largo de su vida, y los cuales pueden pertenecer a aspectos como la religión, la política, el género, la raza, etcétera. Es decir, saber administrar la diversidad humana.

## CONCLUSIONES

La satisfacción laboral en la gestión administrativa fue mayor para médicos, OMS y técnicos de laboratorio (TL) y menor para auxiliares y enfermeras ( $p < 0,00005$ ). A los 31-40 años, a menor edad, menor ( $p = 0,05$ ). La satisfacción con las condiciones de trabajo también fue mayor entre médicos, DUE y TL, enfermeros y auxiliares de enfermería ( $p < 0,00005$ ). Por área de trabajo, fue más frecuente en consejería, sala y cirugía que en servicios centrales, cuidados intensivos y urgencias ( $p = 0,004$ ). La satisfacción con los miembros de la organización se relacionó con el trabajo ( $p < 0,00005$ ), la ocupación ( $p = 0,001$ ) y la edad ( $p = 0,005$ ).

El apoyo instrumental en el trabajo se correlacionó con la satisfacción con el jefe inmediato ( $r = 0,77$ ;  $p < 0,00005$ ) y las relaciones con la dirección ( $r = 0,70$ ;  $p < 0,00005$ ). Los trabajadores de la salud experimentaron más apoyo instrumental que los trabajadores no sanitarios ( $p = 0,01$ ) y tuvieron una menor aceptación de los servicios centralizados en el mismo lugar de trabajo ( $p < 0,00005$ ).

El apoyo emocional en el trabajo estuvo fuertemente relacionado con la satisfacción con el jefe inmediato ( $r = 0,75$ ;  $p < 0,00005$ ) y la relación con la gerencia ( $r = 0,69$ ;  $p < 0,00005$ ). El segundo es una correlación entre la satisfacción con los pares y el reconocimiento y uso de las habilidades profesionales.

Se observó fuerte correlación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la satisfacción con la tarea realizada ( $r = 0,84$ ;  $p < 0,00005$ ). Así mismo, se encontró fuerte correlación entre la satisfacción general, con la tarea, con las condiciones de trabajo, con las personas y con el apoyo emocional e instrumental en el trabajo. El análisis multivariante mostró una relación independiente entre la satisfacción laboral general y el apoyo en el trabajo emocional ( $p = 0,0001$ ; OR: 1,16-1,61) e instrumental ( $p = 0,0018$ , OR: 1,15-1,97).

## SUGERENCIAS

Urge en las instituciones del estado la construcción y transformación permanente de la gestión administrativa fundamentados en la integralidad de las acciones y eliminación de inequidades que exigen una profunda reflexión en la dimensión ontológica, epistemológica y ética, del objeto de conocimiento sobre la satisfacción concatenadas con la gestión tendientes a una doctrina administrativa que tiene por objeto facilitar el gobierno de las instituciones acorde a sus principios, reglas y procedimientos basadas primordialmente y previendo que la distinción entre teoría y práctica deben estar centrados en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores de las instituciones y estos basados fundamentalmente en la cultura organizacional, partiendo de su formación profesional que sugiere aplicar teorías como paradigmas, así como el entendimiento y aplicación de una o más teorías como apoyo a una mejora de cambio permanente donde seamos partícipes de factores intelectuales y también emocionales, previendo los estudios sobre retórica, para conocer técnicas de persuasión compartidas concordante con los resultados de la investigación donde logramos demostrar que la gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bellido, C. (2016). *Planeamiento Estratégico*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Canul, M., Fernández, B., & González, M. (s.f.). Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas.
- Chacón, G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Lima. Perú.
- Chumpitaz Valdivia, N. N. (2022). *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales y administrativos del Establecimiento de Salud Pachacamac, 2022*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Fonseca, A., Martel, S., Rojas, V., Flores, V., & Vela, S. (2013). *Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo*. Lima: Gráfica D&S.
- Fuentes, J. (2018). “*Gestión administrativa y satisfacción de los usuarios en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2017*”. Tesis de titulación, Universidad José Carlos Mariátegui, Departamento de ciencias jurídicas, empresariales y pedagógicas, Moquegua. Recuperado el 3 de Mayo de 2019
- Gestadmon, M. (22 de Julio de 2011). *Gestión Administrativa*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2016, de Blogger: <http://marielgestadmonhond11.blogspot.com/>

