

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Gestión organizacional y desempeño de los servidores públicos
en la dirección regional de salud, Huánuco, 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Malpartida Rojas, Tania

ASESOR: Livia Corne, Bardonio

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73669258

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22477027

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-3522-8203

H

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780x
2	Samaniego Pimentel, Eddie Misael	Magister en gestión pública	46554205	0000-0001-7232-4248
3	Blanco Tipismana, Jose Martin	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	22474198	0000-0001-7118-719X

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 horas del día 10 del mes de noviembre del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtra. Keli Agui Esteban	(presidente)
Mtro. Eddie Misael Samaniego Pimentel	(Secretario)
Mtro. José Martin Blanco Tipisman	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1393-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **“GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, HUÁNUCO, 2022”**, presentada por la Bachiller, **MALPARTIDA ROJAS, Tania**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 12 (DOCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **11:00 horas del día 10 del mes de noviembre de 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtra. Keli Agui Esteban
PRESIDENTE


Mtro. Eddie Misael Samaniego Pimentel
SECRETARIO


Mtro. José Martin Blanco Tipisman
VOCAL



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Bardonio Livia Corne**, asesor del P.A. Administración de Empresas y designado mediante documento: Resolución N° – 060-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH de fecha Huánuco, 25 de enero del 2022 de la aspirante a título en Administración de empresas. Bachiller: **TANIA MALPARTIDA ROJAS** de la investigación titulada: **“Gestión organizacional y desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, DIRESA, Huánuco periodo 2022”**”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **22%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 22 de noviembre 2022

Atentamente.

Mtro: Bardonio Livia Corne
DNI N° 22477027
Código Orcid N° iD 0000-0002-3522-8203

Gestión organizacional y desempeño de los servidores públicos en la Diresa Huánuco 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Webster University

Trabajo del estudiante

4%

2

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.unesum.edu.ec

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Mtro: Bardonio Livia Corne
DNI N° 22477027

Código Orcid N° iD 0000-0002-3522-8203

DEDICATORIA

A nuestro señor Dios que nos brindó el beneficio de la vida y la salud, a mis progenitores que me brindaron su apoyo y a mi hermana por sus grandes consejos.

AGRADECIMIENTO

A mi casa de enseñanza, la Universidad de Huánuco, pues me ha dotado de toda su sabiduría por medio de conocimientos para mi propio desarrollo profesional.

A los docentes que con pasión me brindaron su amplio conocimiento.

A mis progenitores, pues gracias a ello pude afianzarme emocionalmente en el transcurso de mi vida.

Y para finalizar, mi agradecimiento a la DIRESA, al haberme conferido de acceso a la valiosa información a necesitar para el desarrollo de este estudio de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	24
2.2. BASES TEÓRICAS.....	26
2.2.1. GESTIÓN ORGANIZACIONAL.....	26
2.2.2. TÉCNICAS DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL.....	30

2.2.3. DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ORGANIZACIONAL.....	32
2.2.4. DIMENSIONES DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	37
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	38
2.4. HIPÓTESIS	40
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	40
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	40
2.5. VARIABLES.....	40
2.5.1. VARIABLE “X”	40
2.5.2. VARIABLE “Y”	41
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	42
CAPÍTULO III.....	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	44
3.1.1. ENFOQUE	44
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	44
3.1.3. DISEÑO	45
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	46
3.2.1. POBLACIÓN	46
3.2.2. MUESTRA	47
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
3.3.1. TÉCNICA	48
3.3.2. INSTRUMENTO.....	48
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	49
3.4.1. PARA LA MUESTRA DE DATOS	49
3.4.2. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS ...	49
CAPÍTULO IV.....	50
RESULTADOS.....	50
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	50
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	66
CAPÍTULO V.....	70

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	70
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	42
Tabla 2 Numero de trabajadores de la DIRESA, 2022	46
Tabla 3 ¿Su superior jerárquico coordina y elabora un plan de trabajo de las actividades a realizar de acuerdo con las necesidades de sus subordinados?	50
Tabla 4 ¿Su superior inmediato le brinda todo tipo de apoyo, tanto técnico como personal?	51
Tabla 5 ¿Su superior inmediato promueve y difunde estrategias democráticas y de convivencia institucional?	52
Tabla 6 ¿Ud. considera que las normas y reglas institucionales de su puesto son claras y facilitan su trabajo?	53
Tabla 7 ¿Ud. considera que la distribución física de su area de trabajo le permite trabajar de manera cómoda y eficiente?	54
Tabla 8 ¿Ud. Cree que puede desarrollarse de manera adecuada con las condiciones de trabajo que le brindan actualmente?	55
Tabla 9 ¿Considera Ud. que realiza las funciones específicas de su puesto de trabajo en relación al “M O F”?	56
Tabla 10 ¿Ud. cumple adecuadamente con las obligaciones que le encomiendan dentro del rol que desempeña en la institución?	57
Tabla 11 ¿Considera Ud. que los recursos tecnológicos con los que cuenta la dirección regional de salud son óptimos?	58
Tabla 12 ¿Ud. está comprometido a escuchar atentamente los comentarios y sugerencias para integrarlos y facilitar los resultados?.....	59
Tabla 13 ¿Ud. hace uso racional de los recursos que le proporciona la Institución?.....	60
Tabla 14 ¿Ud. planifica sus actividades y muestra su capacidad de organización?.....	61
Tabla 15 ¿Cree Ud. que desempeñar un trabajo debe hacerse con responsabilidad e iniciativa?	62
Tabla 16 ¿Ud. considera que unirse a un grupo de trabajo demuestra un talento positivo y de cooperación?.....	63

Tabla 17 ¿Ud. mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas?	64
Tabla 18 ¿Ud. cree que el incumplimiento de la jornada laboral afecta el logro de las tareas y logros institucionales?	65
Tabla 19 Contrastación con la hipótesis general	66
Tabla 20 Contrastación con la hipótesis específica N°1	67
Tabla 21 Contrastación con la hipótesis específica N°2	68
Tabla 22 Contrastación con la hipótesis específica N°3	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Su superior jerárquico coordina y elabora un plan de trabajo de las actividades a realizar de acuerdo con las necesidades de sus subordinados?	50
Figura 2 ¿Su superior inmediato le brinda todo tipo de apoyo, tanto técnico como personal?	51
Figura 3 ¿Su superior inmediato promueve y difunde estrategias democráticas y de convivencia institucional?	52
Figura 4 ¿Ud. considera que las normas y reglas institucionales de su puesto son claras y facilitan su trabajo?	53
Figura 5 ¿Ud. considera que la distribución física de su área de trabajo le permite trabajar de manera cómoda y eficiente?	54
Figura 6 ¿Ud. cree que puede desarrollarse de manera adecuada con las condiciones de trabajo que le brindan actualmente?	55
Figura 7 ¿Considera Ud. que realiza las funciones específicas de su puesto de trabajo en relación al “M O F”?	56
Figura 8 ¿Ud. cumple adecuadamente con las obligaciones que le encomiendan dentro del rol que desempeña en la institución?	57
Figura 9 ¿Considera Ud. que los recursos tecnológicos con los que cuenta la dirección regional de salud son óptimos?	58
Figura 10 ¿Ud. está comprometido a escuchar atentamente los comentarios y sugerencias para integrarlos y facilitar los resultados?	59
Figura 11 ¿Ud. hace uso racional de los recursos que le proporciona la Institución?	60
Figura 12 ¿Ud. planifica sus actividades y muestra su capacidad de organización?	61
Figura 13 ¿Cree Ud. que desempeñar un trabajo debe hacerse con responsabilidad e iniciativa?	62
Figura 14 ¿Ud. considera que unirse a un grupo de trabajo demuestra un talento positivo y de cooperación?	63
Figura 15 ¿Ud. mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas?	64

Figura 16 ¿Ud. cree que el incumplimiento de la jornada laboral afecta el logro de las tareas y logros institucionales? 65

RESUMEN

El título de este trabajo de investigación es: “Gestión Organizacional y Desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional De Salud, Huánuco 2022”, tuvo como objetivo principal conocer cómo se relaciona la gestión organizacional con el desempeño de los servidores públicos en la DIRESA de Huánuco, periodo 2022.

Se elaboró una investigación de tipo descriptiva, así también el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional de corte transversal y no experimental. La variable independiente refiere a la Gestión organizacional y como variable dependiente tenemos al Desempeño de los servidores públicos, así también el estudio cuenta como población a los colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Huánuco que están constituidos por 317 y su muestra poblacional calculada por el muestreo probabilístico de un total de 174 sujetos. El trabajo de investigación utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario a fin del recojo de datos, el cual estuvo destinado a los trabajadores públicos de la Dirección Regional de Salud.

Se concluye que, con respecto al objetivo general, se determinó la relación existente entre la gestión organizacional y el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022. Con una correlación de Pearson de 0,976 demostrado en la tabla 19 que nos indica que existe una relación positiva muy alta, demostrándose así que una gestión organizacional adecuada en la Dirección Regional de Salud genera un mayor desempeño en los colaboradores de dicha institución.

Palabras clave: gestión organizacional, desempeño, desarrollo humano, Servidores públicos, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

The title of this research work is: "Organizational Management and Performance of Public Servants in the Regional Health Directorate, Huánuco, 2022", its main objective was to know how organizational management is related to the performance of public servants in the DIRESA of Huánuco, period 2022.

A descriptive type of research was carried out, and the study also had a quantitative, cross-sectional correlational descriptive level and non-experimental approach. The independent variable refers to the Organizational Management and as an dependent variable we have the Performance of public servants, as well as the study counts as population the collaborators of the Regional Directorate of Health of Huánuco that are constituted by 317 and their population sample calculated by the probabilistic sampling of a total of 174 subjects. The research work used a survey technique and as an instrument the questionnaire was used in order to collect data, which was intended for public workers of the Regional Health Directorate.