- Gonzales, J. (2018). *Gestión Administrativa en una Empresa Industrial y Retail, Lima 2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas, Argentina.
- Helsinki. (2004). *Principios éticos en la investigación: Cuatro Principios Bioéticos en la investigación, No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia* (Segunda ed.). Madrid: Mc Newrland.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). (M. Rocha, Ed.) México DF: Mc. Graew Hill Education.
- Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega. (2020). Recuperado el 08 de Diciembre de 2020, de Portal Web Hospital Abancay: <https://www.hospitalabancaygdv.gob.pe/>
- Jeans, R. (2016). *“Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE comercial “San Martin” – Chiclayo”*. Tesis de titulación, Universidad Señor de Sipán, Departamento de ciencias empresariales, Pimentel. Recuperado el 3 de mayo de 2019
- Manso, J. (Abril de 2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, I(No. 128).
- Ministerio de Salud . (2002). *Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud*. Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud .Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación, Dirección General de Salud de las Personas.Dirección General de Salud de las Personas, Lima-Perú.

Ministerio de Salud+. (2019). Recuperado el 02 de Diciembre de 2020, de Plataforma Digital única del Estado Peruano : <https://www.gob.pe/4764-hospital-regional-guillermo-diaz-de-la-vega-que-hacemos>

Ocampos, L., & Valencia, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial Essalud-Tumbes, 2016*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.

Ojeda Alva, N. M. (2019). *La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2019*. Lima Callao: Universidad Cesar Vallejo \_EPG.

Paredes, M. (2016). “*La gestión administrativa y la satisfacción del usuario externo del área de nutrición del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, Chiclayo, 2015*”. Tesis de titulación, Universidad Señor de Sipán, Departamento de ciencias empresariales, Pimentel. Recuperado el 3 de Mayo de 2019

Quintero, J. (2005). Teoría de las Necesidades de Maslow.

Reinoso, V. (2011). El proceso administrativo y su aplicación en las empresas. Quito.

Remington, C., & Gallardo, L. (2011). Recuperado el 29 de Abril de 2019, de Procesos administrativos y administración por liderazgo.: <https://gustavoadolfocarrascal.wikispaces.com/file/view/Procesos+Administrativos+R.pdf>

- Rojas chumbe, E. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2022*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo-Tesis.
- Romero, M., & Barrios, B. (2018). El liderazgo transformacional como estrategia para optimizar la gestión técnico-administrativa del personal directivo en la Unellez Núcleo Tinaquillo. *Revista Gerens*, 54-63.
- Sapaico, P. (2016). *Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas de Ancón, 2016*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades. E.A.P. Psicología, Lima.
- Sihue Canales, Z. H. (2022). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en el área de Farmacia de un Hospital del Minsa del Cercado de Lima 2022*. Lima: Universidad Cesar Vallejo EPG.
- Tola, I. (2015). *“Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de ESSALUD de la región Puno -2012”*. Tesis magistral, Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Departamento de Post grado, Juliaca. Recuperado el 3 de Mayo de 2019
- Villalobos, S. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.

# ANEXOS

## ANEXO 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento	
<p>General ¿Cómo influye la gestión administrativa en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?</p> <p>Específicos ¿Cómo influye la gestión administrativa, dimensión planeación, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa, dimensión organización, en la Satisfacción Laboral de los profesionales</p>	<p>General Evaluar la influencia de la gestión administrativa en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Específicos Precisar la influencia de la gestión administrativa, dimensión planeación, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Precisar la influencia de la gestión</p>	<p>General Hi: La gestión administrativa influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Hi: La gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Específicos Hi1: La dimensión planeación de la gestión administrativa influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Hi01: La dimensión planeación de la gestión administrativa no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Hi2: La dimensión organización de la gestión administrativa, influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del</p>	Gestión administrativa	Planeación	<p>Conocimiento de Misión y visión. Valores institucionales. Objetivos sanitarios. Planes de trabajo y estrategias sanitarias</p>	Cuestionario de Gestión administrativa	
	Organización	<p>Estructura de la organizacional Organigrama actualizado Documentos de gestión Manejo del RRHH Comunicación interna</p>					
	Dirección	<p>Logros y compromiso Recompensa por el trabajo Toma de decisiones compartidas Pertinencia en el trabajo</p>					
	Control	<p>Cumplimiento de objetivos y metas Control anticipado Evaluación de desempeño Información actualizada Control del RRHH Presupuesto es controlado</p>					
				Satisfacción Laboral	Reto del trabajo	<p>Altamente cualificados Considerados como “los mejores” Creativos y brillantes Expertos y/o competentes Desarrollan nuevas ideas y conocimiento</p>	Cuestionario de Satisfacción Laboral
					Sistema de recompensas justas	<p>Intercambian conocimiento para resolver problemas. Comparten sus propias ideas Colaboran entre ellos Comparten información Interaccionen e intercambien ideas con personal de otras áreas.</p>	