It is concluded that with respect to the general objective, the relationship between organizational management and the performance of Public Servants in the Regional Health Directorate, Huánuco, 2022 was determined. With a Pearson correlation of 0.976 shown in table 19 that shows us indicates that there is a very high positive relationship, thus demonstrating that adequate organizational management in the Regional Health Directorate generates greater performance in the collaborators of said institution.

Keywords: organizational management, performance, human development, Public servers, working conditions

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, ante un entorno bastante competitivo, toma un rol importante lo que es la Gestión Organizacional, pues se caracteriza por tener factores que puedan constituir una organización adecuada y de éxito. Por ello ante un entorno organizacional, el establecimiento de planes estratégicos que puedan poner en marcha una gestión organizacional óptima, tomando en cuenta factores de desarrollo humano, condiciones laborales y condiciones de productividad, logrará que los objetivos de la organización puedan alcanzarse.

El trabajo de investigación en cuestión lleva como título: “Gestión Organizacional y Desempeño de Los Servidores Públicos en la Dirección Regional De Salud, Huánuco, 2022”. La Dirección Regional de Salud de Huánuco es una entidad que desempeña el poder de salud para la realización de las normativas, misión, visión, políticas y objetivos en razón de salud, los cuales son los mismos colaboradores que se distinguen con la entidad concorde a la gestión organizacional y el desempeño de los trabajadores de la organización en cuestión.

El trabajo de investigación se desarrolló concorde al reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco. Así también el estudio tuvo como finalidad el contestar la problemática: ¿De qué manera la gestión organizacional se relaciona con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022?, por lo que se alcanzó aplicar el instrumento de estudio referido a las variables de investigación. La metodología efectuada en la investigación fue estructurada para el proceso de la investigación, la cual dio el alcance de la información y que esta sea verificada con la bibliografía, la presente investigación está definida en cinco capítulos las cuales se presentan en las siguientes:

El trabajo de investigación está basado bajo 5 preceptos, los cuales son los siguientes:

En el capítulo I se tiene el problema de investigación, como también la descripción del problema y su correspondiente formulación tanto de los

problemas generales y específicos como también los objetivos generales y específicos, las limitaciones, justificaciones y la viabilidad del estudio.

Respecto al capítulo II, se tiene el marco teórico, contando con las bases teóricas, definiciones conceptuales, las hipótesis con las variables de estudio y su respectiva operacionalización.

En cuanto al capítulo III, cuenta con la metodología de investigación, su correspondiente tipo de estudio, enfoque y alcance o nivel, del mismo modo se determina la población y su respectiva muestra, para el recojo de información utilizando las técnicas e instrumentos.

Sobre el capítulo IV, se tiene los resultados mostrados por medio de la tabulación y la contrastación de hipótesis.

Y, por último, el capítulo V, se presenta la discusión de resultados, las respectivas conclusiones y recomendaciones, como también todo el contenido del referente bibliográfico y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el entorno actual, hoy en día las empresas e instituciones privadas y públicas están sumergidas en un entorno del todo integrado e internacionalizado, el cual reclama estándares de competencia respecto al intelecto, destrezas y aptitudes. En ese sentido, la calidad en la prestación de servicios debe constituir una política institucional de valor agregado y diferenciación que conlleve a niveles de satisfacción evidenciado en el mayor número de clientes fidelizados o usuarios satisfechos. (Mousavi et al, 2015)

El progreso y desenvolvimiento en la gestión organizacional en las instituciones públicas estima una realidad latente traducida en una serie de problemas. Conceptos como "eficacia" y "eficiencia" se han dejado de lado en las instituciones públicas, ya que practican procedimientos burocráticos, este legado cultural nos ha dejado una deficiencia en el aparato estatal, en consecuencia, la mayoría de los servidores públicos se apegan a los procedimientos habituales sin recurrir a la iniciativa propia. (Arnoletto, 2015)

La definición de desempeño laboral es propiamente poco frecuente en las entidades públicas, esto causa que no se instituya el desarrollo de la calidad y se haga complejo,

Se contempla varios factores, siendo que el desempeño laboral está basado entre tantos, al ambiente laboral, la remuneración oportuna, el trabajo en equipo, la motivación y todo lo respecto que se pueda dar en la empresa. Este conjunto de factores tiene un efecto causal sobre la labor del trabajador, y dependerá sobre quien se actúe. (Davis, 2001)

En la región Huánuco no se le muestra mucho interés e importancia a la gestión de una entidad y el desempeño de los servidores públicos, asimismo a tener una visión más humana de nuestras instituciones públicas. El simple

hecho de no dar condiciones de trabajo óptimas donde el servidor público pueda ejecutar sus labores en armonía se vuelve un componente poco productivo, disconforme y sin propósitos, por ello el desempeño de los servidores públicos merma ante la caudalosa situación. Ante esta cuestión surge problemas que afectan al servidor público, por lo que dar seguimiento al desempeño de los colaboradores es preponderante ante la búsqueda de efectuar soluciones y el logro de los objetivos trazados por la entidad.

Partiendo de los conceptos ya mencionados, es conveniente enfatizar la coyuntura de la crisis mundial que atravesamos debido a la pandemia COVID 19, ha deteriorado y evidenciado más los problemas de desempeño en gestión de salud en la DIRESA evidenciando problemas como: rendimiento de las tareas, rendimiento contextual (quejas respecto a la capacidad de respuesta en sus trámites) y comportamiento laboral contraproducente (quejas respecto a la falta de empatía) , estos síntomas negativos se ven reflejados en la insatisfacción de los usuarios externos, lo cual nos lleva a preguntarnos porque se manifiestan estos problemas dentro de la Gestión Organizacional de una entidad del gobierno y la causa es el recurso humano y como estos individuos se desenvuelven en su entorno laboral. Manifestándose en 3 factores: el Desarrollo Humano (como estos individuos se desarrollan dentro de la entidad, las oportunidades en base a sus necesidades y el trabajo en equipo como parte de las relaciones e interacción en su ambiente de trabajo), sin dejar de lado a las Condiciones de Trabajo (área de trabajo, puesto de trabajo y experiencia en la misma) y la Productividad (funciones y cumplimiento de obligaciones dentro de su ámbito laboral).

La Dirección Regional de Salud - Huánuco es una institución del gobierno regional de Huánuco, en el cual se realiza labores de atención al usuario, servicio personal como promoción de la salud y la gestión de recursos materiales, tecnológicos y humano, por ello se debe contrastar los parámetros establecidos mediante los lineamientos de gestión organizacional para gestar una correcta administración en la gestión, que implique el desarrollo humano de los trabajadores, condiciones de trabajo y productividad, para ello es

necesaria la información vital del desempeño laboral del servidor público en función del conseguir los logros trazados por la entidad, así también realizando una actuación positiva y beneficiosa para Dirección Regional de Salud – Huánuco, todo concordado con la gestión organizacional y el desempeño correspondiente.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿De qué manera la gestión organizacional se relaciona con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera el desarrollo humano se relaciona con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022?
- ¿De qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022?
- ¿De qué manera la productividad se relaciona con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera se relaciona la gestión organizacional con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera el desarrollo humano se relaciona con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.

- Determinar de qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.
- Determinar de qué manera la productividad se relaciona con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.

1.5. JUSTIFICACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación se realizó con el fin de contribuir conceptos, ideas y conclusiones en relación a la gestión organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Diresa - Huánuco en 2022, que con los resultados generados de la investigación se logró desarrollar propuestas y poder ser incluido como conocimiento en organizaciones afines del sector público.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La investigación tiene impacto en toda la jurisdicción de la Diresa – Huánuco, alcanzando mejoras a la entidad en función de desarrollar la gestión organizacional y su relación con los servidores públicos, ya que existe la necesidad de hallar un modelo de medición del desempeño laboral y la aplicación de la gestión administrativa.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación mediante la identificación de la relación entre la gestión organizacional y el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, por medio de métodos científicos, es útil por la ciencia debido a que va a estar sustentado por su validez, servirá como telón de fondo para posibles estudios sobre este tema en el futuro, y las herramientas desarrolladas podrán ser de fácil uso por otros investigadores.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación difiere de la capacidad restrictiva, el desarrollo del presente proyecto de investigación fue plena y sin interrupciones. A ello y ante la pandemia generalizada, y su peligro latente por la presencialidad en la obtención de información, se hizo con cautela y el uso de todas las medidas de seguridad fueron suficientes.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es factible, ya que se contó con el poder económico para su óptimo desarrollo, así también se tiene acceso de la información para el flujo activo del trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro del marco investigativo, se estableció las siguientes investigaciones más relevantes respecto a las variables:

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- Sierra (2020), en su investigación denominada “Planteamiento de un modelo de gestión organizacional en las empresas familiares, con el fin de contribuir a su paso a la siguiente generación”, para optar el Grado Académico de Maestro en Administración de Empresa por la Universidad EAN Bogotá- Colombia. Concluye que:

Siendo que pone en marcha sus premisas empresariales, compromisos, orgullo, conocimiento y experiencia, esperamos que la empresa familiar pueda servir de guía para la planificación de la mejora, teniendo en cuenta los aspectos necesarios para alcanzar las metas que se le han propuesto.

Como premisa de las relaciones interpersonales, es importante contar con un lugar de trabajo cómodo donde los empleados se identifiquen con la empresa y sus objetivos coincidan con el propósito del negocio, independientemente de quién sea el sucesor.

Enfatizar el aprovechamiento complementario de los valores y virtudes de cada colaborador, evitar la competencia mutua y alcanzar el alcance de los objetivos propuestos por la empresa.

- Enríquez y Loor (2020), en su revista denominada “Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS)”, Provincia de Manabí, Ecuador.

Concluye que:

Dota de la capacidad de que la Comisión pueda desarrollar acciones evaluativas sobre lo imperante que es la labor de los colaboradores públicos y la necesidad de desarrollar adecuadamente indicadores de las necesidades de personal necesarias en el proceso de modernización administrativa.

Es importante comprender que medir el desempeño de los colegas en términos de habilidades denota observar las actividades que realizan el personal para lograr los objetivos de la organización. Esto último significa del frustró o éxito de una organización se desarrolle. De este modo, se puede decir que, ante esta concurrencia, se ha visto un angustiante retrasado, pues aún no se ha establecido un sistema que pueda evaluar a los directivos para ahondar en una mejora progresiva sobre ellos mismos.