<p>de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa, dimensión dirección, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa, dimensión control, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022?</p>	<p>administrativa, dimensión organización, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Precisar la influencia de la gestión administrativa, dimensión dirección, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Precisar la influencia de la gestión administrativa, dimensión control, en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p>	<p>Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Ho2: La dimensión organización de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Hi3: La dimensión dirección de la gestión administrativa, influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Ho3: La dimensión dirección de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Hi4: La dimensión control de la gestión administrativa, influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p> <p>Ho4: La dimensión control de la gestión administrativa, no influye de manera significativa y positiva en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.</p>			Aplican el conocimiento para resolver problemas	Cuestionario de Características Generales		
				Condiciones favorables	<p>Sentimiento de pertenencia a esta empresa</p> <p>La empresa tiene un gran sentido y valor personal para ellos</p> <p>Consideran como propios los problemas de la empresa</p> <p>Consideran que la empresa los trata de forma justa</p> <p>Consideran que la empresa es honesta y sincera con ellos</p> <p>Coherencia entre lo que la empresa “dice” y “hace”</p>			
			Características Laborales				Profesión	<p>Medico</p> <p>Enfermera</p> <p>Odontólogo</p> <p>Obstetra</p> <p>Nutricionista</p> <p>Médico veterinario</p> <p>Psicólogo</p> <p>Biólogo</p>
							Condición Laboral	<p>Nombrado</p> <p>Contratado Terceros (Locación)</p> <p>Contratado Cas</p> <p>728</p>
			Características Educativas				Nivel Educativo	<p>Título Profesional</p> <p>Título de especialidad</p> <p>Maestro</p> <p>Doctor</p>
			Características Sociodemográficas				Edad	Años de vida
							Género	<p>Femenino</p> <p>Masculino</p>



Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"  
Facultad de Ciencias de la Educación  
Unidad de Posgrado



## ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

**TÍTULO:** GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY - 2022

**OBJETIVO:**

Evaluar la influencia de la gestión administrativa en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

**INVESTIGADOR:** CARRION HERRERA URIEL

**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 al concluir la entrevista.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_





## ANEXO 03

### INSTRUMENTOS

#### CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

**ID**

**FECHA:**

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN.** GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY - 2022.

**OBJETIVO.** Evaluar la influencia de la gestión administrativa en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

**RESPONSABLE:** Uriel Carrión Herrera

**INSTRUCCIONES.** El presente cuestionario es de carácter anónimo, por ello solo pido la sinceridad al responder las preguntas; debe marcar con una **X** según crea conveniente. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Gracias por su colaboración.

#### **I. Características Laborales**

##### **1.1. Condición Laboral**

- Nombrado
- Contratado Terceros (Locación)
- Contratado Cas
- 728

##### **1.2. Profesión**

- Medico

- Enfermera
- Odontólogo
- Obstetra
- Nutricionista
- Médico veterinario
- Psicólogo
- Biólogo

## **II. Características Educativas**

### **2.1.Nivel Educativo**

- Título Profesional
- Título de especialidad
- Maestro
- Doctor

## **III. Características Sociodemográficas**

### **3.1.Edad**

### **3.2. Género**

- Femenino
- Masculino

## ANEXO 04



## CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ID FECHA: 

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN.** GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY - 2022.

**OBJETIVO.** Evaluar la influencia de la gestión administrativa en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

**RESPONSABLE:** Uriel Carrión Herrera

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

Gracias por su colaboración.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No estoy segura (o)	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TDA	DA	NES	EDA	TEDA
5	4	3	2	1

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Planeación</b>					
1	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión					
2	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión					
3	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores					

4	Están definidos los objetivos sanitarios en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega				
5	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones				
6	Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones				
7	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones				
8	Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones				
9	Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones				
10	Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones				
	<b>Dimensión: Organización</b>				
11	Conoce la estructura organizacional del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega				
12	El organigrama del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega es actualizado				
13	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar				
14	Existen manuales de funciones actualizados en su departamento				
15	Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades				
16	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones				
17	El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal				
18	Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora				
19	Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega				
20	Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones				
	<b>Dimensión: Dirección</b>				
21	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo				
22	Siente que es bien recompensado por su trabajo				
23	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntada por su opinión.				
24	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal				

25	Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección					
26	Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección					
27	Está satisfecho con su trabajo					
28	Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo					
29	La relación con su jefe directo es:					
30	La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada					
	<b>Dimensión: Control</b>					
31	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección					
32	Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección					
33	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar					
34	Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones					
35	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades					
36	Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras					
37	Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras					
38	Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras					
39	Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras					
40	Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios					

## ANEXO 05

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

ID FECHA: 

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN.** GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY - 2022.

**OBJETIVO.** Evaluar la influencia de la gestión administrativa en la Satisfacción Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, Abancay – 2022.

**RESPONSABLE:** Uriel Carrión Herrera

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

Gracias por su colaboración.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Significación de la tarea</b>					
01	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
02	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
03	Me siento útil con la labor que realizo.					
04	Me complacen los resultados de mi trabajo.					

05	Me gusta el trabajo que realizo					
06	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
07	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
08	Me gusta la actividad que realizo					
<b>Condiciones de trabajo</b>						
09	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable					
11	Me disgusta mi horario.					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
<b>Reconocimiento personal y/o social</b>						
18	Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
<b>Beneficios económicos</b>						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					



## ANEXO 06



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES

**Nombre del experto:** Francisco Garcés García    **Especialidad:** Medicina

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

#### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Comp	Ítem	RELEV.	COHERE.	SUFICI.	CLARID.	TOTAL
D I M E	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión	4	4	4	4	16
	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión	4	4	4	4	16
	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores	4	3	4	4	15
	Están definidos los objetivos sanitarios en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	3	4	4	4	15
	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
D	Conoce la estructura organizacional del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	4	4	4	4	16

	El organigrama del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega es actualizado	4	4	4	4	16
	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar	4	4	4	4	16
	Existen manuales de funciones actualizados en su departamento	4	3	4	4	15
	Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades	3	4	4	4	15
	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal	4	4	4	4	16
	Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora	4	4	4	4	16
	Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	4	4	4	4	16
	Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo	4	4	4	4	16
	Siente que es bien recompensado por su trabajo	4	4	4	4	16
	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntada por su opinión.	4	4	4	4	16
	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal	4	3	4	4	15
	Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección	3	4	4	4	15
	Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Está satisfecho con su trabajo	4	4	4	4	16
	Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo	4	4	4	4	16
	La relación con su jefe directo es:	4	4	4	4	16
La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada	4	4	4	4	16	

<b>DIMENSIÓN CONTROL</b>	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar	4	4	4	4	16
	Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones	4	3	4	4	15
	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades	3	4	4	4	15
	Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
	Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras	4	4	4	4	16
	Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
	Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
	Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) 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**



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES



Nombre del experto: FRANCISCO GARCÉS GARCÍA Especialidad: MEDICINA

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

### SATISFACCIÓN LABORAL

Componente	Ítem	RELEVA.	COHEREN.	SUFICIE.	CLARIDAD	TOTAL
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4	16
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	3	4	4	4	15
	Me siento útil con la labor que realizo.	3	4	4	4	15
	Me complacen los resultados de mi trabajo.	4	4	4	4	16
	Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	4	16
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	4	16
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	4	16
	Me gusta la actividad que realizo	4	4	4	4	16
CONDICIONES DE TRABAJO	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4	16
	El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	4	16
	Me disgusta mi horario.	4	4	4	4	16
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	3	4	4	4	15
	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	3	15
	El horario de trabajo me resulta incómodo	4	4	4	4	16
	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	4	16