Por último, se determina que, para hallar indicadores adecuados, no bastara solo una gestión adecuada, pues estas herramientas no harán el efecto que se espera. De todos modos, una adecuada elección preponderará el éxito en su consecuencia.

- Sagredo (2019), en su investigación denominada “Relación entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de centros educativos de adultos de la región del Biobío Chile”, tesis para optar al Grado de Académico de Doctor en Psicología por la Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Concluyó lo siguiente:

El liderazgo educativo cuenta con un rol imperante en la conciencia de los estudiantes sobre el entorno organizacional y sus logros en el proceso de gestión educativa. La gestión, la motivación y el compromiso, basados en convenios con instituciones educativas, muestran una actitud positiva hacia la satisfacción de los estudiantes y sientan un precedente.

Esto puede indicar un mayor crecimiento de los estudiantes, así como también satisfacción, participación y motivación de los estudiantes.

Asimismo, los docentes que pasan la mayor parte de su tiempo con los estudiantes son facilitadores del proceso de aprendizaje, por lo que el estilo de gestión que desarrollen afectará a los estudiantes.

Para ello, el clima organizacional debe crearse a través de un proceso complejo planificado y gestionado por los líderes.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- Freddy y Pérez (2020), en su investigación denominada “El comportamiento organizacional, pieza clave para la gestión del talento humano”, tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales en la Universidad Peruana Unión Tarapoto, tuvo como objetivo general el impulsar el estudio del comportamiento organizacional como parte clave en la gestión de las personas. La metodología a utilizar fue el recojo de información por medio de la revisión bibliográfica sobre investigaciones referentes al comportamiento organizacional. Se concluye que:

Para gestar un adecuado entorno laboral, se debe tener acciones comunicativas basadas en la coordinación, pues brindará que la organización puede estar mejor administrada y bajo la sustentación de los objetivos organizacionales. Se encamina en procedimientos de gesta de decisiones, caracterizados en ser decisores, más aún en aquellas que se reciba del ambiente en que se establezca, motivo de que la entidad es prevista como un dotador de decisiones, las cuales se basan por medio de la razón. Dentro de la administración del personal, se tiene el implemento del desarrollo por medio de operaciones integrales de cambio e innovación organizacional, pues para toda empresa brinda un generador de soluciones, siendo que, al trazar las metas u objetivos, el conflicto puede generarse debido a que se limitan de satisfacción al trabajador.

- Aguilar (2019), en su investigación denominada “El clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos de

la oficina de finanzas de un organismo gubernamental peruano en el periodo 2019”, tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Gerencia, de la Universidad Ricardo Palma, posee de objetivo el cual determina en nivel de relación entre clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una oficina gubernamental del Estado Peruano, en el periodo 2019, siguiente en hallar su metodología tiene como la aplicada y un método de modelo tipo deductivo, teniendo como población se tiene a 36 sujetos, igualmente, tiene de alcance descriptivo correlacional, del mismo modo la investigación contó con un diseño no experimental de corte transversal, pues por medio del recojo de información realizado por el cuestionario en su desarrollo, se concluye que:

Establecer que las áreas del estado, como las oficinas puedan contar con una organización y que se produzcan su consecuente rendición de cuentas de los funcionarios. Aquellos funcionarios que puedan hacer efecto una adecuada realización de sus actividades, ante ellos, los factores organizacionales son adecuados para el desarrollo de las operaciones y que estas se orienten bajo la eficacia y la eficiencia.

Dentro del sector financiero, los funcionarios que obren sus acciones de manera individual, suelen gestar ello bajo elementos como la proactividad, responsabilidad y coraje. Así también, las operaciones están responsabilizadas por los encargados de turno, por lo que dota a que puedan expresarse mediante nuevos desafíos y generar una labor de calidad.

- Churampi (2019), en su investigación denominada “*Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red Asistencial ESSALUD Huancavelica 2019*”, tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red Asistencial de ESSALUD, Huancavelica 2019. La investigación cuenta con la metodología de enfoque cuantitativo, del mismo modo la investigación es de nivel descriptivo

correlacional y que estuvo planteado bajo un diseño no experimental de corte transversal. Como población se contó con el apoyo a los colaboradores administrativos, siendo estos 54 colaboradores y para el recojo de información se tuvo el cuestionario, ello para visualizar el clima organizacional y la ficha de evaluación para evaluar el desempeño laboral de la organización. Se concluye que:

Se halla relación entre las variables de estudio, clima organizacional y desempeño de los operadores, siendo significativa, pues los elementos que contribuyan serán desarrollados en el cumplimiento del reglamento. Los objetivos a su vez, se entienden como las competencias que se dan en una organización, ya que por medio de la motivación puedan efectuarse las actividades. De este modo, se recomienda que el entorno laboral físico pueda mejorarse, en función de que pueda organizar el exceso de trabajadores dentro de las áreas administrativas de la red de apoyo de ESSALUD.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

- Gonzales (2020), en su investigación denominada "*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cámara de comercio e industrias de Huánuco – 2018*", para optar el Grado Académico de Maestro - Universidad de Huánuco, tuvo por objetivo determinar como el clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco. La metodología de la investigación es de tipo aplicada, del mismo modo la investigación tiene un nivel descriptivo correlación, siguiendo la misma línea, la investigación tiene un diseño no experimental, se concluye que:

Se determina como un elemento eficaz y que rinde adecuadamente dentro de los aspectos resultadistas en el trabajo del personal de la Cámara de Comercio e Industria de Huánuco, al clima organizacional. Siendo que, entre las variables de estudio, se establece que existe una correlación positiva, ello demostrado en las funciones del personal de la entidad, pues es significativo el factor

conflicto en su desempeño. Para el establecimiento de valor relacional dentro de cada personal, las diversas metas, los recursos justos y la independencia son factores que disponen de desempeño o no, en una entidad. Se recomienda que el personal esté sujeto a que pueda adherirse en la gesta de conocimientos para el desarrollo de sus programas.

- Palma (2020), en su investigación denominada “*La gestión logística y el desempeño laboral en la red de salud ambo periodo 2020*”, para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco, tuvo como objetivo principal determinar de qué manera se relaciona la gestión logística con el desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud Ambo, 2020. La metodología a utilizar en la investigación está bajo el tipo aplicado, del mismo modo la investigación tiene un enfoque cuantitativo, así también el estudio es de alcance descriptivo y de diseño no experimental. La investigación contó con una muestra poblacional constituida por 76 colaboradores de salud de la Red de Salud Ambo. Para la recolección de datos se tiene como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario, ello contó con 18 ítems en su composición. Se concluye que:

Se establece que, entre las variables de estudio, gestión logística hay relación con el desempeño laboral, pues ello se da por medio de las operaciones de la Gestión Logística en una empresa, por lo que se concluye que el desempeño laboral tiene un efecto causal positivo, ello determinado por que el personal se encuentra satisfecho con su trabajo, del mismo modo indicar las debilidades para el desarrollo del servicio. Dentro del sector logístico, como se muestran en la tabla y figura correspondiente, de acuerdo a los resultados presentados, se determina en un 63,16% que existe atención de los usuarios, no completándose en un 100% en el desarrollo de la satisfacción, por lo que se infiere que ello aún se encuentra en desarrollo. Dentro de la facción de abastecimiento de

revendedores, se ha formado un desarrollo integral para la insatisfacción.

- Agüero (2019), en su investigación denominada “El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa “Ricardo flores Gutiérrez”, Tomaykichwa, Huánuco – 2019”, tesis para optar el Título Profesional en Licenciado en Administración de Empresas, por la Universidad de Huánuco, el trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral, del personal administrativo de la I.E “Ricardo Flórez Gutiérrez”. La investigación contó con una metodología de tipo aplicada, del mismo modo el estudio tiene un enfoque cuantitativo, así también tuvo el estudio de diseño no experimental de corte transversal. El contenido poblacional fue de 14 colaboradores, misma cantidad en su muestra poblacional, para el recojo de información se tuvo como técnica como la encuesta y de instrumento el cuestionario, con el contenido de 24 ítems. Se concluye que, por medio de los resultados expuestos, las variables expuestas, que, dentro del desarrollo del clima organizacional, mayor será el esfuerzo que se requerirá para un mejor desempeño, para ello, un buen trabajo hace que el clima organizacional no sea negativo, ante ello se ha establecido que entre el clima laboral hay relación con el desempeño de los gerentes de las organizaciones. Del mismo modo se comprende que existe un impacto moderado entre la relación interpersonal, el liderazgo y los grados de comunicación, conforme a que las operaciones de los empleados estén direccionadas con los objetivos de la organización.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Tamayo & Del Rio (2014). El proceso de toma de decisiones significa ver la empresa como un todo, y estos subsistemas a su vez

están compuestos por subsistemas que interactúan, respondiendo a sus respectivas metas, la misión y trazando una visión de futuro, concorde con la estrategia general de la organización. Las prioridades identificadas en los términos de la alta dirección, con participación limitada en la asignación de recursos. Independientemente del tipo de organización, ya sea productora de bienes y/o servicios, pública y/o privada, con o sin fines de lucro, debe enfrentar el desarrollo de procesos bajo los parámetros de coordinación y optimización de recursos. Estos procesos son realizados por personas que trabajan en grupos en diferentes niveles de la organización y funcionan de acuerdo con sus habilidades de gestión.

Según Martínez (2005), determina que los procesos que tengan que ver con la identidad organizacional, iniciativa personal, acción grupal, democracia lógica, la centralización y la descentralización, en su conjunto se define como gestión organizacional.

Según Rodríguez (2010), conceptualiza a la gestión organizacional, ya que logra que los procesos de planificación y de ejecución para el logro de que los procedimientos dentro de la organización asimismo puedan alcanzar las metas organizacionales. De este modo estructurar un sistema organizacional óptimo, concorde con la realidad y puede contar con un desarrollo progresivo y sostenible.

Contingente y situacional, son características de la gestión organizacional, un área que depende de varios aspectos el cual adopta más características ante contextos ambientales. También en afinidad de tecnologías en organización, procesos internos, y demás elementos. (Chiavenato, 2009)

Pasos de la gestión

Aquellos pasos en el ámbito empresarial, para llegar a una buena gestión, son las siguientes:

• **Planificación:** Definimos nuestros objetivos tanto como a corto plazo y largo plazo para así realizar un análisis de la situación.

• **Organización:** Los objetivos para ser planteados necesitamos determinar ciertos procedimientos y estrategias para así completar la acción.

• **Dirección:** Se refiere a poner en funcionamiento lo planteado, ello dirigido por un líder para el alcance de los objetivos.

• **Control:** Última fase, el cual los resultados son contrastados para la obtención de lo establecido.

Tipos de gestión

Según Chiavenato (2009), algunos tipos importantes de gestión son:

• **Gestión empresarial:** Una serie de operaciones que están establecidos por medio de estrategias que brindan gestión y valor al auge de la organización.

• **Gestión de carteras:** La acción de poder intervenir sobre la inversión y poder efectuarla en la gesta de los activos.

• **Gestión de proyectos:** El desarrollo de los recursos en función de la creación de un proyecto, ello bajo un determinado lapso temporal.

• **Gestión ambiental:** Una serie de herramientas enfocadas para la sostenibilidad de los procesos que no puedan afectar al medio ambiente.

• **Gestión social:** Es el conjunto de instrumentos que dotan para la realización de la inclusión social en un determinado sector. Pues adiciona mejoras en oportunidades de vivienda, de seguridad, servicios de salud, educación.

• **Gestión del conocimiento:** Es un término adoptado en las organizaciones y se entiende como el traslado de información

y experiencias entre los que conforman una entidad, ello, con el objetivo de alcanzar mejores beneficios.

•**Gestión pública:** Se entiende como la gestión del Gobierno, pues tiene el objetivo de encontrar beneficios para la sociedad.

Objetivos básicos de la gestión organizacional

Según Garzón (2005) la gestión organizacional y sus principales objetivos básicos son:

- Garantizar información subjetiva y objetiva en cual será engendrada, datándose de realidades de empresas, para el aseguramiento de retroalimentar la información de los clientes en el sistema.
- Elegir un clima con la capacidad de ser receptiva, concorde con la realidad empresarial, en función del análisis y reconocer problemas para su próxima solución.
- Establecer un clima de confianza, respecto a una plena colaboración entre jefes, colegas y subordinados.
- Liberar tu potencial personal en las áreas de tres competencias: tecnología, gestión y relaciones interpersonales.
- Desarrollar las potencialidades del individuo y de los colectivos, en las áreas de las tres competencias: técnica, administrativa e interpersonal.
- Desarrollar la unión entre equipos e individuos, el cual conducirá la colaboración de estos, la sinergia de esfuerzo, y participación al trabajo en equipo.

Importancia y Necesidad de la Gestión Organizacional

La Gestión Organizacional, y su recurso más importante es el recurso humano, define y asegura en definitiva el éxito de cualquier

empresa en cuestión. Por ello, para un éxito empresarial adecuamos ciertos puntos como el organigrama, siguiendo en la conducción el desarrollar los grupos de trabajo, enfocando las relaciones humanas para la prevención de conflictos y su rápida resolución, de manera oportuna.

Por medio de la retroalimentación en los efectos de la acción de las diversas estrategias, se creará una estrategia educativa. Sin embargo, debido a que estos cambios son difíciles de lograr, las organizaciones y su cambio sería a través de la cultura, es decir, redefinir la vida y su estilo, valores, creencias, de personas que sean pertenecientes a la organización. (Garzón, 2005)

2.2.2. TÉCNICAS DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

a) Gestión por procesos

Velasco (2009), la Gestión por Procesos es un elemento interactivo en el que un proceso crea valor para un cliente, como un sistema que permite al equipo directivo retroalimentar al cliente para desarrollar o crear nuevas habilidades y asignarlas estratégicamente a un equipo que significa comprender la organización. Esto activa el dinamismo del meta sistema de la empresa, que se enfoca en la definición y rediseño de procesos, lo que representa la mejora continua de la organización.

- Una forma sistemática de realizar una acción
- Realizar diversas actividades
- Una serie de acciones continuas o recurrentes organizadas y realizadas para lograr el resultado final.

Clasificación de los procesos:

De acuerdo a Velasco (2009), está clasificados los procesos:

- Procesos gerenciales

Procesos de los cuales por medio de actividades una empresa define sus diseños, producciones, mercadeo, y entrega de sus productos y servicios.

- Procesos operativos/organizacionales

Diseña, produce, mercadea y entrega de nuevos productos, son los procesos el cual sugiere una organización.

- Procesos de apoyo

El diseño, la producción y el mercadeo de los productos y servicios

b) Gestión por objetivo

Ponce (2005) define que como sistema de evaluación y control de las áreas y organizaciones con su desempeño surgió la gestión por objetivos, desde un principio nació como un ente evaluador a criterios financieros, siendo válido, ya que las ganancias y costos no era suficientes para detallar la organización social.

Beneficios organizativos de la dirección por objetivos:

De acuerdo a Ponce (2005), define que la eficacia organizativa debe ser medida por el valor que se da en cualquier sistema de dirección. A ello la dirección por objetivos ha conllevado un papel primordial para el logro de los objetivos en las empresas. Para el reconocimiento de sus logros.

- Mayor capacidad de liderar de los directivos.
- El mejoramiento de la planificación.
- Coordinación, prima en las acciones de los trabajadores.
- Mayor control.
- Mejor capacidad de flexibilidad.
- Mejorar las relaciones entre las diversas jerarquías existentes.
- Desarrollo humano.

Los estándares de calidad ISO 9001: 2008 son elementos que trabajan en conjunto para la realización de políticas y objetivos, ahondadas a actividades incluidas de vital importancia como el desarrollo, implementación, revisión y las políticas de calidad.

- Conceptualización de políticas.
- Conceptualización de objetivos.
- Planificación e instauración de responsabilidades.
- Instauración de procedimientos.
- Instauración de pautas para la realización de prácticas laborales.
- Conceptualización de recursos necesarios y de procesos.

Como se define en la norma ISO 9001: 2008 y como lo redacta, la alta gerencia de la organización instaure su responsabilidad con el cliente, con un enfoque de liderazgo, compañerismo, focalización del sistema de gestión, y el aseguramiento de una excelente relación con los proveedores busca:

- Deberes de la dirección.
- Orientación al cliente y política de la calidad.
- Planificación de objetivos de calidad y del sistema de gestión de la calidad.
- Factores comunicativos internas, responsabilidad y autoridad en la organización.
- Control de la alta gerencia que implementa datos actualizados de las entradas y salidas de los resultados, para así captar lo más conveniente referido a que el sistema de gestión pueda ser de calidad.

2.2.3. DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

La gestión organizacional de acuerdo a Tamayo & Del Rio (2014) está compuesta por 3 dimensiones, las cuales están consignadas en las siguientes:

Dimensión 1: Desarrollo humano

Es la mejora progresiva sobre la calidad de vida de los individuos y la vida de la población en cuanto al proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta el impacto de las situaciones habitadas, disposición a la salud, la educación y el impacto social.

Los factores relacionados a una organización y como estos individuos se desarrollan dentro de la entidad, son (las oportunidades) en base a sus necesidades y (el trabajo en equipo) como parte de las relaciones e interacción en su ambiente de trabajo, se logrará que el desempeño en los procesos sean mejores.

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Son aquellas series de factores que puedan ocasionar afección al rendimiento de los trabajadores, de ello depende a que el trabajo pueda ser realizado de manera óptima, contando con funciones sociales, físicos y psicológicos, teniendo en cuenta los siguientes:

1. Diseños de puestos de trabajo
2. Diseños de área de trabajo
3. Evolución en las experiencias

Dimensión 3: Productividad

Bajo conceptos empresariales, se comprende como el vínculo entre factores tangibles o intangibles y respecto a lo eficaz y eficiente en el aprovechamiento de los recursos en un lapso de tiempo establecido, desde el punto de vista económico, capital, activos, tecnología y financiero. El personal efectúa sus labores de manera adecuada realizando funciones específicas en cumplimiento de sus obligaciones dentro de su entorno laboral, establecido bajo factores productivos para cada personal, tomándose en cuenta elementos como el tiempo, el espacio de trabajo y demás características asociadas al trabajo.

Desempeño de los servidores públicos

Chiavenato (2001).

Desempeño laboral: Define el desempeño laboral como la actitud del trabajador y su vinculación con los objetivos de la empresa y cuan comprometido está con esta y como se desarrolla el empleado en su jornada laboral, enfocándose en que su función de desenvolvimiento sea eficaz y eficiente, es decir, en tiempo y recursos propios de la empresa.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Según Davis (2001). Para que el cliente reciba un servicio de calidad, las organizaciones en la actualidad deben contar con ciertos enfoques que puedan relacionarse con el desempeño del factor humano, contando ello con la autoestima, la satisfacción, el desarrollo profesional y la formación.

El ambiente de trabajo: Se entiende como un entorno agradable, pues está entendido como condiciones favorables y conformes al desarrollo personal y de la propia empresa. El área donde suponga las mejores condiciones se pueden establecer.

El salario: Conforme a la labor del personal pueda ser correspondida, se desarrolla un valor determinado, caracterizado por lo justo.

Relaciones interpersonales: Es un factor fundamental de toda persona, pues gracias a la relación, la persona puede concordar con otra, ello bajo factores de respeto mutuo, cooperación y responsabilidad.

Jornada laboral: Es el tiempo determinado para la realización de las labores del personal, ello bajo factores de satisfacción en el desarrollo de su jornada, para lograr que el personal pueda ser más productivo.

Horario de trabajo: Está establecido en el tiempo por horas que desempeña el personal, y que se sientan provechos en sus horas para la ejecución de sus funciones.