	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	4	16
	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4	16
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución	4	4	4	4	16
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	4	16
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	4	16
	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	4	16
	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	4	4	4	4	16
BENEFICIOS ECONÓMICOS	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	4	16
	Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4	16
	El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	4	16
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	4	16
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) 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



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES



**Nombre del experto:** PEDRO G. VILLAVICENCIO GUARDIA **Especialidad:** DR. EN ECONOMÍA  
*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Comp	Ítem	RELEV.	COHERE.	SUFICL.	CLARID.	TOTAL
DIMENSION PLANEACIÓN	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión	4	4	4	4	16
	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión	4	4	4	4	16
	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores	4	3	4	4	15
	Están definidos los objetivos sanitarios en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	3	4	4	4	15
	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
DIMENSI ON ORGANIZ ACIÓN	Conoce la estructura organizacional del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	4	4	4	4	16
	El organigrama del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega es actualizado	4	4	4	4	16
	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar	4	4	4	4	16

	Existen manuales de funciones actualizados en su departamento	4	3	4	4	15
	Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades	3	4	4	4	15
	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal	4	4	4	4	16
	Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora	4	4	4	4	16
	Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	4	4	4	4	16
	Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo	4	4	4	4	16
	Siente que es bien recompensado por su trabajo	4	4	4	4	16
	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntada por su opinión.	4	4	4	4	16
	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal	4	3	4	4	15
	Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección	3	4	4	4	15
	Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Está satisfecho con su trabajo	4	4	4	4	16
	Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo	4	4	4	4	16
	La relación con su jefe directo es:	4	4	4	4	16
	La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada	4	4	4	4	16
<b>DIMENSIÓN CONTROL</b>	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar	4	4	4	4	16

Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones	4	3	4	4	15
Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades	3	4	4	4	15
Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras	4	4	4	4	16
Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) 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**



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES



Nombre del experto: PEDRO G. VILLAVICENCIO GUARDIA Especialidad: DR. EN ECONOMÍA

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

### SATISFACCIÓN LABORAL

Componente	Ítem	RELEVA.	COHEREN.	SUFICIE.	CLARIDAD	TOTAL
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4	16
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	3	4	4	4	15
	Me siento útil con la labor que realizo.	3	4	4	4	15
	Me complacen los resultados de mi trabajo.	4	4	4	4	16
	Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	4	16
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	4	16
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	4	16
	Me gusta la actividad que realizo	4	4	4	4	16
CONDICIONES DE TRABAJO	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4	16
	El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	4	16
	Me disgusta mi horario.	4	4	4	4	16
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	3	4	4	4	15
	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	3	15
	El horario de trabajo me resulta incómodo	4	4	4	4	16
	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	4	16

	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	4	16
	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4	16
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución	4	4	4	4	16
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	4	16
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	4	16
	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	4	16
	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	4	4	4	4	16
BENEFICIOS ECONÓMICOS	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	4	16
	Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4	16
	El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	4	16
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	4	16
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) 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



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES



**Nombre del experto:** ROCIO QUISPE SOTOMAYO      **Especialidad:** DR. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Comp	Ítem	RELEV.	COHERE.	SUFICI.	CLARID.	TOTAL
DIMENSION PLANEACIÓN	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión	4	4	4	4	16
	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión	4	4	4	4	16
	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores	4	3	4	4	15
	Están definidos los objetivos sanitarios en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	3	4	4	4	15
	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
DIMENSION ORGANIZACIÓN	Conoce la estructura organizacional del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	4	4	4	4	16
	El organigrama del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega es actualizado	4	4	4	4	16

	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar	4	4	4	4	16
	Existen manuales de funciones actualizados en su departamento	4	3	4	4	15
	Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades	3	4	4	4	15
	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal	4	4	4	4	16
	Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora	4	4	4	4	16
	Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	4	4	4	4	16
	Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
<b>D</b> <b>I</b> <b>M</b> <b>F</b> <b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo	4	4	4	4	16
	Siente que es bien recompensado por su trabajo	4	4	4	4	16
	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntada por su opinión.	4	4	4	4	16
	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal	4	3	4	4	15
	Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección	3	4	4	4	15
	Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Está satisfecho con su trabajo	4	4	4	4	16
	Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo	4	4	4	4	16
	La relación con su jefe directo es:	4	4	4	4	16
	La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada	4	4	4	4	16
<b>D</b> <b>I</b> <b>M</b> <b>F</b>	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16

Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
Es evaluado su desempeño en base a algún estándar	4	4	4	4	16
Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones	4	3	4	4	15
Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades	3	4	4	4	15
Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras	4	4	4	4	16
Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios	4	4	4	4	16

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

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 Dra. Rocio Quispe Sotomayor  
 C.P. 72153 - DNI: 40852257  
 Firma y Sello del juez



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES



**Nombre del experto:** ROCIO QUISPE SOTOMAYOR **Especialidad:** DR. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

### SATISFACCIÓN LABORAL

Componente	Ítem	RELEVA.	COHEREN.	SUFICIE.	CLARIDAD	TOTAL
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4	16
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	3	4	4	4	15
	Me siento útil con la labor que realizo.	3	4	4	4	15
	Me complacen los resultados de mi trabajo.	4	4	4	4	16
	Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	4	16
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	4	16
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	4	16
	Me gusta la actividad que realizo	4	4	4	4	16
CONDICIONES DE TRABAJO	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4	16
	El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	4	16
	Me disgusta mi horario.	4	4	4	4	16
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	3	4	4	4	15
	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	3	15
	El horario de trabajo me resulta incómodo	4	4	4	4	16

	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	4	16
	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	4	16
	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4	16
<b>RECONOCIMIE NTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>	Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución	4	4	4	4	16
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	4	16
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	4	16
	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	4	16
	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	4	4	4	4	16
<b>BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	4	16
	Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4	16
	El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	4	16
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	4	16
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	4	16

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

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

  
 Dra. Rocio Quispe Sotomayor  
 C.P. 72153 - DNI: 40852257  
 Firma y Sello del juez



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES



**Nombre del experto:** ELUTERIO MORALES RIOS      **Especialidad:** DR. EN CIENCIAS EMPRESARIALES

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

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Comp	Ítem	RELEV.	COHERE.	SUFICI.	CLARID.	TOTAL
DIMENSION PLANEACIÓN	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión	4	4	4	4	16
	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión	4	4	4	4	16
	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores	4	3	4	4	15
	Están definidos los objetivos sanitarios en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	3	4	4	4	15
	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
DIMENSION ORGANIZACIÓN	Conoce la estructura organizacional del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	4	4	4	4	16
	El organigrama del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega es actualizado	4	4	4	4	16

	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar	4	4	4	4	16
	Existen manuales de funciones actualizados en su departamento	4	3	4	4	15
	Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades	3	4	4	4	15
	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal	4	4	4	4	16
	Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora	4	4	4	4	16
	Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	4	4	4	4	16
	Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
<b>D</b> <b>I</b> <b>M</b> <b>F</b> <b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo	4	4	4	4	16
	Siente que es bien recompensado por su trabajo	4	4	4	4	16
	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntada por su opinión.	4	4	4	4	16
	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal	4	3	4	4	15
	Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección	3	4	4	4	15
	Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Está satisfecho con su trabajo	4	4	4	4	16
	Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo	4	4	4	4	16
	La relación con su jefe directo es:	4	4	4	4	16
La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada	4	4	4	4	16	
<b>D</b> <b>I</b> <b>M</b> <b>F</b>	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16

Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
Es evaluado su desempeño en base a algún estándar	4	4	4	4	16
Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones	4	3	4	4	15
Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades	3	4	4	4	15
Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras	4	4	4	4	16
Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios	4	4	4	4	16

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

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

GOBIERNO REGIONAL APURÍMACA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMACA  
RED DE SALUD ABANIMAY

*Eleuterio Morales Ríos*

Eleuterio Morales Ríos  
JEFE DE UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