Cancelación puntual del salario: Es la cancelación de la remuneración por la labor dispuesta de los trabajadores.

Incentivos y motivación dentro de la organización: Son aquellos beneficios que se dan por el esfuerzo que produce en relación a la producción realizada, ella caracterizada por la eficiencia y eficacia.

Gestión de rendimiento para la mejora del desempeño de los servidores públicos

De acuerdo a la E. P. G. Universidad Continental (2020), son procedimientos estratégicos enfocados a impulsar el desempeño sobresaliente de los servidores públicos y al mismo tiempo facilitar su compromiso con el sistema institucional.

- 1. Retroalimentación:** Mejorar el desempeño de los empleados es un proceso muy importante. Esto le permite observar objetivamente las oportunidades de éxito, fracaso y mejora en comprender lo que se espera de los ejecutivos de departamento. Para el alcance de logros adecuados, la interacción con lo que se quiere en relación del desempeño será preponderante.
- 2. Orientación y mejora de las capacidades:** Facilita a que los directivos de una organización puedan adicionar mejoras a las capacidades de los individuos y dotarlos de vinculación con los objetivos de la empresa. Al entender de las zonas de debilidad y fortaleza, se puede concordar el rol adecuado según las aptitudes.
- 3. Capacitaciones adaptadas y útiles:** Las organizaciones pueden acompañar este procedimiento patrocinando cursos, talleres e incluso programas de formación a distancia de larga duración para los empleados. Saber en detalle cuál fue el desempeño y cuál es el potencial de mejora, es lo que realmente ayuda a su crecimiento y actualización de conocimientos brindándoles capacitación para adaptarse a sus necesidades de mejora.

- 4. Progresar en la carrera:** Esto ha mejorado significativamente las carreras de los funcionarios públicos, ha mejorado las perspectivas de carrera y ha tenido una sensación positiva en la eficacia de la administración del gobierno.

Objetivos de la evaluación de desempeño:

Sum (2015) señala que la evaluación del desempeño tiene los siguientes objetivos:

- Ayudar a la Dirección en la toma de decisiones con respecto a los recursos humanos, ascensos, transferencias y despidos.
- Precisar en base a las habilidades y destrezas a los trabajadores.
- Desarrollar la búsqueda del desarrollo de la organización por medio de la capacitación.

Métodos de evaluación de desempeño

Según Muñoz (2015) señala lo siguiente, se muestra los métodos variados de evaluación del desempeño, los cuales son:

a) Evaluación de grados

- Calificación a 90 grados. Está en el hecho de que el examen lo hacen los jefes a los empleados.
- Calificación a 180 grados. Los trabajadores mediante la evaluación son medidos por sus superiores y colegas.
- Calificación de 360 grados. Los trabajadores son examinados por sus superiores, compañeros y, al mismo tiempo, por sus subordinados.

b) Evaluación de rasgos de Desempeño

Las características del desempeño se enfocan en puntos como la puntualidad y la integridad, donde los integrantes de la empresa juegan un rol importante como evaluador, ya que estos se califican según las características con las que se relacionan.

c) Evaluación de comportamiento

Se refiere al procedimiento realizado por múltiples empresas de servicios, el cual la evaluación es llevada a cabo por compañeros de laburo, teniendo en cuenta diversos elementos, el cual el supervisor responsable evaluará.

- Graficas
- De conducta
- De opción obligatoria

d) Gestión por objetivos

Radica en la propuesta de objetivos en conjunto de los trabajadores y los jefes supervisores, y la culminación de estas.

e) Evaluaciones psicológicas

El procedimiento asegura diversas capacidades como las intelectuales, analíticas, y emocionales de los trabajadores, el cual son evaluados por métodos objetivos.

2.2.4. DIMENSIONES DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

El desempeño laboral de acuerdo a Koopmans (2013) está compuesta por 3 dimensiones, las cuales está consignadas en las siguientes:

Dimensión 1: Rendimiento de la tarea:

Comprende las conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto.

Basado en los recursos materiales y tecnológicos que la organización brinda a su personal para que este sea eficiente, orientación a resultados tomando en cuenta las sugerencias de otros a fin de facilitar trabajo ya que dan priorización al trabajo y su compromiso con el uso racional de sus recursos.

Dimensión 2: Rendimiento Contextual

Abarca aquellas actividades direccionadas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico en donde se desenvuelven.

Contiene indicadores que evalúan su capacidad de organización, iniciativa en las tareas laborales desafiantes, y su capacidad de demostrar cooperación grupal.

Dimensión 3: Comportamiento Laboral Contraproducente.

Incluyen toda acción intencional por parte de un miembro de la organización contraria a los legítimos intereses de la misma.

Indicadores que evalúan la excesiva negatividad y acciones que dañan a la organización.

Definen cómo se han incrementado en los últimos años los comportamientos perjudiciales para el bienestar de una organización. Estos incluyen ausentismo, impuntualidad, comportamiento no laboral, robo, abuso de sustancias.

Son acciones conductuales del personal que va en contra de lo que se quiere establecer o lo establecido en una entidad. Aquellas relaciones interpersonales que pueden afectar organizativamente a las empresas por dentro e influir a los clientes.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Área de trabajo:** Un espacio o entorno en el que las personas realizan diferentes tareas. (Yirda, 2020)
- **Ausentismo:** Sinónimo de abandono, el cual se refiere a la falta habitual de funciones. (RAE, s.f)
- **Cooperación:** La cooperación es el conjunto de acciones y esfuerzos que realizamos con los demás y los demás para lograr nuestros objetivos comunes. (Coelho, s.f)

- **Experiencia:** Se entiende como conocimientos ya expuestos, caracterizados por la familiaridad constatada, y producidos por factores conscientes. Se comprende como un proceso, donde el individuo basa su experiencia por lo vivido en su vida cotidiana. (Scott, 2001).
- **Eficiencia:** Esto significa que se necesitan asignaciones de elementos inferiores para producir un cierto nivel de bienes o servicios (Sánchez, 2020)
- **Iniciativa:** Una iniciativa es la cualidad que necesitas para empezar, ya sea que estés iniciando un proyecto o buscando una solución a un problema. (Rossana, 2021)
- **Oportunidad:** Se entiende como oportunidad a la posibilidad de poder alcanzar cierta causa a querer conseguirse, ello de naturaleza social, económica y laboral. (Ramos, 2014)
- **Organización:** Una organización es un grupo de personas que están relacionadas entre sí y utilizan diferentes tipos de recursos para lograr una meta o propósito particular. (Roldan, 2017)
- **Orientación de resultados:** Los orientados a los resultados tienden a lograr el desempeño estableciendo primero metas desafiantes que superan los estándares y luego mejorando y manteniendo altos niveles de desempeño dentro del marco de la estrategia corporativa. (Aicad, 2021)
- **Puesto de trabajo:** Coloquialmente llamado trabajo, implica diversas obligaciones que los profesionales deben realizar como parte del equipo. Asimismo, se incluye el derecho a celebrar este contrato, destacándose el derecho al pago de salarios a cambio del trabajo realizado en el mismo. (Sánchez, 2021)
- **Recursos.** Se entiende como el conjunto de elementos por el cual se solucionará la necesidad de una empresa. (Quiroa, 2020)
- **Relaciones interpersonales.** incluyen amistades, relaciones familiares entre padres e hijos, relaciones con parejas, colegas, escuelas, universidades y cualquier otra cosa que se pueda mantener entre personas. (Orientación Psicológica, 2021)

- **Trabajo en equipo.** Está focalizado en establecer mejoras concurrecidas en acciones en grupo, pues se da por medio de la cooperación y una retroalimentación activa, evitando los conflictos que puedan surgir en el desarrollo, y más aún los personales. Establece el fomento de sentido de lealtad, confianza, firmeza que pueda satisfacer lo necesario de los individuos parte del equipo, pues genera valor al pertenecer al grupo. (Ander-Egg, 2001).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: La gestión organizacional se relaciona directamente con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: El desarrollo humano se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.

HE2: Las condiciones de trabajo se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.

HE3: La productividad se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE “X”

Gestión organizacional

Según Tamayo & Del Rio (2014). Independientemente del tipo de organización, ya sea productora de bienes y/o servicios, pública y/o privada, con o sin fines de lucro, debe enfrentar el desarrollo de procesos bajo los parámetros de coordinación y optimización de recursos. Estos procesos son realizados por personas que trabajan en grupos en diferentes niveles de la organización y funcionan de acuerdo con sus habilidades de gestión.

2.5.2. VARIABLE “Y”

Desempeño de los servidores públicos

Según Chiavenato (2001), se define como el desarrollo del empleado en su jornada laboral, enfocándose en que su función de desenvolvimiento sea eficaz y eficiente, es decir, tiempo, recursos, materiales, recursos humanos, propios de la empresa, etc.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems o Preguntas
Variable "X"	Desarrollo humano	- Oportunidad	Su superior jerárquico coordina y elabora un plan de trabajo de las actividades a realizar de acuerdo con las necesidades de sus subordinados
		- Trabajo en equipo	Su superior inmediato le brinda todo tipo de apoyo, tanto técnico como personal Su superior inmediato promueve y difunde estrategias democráticas y de convivencia institucional
		- Puesto de trabajo	Ud. considera que las normas y reglas institucionales de su puesto son claras y facilitan su trabajo
GESTION ORGANIZACIONAL	Condiciones de trabajo	- Área de trabajo	Ud. considera que la distribución física de su área de trabajo le permite trabajar de manera cómoda y eficiente
		- Experiencia	Ud. cree que puede desarrollarse de manera adecuada con las condiciones de trabajo que le brindan actualmente
	Productividad	- Funciones	Considera Ud. que realiza las funciones específicas de su puesto de trabajo en relación al M.O.F
		- Cumplimiento de obligaciones	Ud. cumple adecuadamente con las obligaciones que le encomiendan dentro del rol que desempeña en la institución

Variable "Y"	- Eficiencia	Considera Ud. que los recursos tecnológicos con los que cuenta la dirección regional de salud son óptimos	
DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	Rendimiento de la tarea	- Orientación	Ud. está comprometido a escuchar atentamente los comentarios y sugerencias para integrarlos y facilitar los resultados
		- Recursos	Ud. hace uso racional de los recursos que le proporciona la Institución
		- Organización	Ud. planifica sus actividades y muestra su capacidad de organización
	Rendimiento contextual	- Iniciativa	Cree Ud. que desempeñar un trabajo debe hacerse con responsabilidad e iniciativa
		- Cooperación	Ud. considera que unirse a un grupo de trabajo demuestra un talento positivo y de cooperación
	Comportamiento laboral contraproducente	- Relaciones interpersonales	Ud. mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas
		- Ausentismo	Ud. cree que el incumplimiento de la jornada laboral afecta el logro de las tareas y logros institucionales

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación es de tipo descriptiva, ya que tiene como objetivo explicar lo que se está estudiando mediante la recopilación de información sobre las variables de estudio y sus componentes, dimensiones e indicadores de forma independiente o colectiva. (Hernández et al, 2010).

3.1.1. ENFOQUE

La presente investigación desarrolló un enfoque cuantitativo, ya que las etapas son consecuentes unas con las otras, a ello, no se puede eludir, siguiendo una regla rigurosa, aunque, siempre y si es necesario puede regirse a cambios. Radica de un concepto vago, va definiéndose y, una vez captada, se parten objetivos, preguntas sobre el problema en cuestión, entra en ordenamiento y revisión de la literatura, a su vez en la construcción de un marco eficiente y una posición teórica. De las diversas cuestiones se entablan hipótesis y se deciden variables; se crea y diseña una estrategia para ponerlas a prueba (diseño); se calculan las variables en un determinado tiempo y espacio; se analizan los resultados obtenidos (métodos probatorios estadísticos), y se redacta un conjunto de conclusiones frente a las hipótesis correspondientes. (Hernández et al, 2010).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

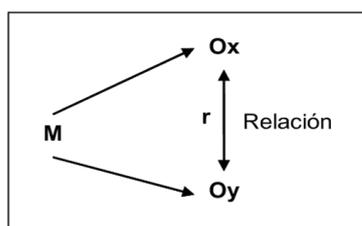
La presente investigación es desarrollado por un nivel descriptivo – correlacional, ya que, mediante elementos como grupos, colectivos, objetos, sujetos, propiedades, etc., se busca definirlos. Se entiende por estudio correlacional como aquel sistema de medición de variables y su nivel de vinculación que tienen estas. Siendo sustentados mediante la prueba de hipótesis. (Hernández et al, 2014).

3.1.3. DISEÑO

No experimental – transversal, de tipo correlacional. El estudio es no experimental, ya que el proyecto se llevó a cabo sin la manipulación deliberada de sus variables dependiente e independiente, ya que solamente se observó los hechos que se dan en el ámbito original y luego su estudio. El estudio es transeccional o transversal, ya que se recogió datos en la DIRESA – Huánuco, en un tiempo único, en el año 2022. Su propósito es describir las variables, asimismo analizar su relación en un momento dado. (Hernández et al, 2014).

Mediante la partición del diseño transeccional podemos observar:

Los diseños transeccionales parten en distintos modelos como los cuales son: exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales.



Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Variable dependiente

Oy: Variable independiente

r: Relación que existe entre las variables.

Por lo tanto, el diseño correlacional – causal, son diseños que, mediante variables, se efectúa la descripción de relaciones de estas teniendo un espacio de temporalidad, su relación puede formar parte de la causa – efecto o de modelos correlacionales. Para no caer en el sin sentido de solo ser el aplicable de relación de las variables, se debe apoyar en las hipótesis, así contrastarlas y ser demostradas. Esta investigación es de diseño Correlacional.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Carrasco (2005). Los componentes de estudio de una investigación es un conjunto de sujetos pertenecientes a un espacio. La población del presente estudio está constituida por 317 colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco. (DIRESA, 2022)

Tabla 2

Número de trabajadores de la DIRESA, 2022

UNIDAD ORGÁNICA	TOTAL, DE SERVIDORES
Dirección	4
Área de secretaria	9
Órgano de control institucional	6
Área de planeamiento estratégico	16
Área de asesoría jurídica	6
Área ejecutiva de administración	3
Área de economía	35
Área de logística	31
Área de patrimonio	7
Área de informática	13
Centro de prevención y control	7
Área de defensoría de la salud	5
Dirección ejecutiva de salud de las personas	4
Dirección de atención integral de salud	30
Dirección de servicios de salud	11
Dirección de aseguramiento público	10
Dirección ejecutiva de promoción de la salud	2
Dirección de educación para la salud	7
Dirección de promoción de vida sana y participación comunitaria	5
Dirección ejecutiva de salud ambiental	3

Dirección de saneamiento básico, higiene alimentaria y zoonosis	12
Dirección de ecología, protección del ambiente y salud ocupacional	5
Dirección ejecutiva de medicamentos, insumos y drogas	4
Dirección de fiscalización, control y vigilancia sanitaria	11
Dirección de acceso y uso racional de medicamentos	18
Dirección ejecutiva de epidemiología	3
Dirección de vigilancia epidemiológica en salud pública	7
Dirección de inteligencia sanitaria	9
Dirección ejecutiva de gestión y desarrollo de recursos humanos	3
Dirección de gestión de recursos humanos	14
Dirección de desarrollo de recursos humanos	6
Dirección de laboratorio regional de salud pública	11
TOTAL	317

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal De Dirección Regional de Salud- Huánuco.

3.2.2. MUESTRA

Hernandez et al. (2014). Se entiende como la dimensión de los sujetos seleccionados para la prueba siendo estos, parte de la población.

Muestra probabilística: Partes de la población total el cual para su selección es en medida de una probabilidad igual para todos en su selección de la muestra. (Carrasco, 2005)

Se aplicó la fórmula:

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

Dónde:

N = Medida de la población	=	317
Z = Nivel de confianza	=	1,96
p = Grado de Homogeneidad	=	0.5
q = Grado de heterogeneidad	=	0.5
E = Margen de error	:	0.05
n = Medida de muestra	:	¿

Reemplazando: $n = \frac{1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 317}{(0,05^2 * (317 - 1)) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50}$
 $n = 173.93$

n = 174 encuestados

Luego de aplicar la fórmula la muestra de estudio está constituida por 174 colaboradores que laboran en la Dirección Regional de Salud – Huánuco.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

El método que se utilizó para recopilar información relacionada con esta investigación, es la encuesta el cual, por medio de un conjunto de sujetos de prueba, los cuales se entendieron como muestra. (Abascal & Esteban 2005)

3.3.2. INSTRUMENTO

Cuestionario: Esta es una herramienta que le permite recopilar información y datos de una tabla de encuesta que consta de una serie de preguntas que se ejecutan en una muestra. (Arribas, 2004)

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

3.4.1. PARA LA MUESTRA DE DATOS

- Microsoft Word: Es de utilidad para el proceso de data y a su vez el adecuado planteamiento a utilizar del proyecto de tesis.
- Microsoft PowerPoint: Se utilizó para la presentación del proyecto de tesis, en diapositivas durante la sustentación.

3.4.2. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

- SPSS: Se empleó para el procesamiento de datos, de las respectivas encuestas, asimismo para el análisis e interpretaciones, diseño y presentación de los gráficos

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

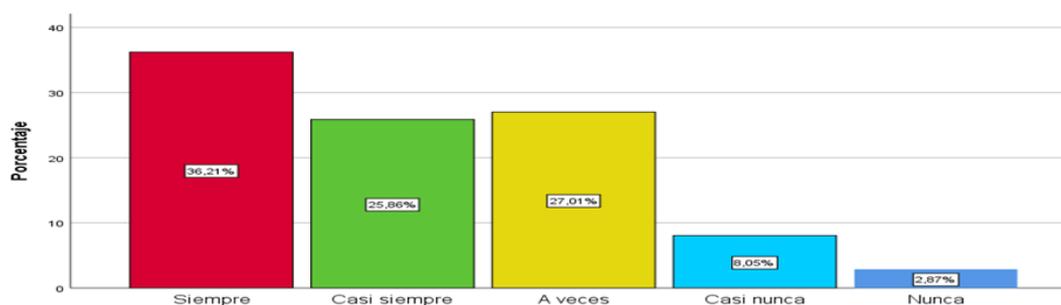
¿Su superior jerárquico coordina y elabora un plan de trabajo de las actividades a realizar de acuerdo con las necesidades de sus subordinados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	63	36,2	36,2	36,2
	Casi siempre	45	25,9	25,9	62,1
	A veces	47	27,0	27,0	89,1
	Casi nunca	14	8,0	8,0	97,1
	Nunca	5	2,9	2,9	100,0
	Total		174	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 1

¿Su superior jerárquico coordina y elabora un plan de trabajo de las actividades a realizar de acuerdo con las necesidades de sus subordinados?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 3

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Su superior jerárquico coordina y elabora un plan de trabajo de las actividades a realizar de acuerdo con las necesidades de sus subordinados?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 36.2%, casi siempre 25.9%, a veces 27%, casi nunca 8% y nunca 2.9%. Con ello podemos concluir que más del 50% menciona que el superior jerárquico coordina y elabora un plan de trabajo de las actividades a realizar de acuerdo con las necesidades de sus subordinados.