**Firma y Sello del juez**



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES



**Nombre del experto:** ELEUTERIO MORALES RIOS **Especialidad:** DR. EN CIENCIAS EMPRESARIALES

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

### SATISFACCIÓN LABORAL

Componente	Ítem	RELEVA.	COHEREN.	SUFICIE.	CLARIDAD	TOTAL
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4	16
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	3	4	4	4	15
	Me siento útil con la labor que realizo.	3	4	4	4	15
	Me complacen los resultados de mi trabajo.	4	4	4	4	16
	Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	4	16
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	4	16
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	4	16
	Me gusta la actividad que realizo	4	4	4	4	16
CONDICIONES DE TRABAJO	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4	16
	El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	4	16
	Me disgusta mi horario.	4	4	4	4	16
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	3	4	4	4	15
	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	3	15
	El horario de trabajo me resulta incómodo	4	4	4	4	16
	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	4	16

	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	4	16
	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4	16
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución	4	4	4	4	16
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	4	16
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	4	16
	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	4	16
	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	4	4	4	4	16
BENEFICIOS ECONÓMICOS	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	4	16
	Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4	16
	El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	4	16
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	4	16
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	4	16

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

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC  
RED DE SALUD ABANIMAY  
Eleuterio Morales Ríos  
JEFE DE UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

Firma y Sello del juez



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES



**Nombre del experto** Percy Fritz Puga Peña      **Especialidad:** Dr. Administración de la educación  
*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Comp	Ítem	RELEV.	COHERE.	SUFICI.	CLARID.	TOTAL
DIMENSION PLANEACIÓN	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión	4	4	4	4	16
	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión	4	4	4	4	16
	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores	4	3	4	4	15
	Están definidos los objetivos sanitarios en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	3	4	4	4	15
	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
DIMENSION ORGANIZACIÓN	Conoce la estructura organizacional del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	4	4	4	4	16
	El organigrama del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega es actualizado	4	4	4	4	16
	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar	4	4	4	4	16

	Existen manuales de funciones actualizados en su departamento	4	3	4	4	15
	Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades	3	4	4	4	15
	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
	El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal	4	4	4	4	16
	Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora	4	4	4	4	16
	Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	4	4	4	4	16
	Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones	4	4	4	4	16
<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo	4	4	4	4	16
	Siente que es bien recompensado por su trabajo	4	4	4	4	16
	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntada por su opinión.	4	4	4	4	16
	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal	4	3	4	4	15
	Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección	3	4	4	4	15
	Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Está satisfecho con su trabajo	4	4	4	4	16
	Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo	4	4	4	4	16
	La relación con su jefe directo es:	4	4	4	4	16
	La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada	4	4	4	4	16
<b>DIMENSIÓN CONTROL</b>	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección	4	4	4	4	16
	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar	4	4	4	4	16

Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones	4	3	4	4	15
Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades	3	4	4	4	15
Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras	4	4	4	4	16
Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras	4	4	4	4	16
Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios	4	4	4	4	16

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

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Dr. Percy F. Puga Pádua  
 CLAD N° 020  
 DNI: 40113776

Firma y Sello del juez



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES



**Nombre del experto:** PERCY FRITZ PUGA PEÑA **Especialidad:** DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

### SATISFACCIÓN LABORAL

Componente	Ítem	RELEVA.	COHEREN.	SUFICIE.	CLARIDAD	TOTAL
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4	16
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	3	4	4	4	15
	Me siento útil con la labor que realizo.	3	4	4	4	15
	Me complacen los resultados de mi trabajo.	4	4	4	4	16
	Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	4	16
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	4	16
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	4	16
	Me gusta la actividad que realizo	4	4	4	4	16
CONDICIONES DE TRABAJO	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4	16
	El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	4	16
	Me disgusta mi horario.	4	4	4	4	16
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	3	4	4	4	15
	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	3	15
	El horario de trabajo me resulta incómodo	4	4	4	4	16
	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	4	16

RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	4	16
	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4	16
	Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución	4	4	4	4	16
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	4	16
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	4	16
	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	4	16
BENEFICIOS ECONÓMICOS	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	4	4	4	4	16
	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	4	16
	Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4	16
	El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	4	16
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	4	16
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	4	16

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

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Dr. Percy F. Puga Palla  
 CLAD N° 024  
 DNI: 4011775