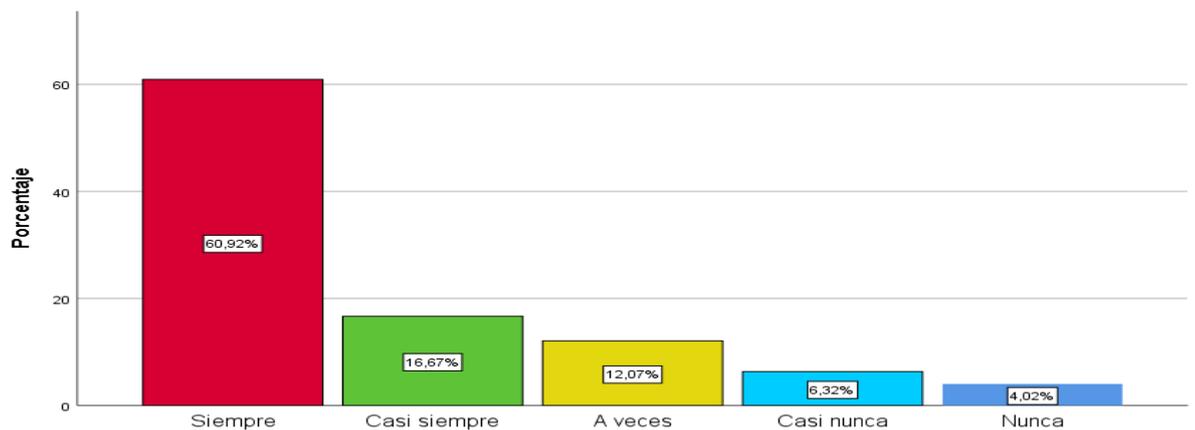
Tabla 4*¿Su superior inmediato le brinda todo tipo de apoyo, tanto técnico como personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	106	60,9	60,9	60,9
	Casi siempre	29	16,7	16,7	77,6
	A veces	21	12,1	12,1	89,7
	Casi nunca	11	6,3	6,3	96,0
	Nunca	7	4,0	4,0	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 2

¿Su superior inmediato le brinda todo tipo de apoyo, tanto técnico como personal?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 4

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Su superior inmediato le brinda todo tipo de apoyo, tanto técnico como personal?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 60.9%, casi siempre 16.7%, a veces 12.1%, casi nunca 6.3% y nunca 4%. Con ello podemos concluir que más del 50% menciona que el superior inmediato le brinda todo tipo de apoyo, tanto técnico como personal.

Tabla 5

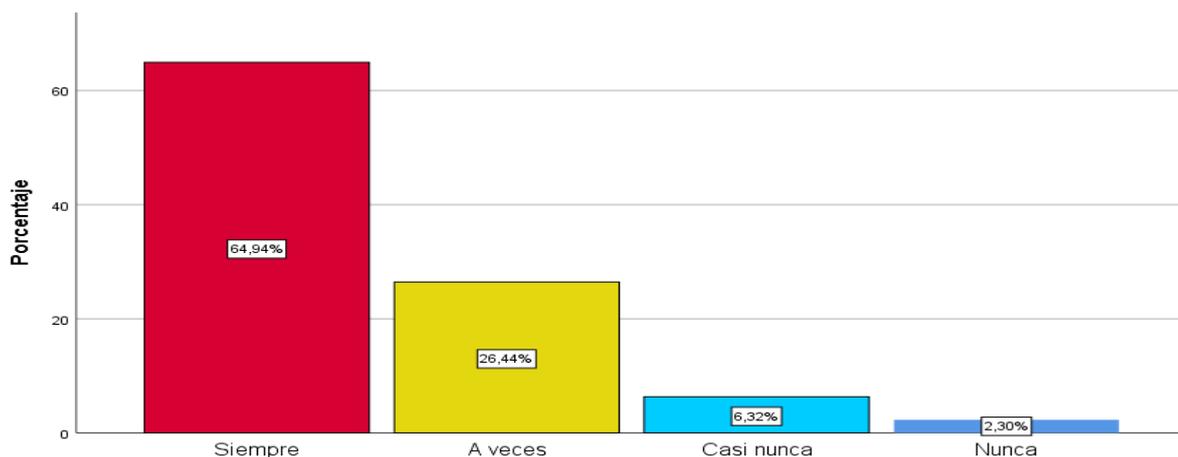
¿Su superior inmediato promueve y difunde estrategias democráticas y de convivencia institucional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	113	64,9	64,9	64,9
	A veces	46	26,4	26,4	91,4
	Casi nunca	11	6,3	6,3	97,7
	Nunca	4	2,3	2,3	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 3

¿Su superior inmediato promueve y difunde estrategias democráticas y de convivencia institucional?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 5

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Su superior inmediato promueve y difunde estrategias democráticas y de convivencia institucional?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 64.9%, a veces 26.4%, casi nunca 6.3% y nunca 2.3%. Con ello podemos concluir que más del 50% menciona que el superior inmediato promueve y difunde estrategias democráticas y de convivencia institucional.

Tabla 6

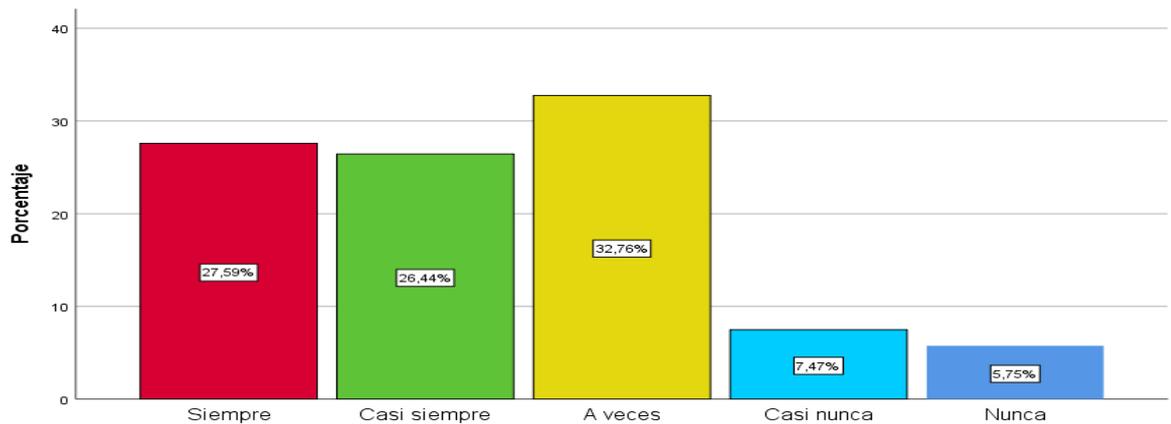
¿Ud. considera que las normas y reglas institucionales de su puesto son claras y facilitan su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	27,6	27,6	27,6
	Casi siempre	46	26,4	26,4	54,0
	A veces	57	32,8	32,8	86,8
	Casi nunca	13	7,5	7,5	94,3
	Nunca	10	5,7	5,7	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 4

¿Ud. considera que las normas y reglas institucionales de su puesto son claras y facilitan su trabajo?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 6

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Ud. considera que las normas y reglas institucionales de su área son claras y facilitan su trabajo?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 27.6%, casi siempre 26.4%, a veces 32.8%, casi nunca 7.5% y nunca 5.7%. Con ello podemos concluir que más del 50% mencionan que las normas y reglas institucionales de su puesto son claras y facilitan su trabajo.

Tabla 7

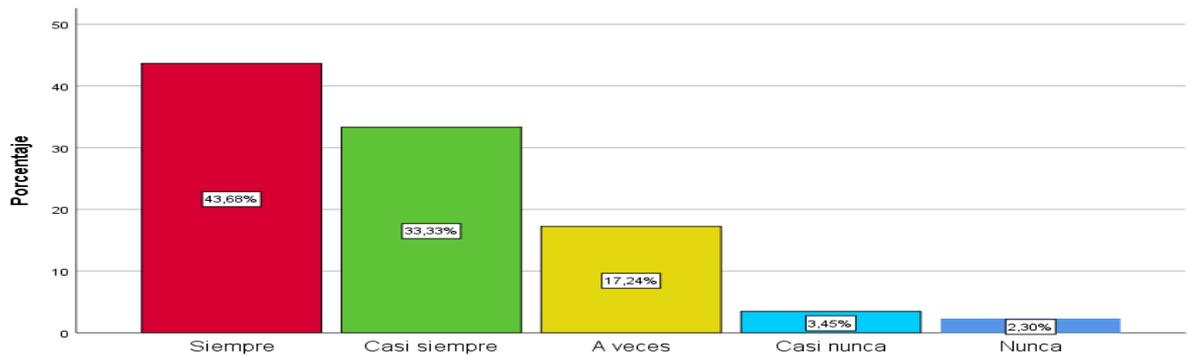
¿Ud. considera que la distribución física de su área de trabajo le permite trabajar de manera cómoda y eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	76	43,7	43,7	43,7
	Casi siempre	58	33,3	33,3	77,0
	A veces	30	17,2	17,2	94,3
	Casi nunca	6	3,4	3,4	97,7
	Nunca	4	2,3	2,3	100,0
	Total		174	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 5

¿Ud. considera que la distribución física de su área de trabajo le permite trabajar de manera cómoda y eficiente?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 7

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Ud. considera que la distribución física de su puesto de trabajo le permite trabajar de manera cómoda y eficiente?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 43.7%, casi siempre 33.3%, a veces 17.2%, casi nunca 3.4% y nunca 2.3%. Con ello podemos concluir que más del 50% mencionan que la distribución física de su puesto de trabajo le permite trabajar de manera cómoda y eficiente.

Tabla 8

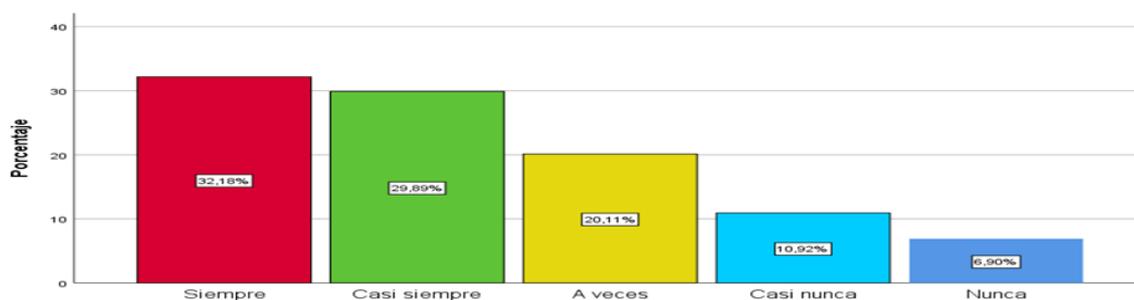
¿Ud. cree que puede desarrollarse de manera adecuada con las condiciones de trabajo que le brindan actualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	56	32,2	32,2	32,2
	Casi siempre	52	29,9	29,9	62,1
	A veces	35	20,1	20,1	82,2
	Casi nunca	19	10,9	10,9	93,1
	Nunca	12	6,9	6,9	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 6

¿Ud. cree que puede desarrollarse de manera adecuada con las condiciones de trabajo que le brindan actualmente?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 8

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Ud. cree que puede desarrollarse de manera adecuada con las condiciones de trabajo que le brindan actualmente?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 32.2%, casi siempre 29.9%, a veces 20.1%, casi nunca 10.9% y nunca 6.9%. Con ello podemos concluir que más del 50% pueden desarrollarse de manera adecuada con las condiciones de trabajo que le brindan actualmente.