**Firma y Sello del juez**

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Uriel CARRION HERRRERA, nace el 29 de abril de 1970 en la ciudad de Abancay, sus padres Don Uriel Carrión Trujillo y Doña Lastenia Herrera Azurín, quienes se preocuparon por su educación y estudio el nivel primaria y secundaria en la Gran Unidad Escolar Miguel Grau de Abancay, los estudios superiores lo realizó en la Universidad San Martín de Porres y Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, en 1986 inicia sus estudios de Odontología en la Universidad San Martín de Porres luego de convalidar sus cursos logra graduarse en la Universidad San Luis Gonzaga de Ica en el año 1997 como Cirujano Dentista, a partir de ese año empieza su SERUMS en el Centro de Salud del distrito de Tamburco de la provincia de Abancay de la Región Apurímac. En el año 2015 logra culminar sus estudios de Maestría en Odontología en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.

En la actualidad labora como Docente Ordinario de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Tecnológica de los Andes y Cirujano Dentista asistencial del hospital II de EsSalud de Abancay. Al mismo tiempo que ha concluido sus estudios del Doctorado en Ciencias de la Salud en la Universidad Hermilio Valdizán.

# UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado; siendo las **13:00h**, del día viernes **19 DE MAYO DE 2023**; el aspirante al **Grado de Doctor en Ciencias de la Salud, Don Uriel CARRION HERRERA**, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY - 2022”** ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL	Secretaria
Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG	Vocal
Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA	Vocal
Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO	Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Dr. Pedro Pablo SAQUICORAY AVILA (Resolución N° 0122-2023-UNHEVAL/EPG-D)

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

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

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

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

.....  
.....  
.....

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la Nota de Diecisiete (17)  
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:30 horas del 19 de mayo de 2023.

  
PRESIDENTE  
DNI N° 04025628

  
SECRETARIO  
DNI N° 22408280

  
VOCAL  
DNI N° 22423118

  
VOCAL  
DNI N° 22418598

  
VOCAL  
DNI N° 22408868

**Leyenda:**  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01530-2023-UNHEVAL/EPG-D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### **HACE CONSTAR:**

Que, la tesis titulada: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY - 2022”**, realizado por el Doctorando en Ciencias de la Salud, **Uriel CARRION HERRERA**, cuenta con un **índice de similitud del 20%**, 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. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

*Cayhuayna, 03 de mayo de 2023.*



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL  
HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA**

AUTOR

**URIEL CARRION HERRERA**

RECUENTO DE PALABRAS

**20196 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**107782 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**122 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**8.4MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 3, 2023 4:10 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 3, 2023 4:12 PM GMT-5**

### ● 20% de similitud general

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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")

<b>Pregrado</b>		<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría		Doctorado	X
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------	---

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Escuela Profesional</b>	
<b>Carrera Profesional</b>	
<b>Grado que otorga</b>	
<b>Título que otorga</b>	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Nombre del programa</b>	
<b>Título que Otorga</b>	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	CIENCIAS DE LA SALUD
<b>Grado que otorga</b>	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD

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

<b>Apellidos y Nombres:</b>	CARRION HERRERA, URIEL							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b>	980197958
<b>Nro. de Documento:</b>	07259557				<b>Correo Electrónico:</b>	uch_70@hotmail.com		

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>					<b>Correo Electrónico:</b>			

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>					<b>Correo Electrónico:</b>			

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

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
<b>Apellidos y Nombres:</b>	SAQUICORAY AVILA, PEDRO PABLO			<b>ORCID ID:</b> 0000-0001-8700-4001
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>
	C.E.	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de documento:</b>	19967277

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

<b>Presidente:</b>	ROJAS COTRINA, AMANCIO RICARDO
<b>Secretario:</b>	VILLAR CARBAJAL, ENIT IDA
<b>Vocal:</b>	MARTEL Y CHANG, SILVIA ALICIA
<b>Vocal:</b>	LLANOS DE TARAZONA, MARINA IVERCIA
<b>Vocal:</b>	LAZO SALCEDO, CIRO ANGEL
<b>Accesitario</b>	


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

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAS DE LA VEGA, ABANCAY -2022	
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )	
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA 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 Valdizan (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 Valdizan.	

**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: (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2023				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	PLANEACIÓN		ORGANIZACIÓN		GESTIÓN		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	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? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					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:	CARRION HERRERA, URIEL		Huella Digital
DNI:	07259557		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 12/09/2023			

### 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 tildan 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.