Tabla 9

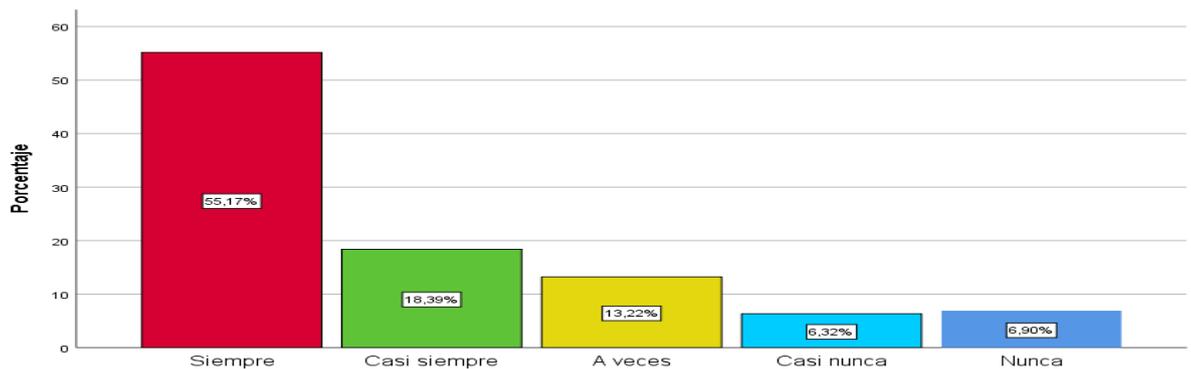
¿Considera Ud. que realiza las funciones específicas de su puesto de trabajo en relación al “M.O.F”?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	96	55,2	55,2	55,2
	Casi siempre	32	18,4	18,4	73,6
	A veces	23	13,2	13,2	86,8
	Casi nunca	11	6,3	6,3	93,1
	Nunca	12	6,9	6,9	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 7

¿Considera Ud. que realiza las funciones específicas de su puesto de trabajo en relación al “M O F”?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 9

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Considera Ud. que realiza las funciones específicas de su puesto de trabajo en relación al “M.O.F”?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 55.2%, casi siempre 18.4%, a veces 13.2%, casi nunca 6.3% y nunca 6.9%. Con ello podemos concluir que más del 50% realizan las funciones específicas de su puesto de trabajo en relación al M. O. F.

Tabla 10

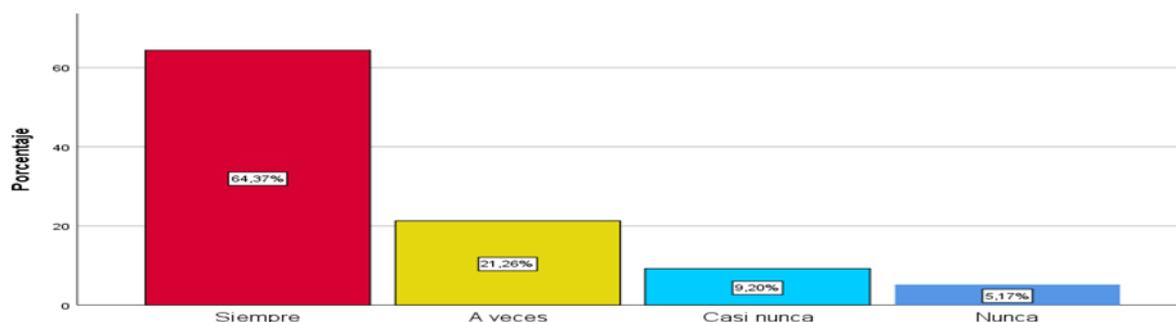
¿Ud. cumple adecuadamente con las obligaciones que le encomiendan dentro del rol que desempeña en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	112	64,4	64,4	64,4
	A veces	37	21,3	21,3	85,6
	Casi nunca	16	9,2	9,2	94,8
	Nunca	9	5,2	5,2	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 8

¿Ud. cumple adecuadamente con las obligaciones que le encomiendan dentro del rol que desempeña en la institución?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 10

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Ud. cumple adecuadamente con las obligaciones que le encomiendan dentro del rol que desempeña en la institución?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 64.4%, a veces 21.3%, casi nunca 9.2% y nunca 5.2%. Con ello podemos concluir que más del 50% sí cumplen adecuadamente con las obligaciones que le encomiendan dentro del rol que desempeña en la institución.

Tabla 11

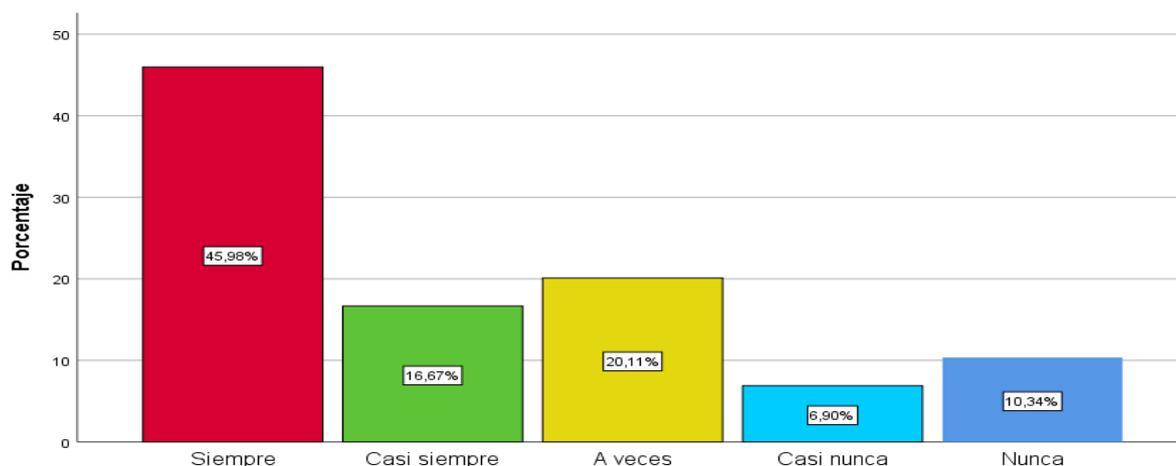
¿Considera Ud. que los recursos tecnológicos con los que cuenta la dirección regional de salud son óptimos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	80	46,0	46,0	46,0
	Casi siempre	29	16,7	16,7	62,6
	A veces	35	20,1	20,1	82,8
	Casi nunca	12	6,9	6,9	89,7
	Nunca	18	10,3	10,3	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 9

¿Considera Ud. que los recursos tecnológicos con los que cuenta la dirección regional de salud son óptimos?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 11

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Considera Ud. que los recursos tecnológicos con los que cuenta la dirección regional de salud son óptimos?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 46%, casi siempre 16.7%, a veces 20.1%, casi nunca 6.9% y nunca 10.3%. Con ello podemos concluir que más del 50% considera que los recursos tecnológicos con los que cuenta la dirección regional de salud son óptimos.

Tabla 12

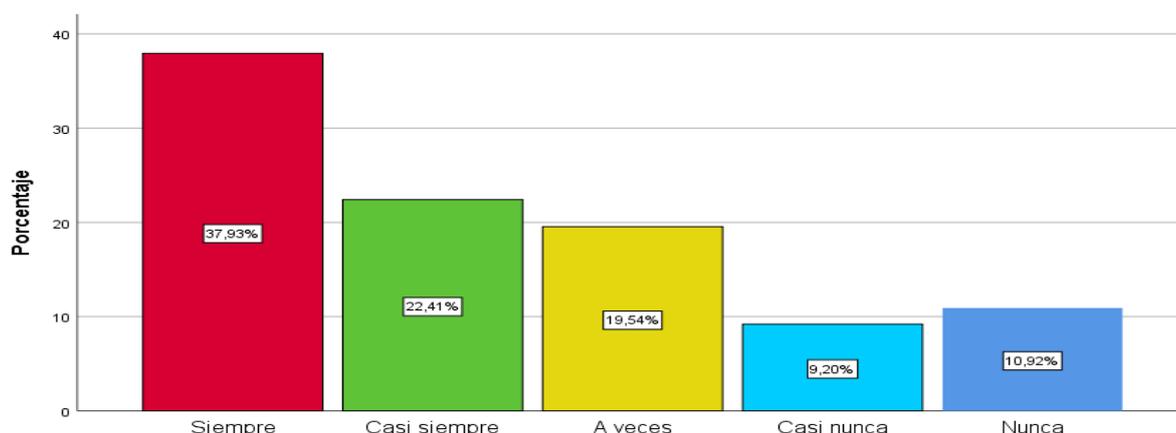
¿Ud. está comprometido a escuchar atentamente los comentarios y sugerencias para integrarlos y facilitar los resultados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	66	37,9	37,9	37,9
	Casi siempre	39	22,4	22,4	60,3
	A veces	34	19,5	19,5	79,9
	Casi nunca	16	9,2	9,2	89,1
	Nunca	19	10,9	10,9	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 10

¿Ud. está comprometido a escuchar atentamente los comentarios y sugerencias para integrarlos y facilitar los resultados?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 12

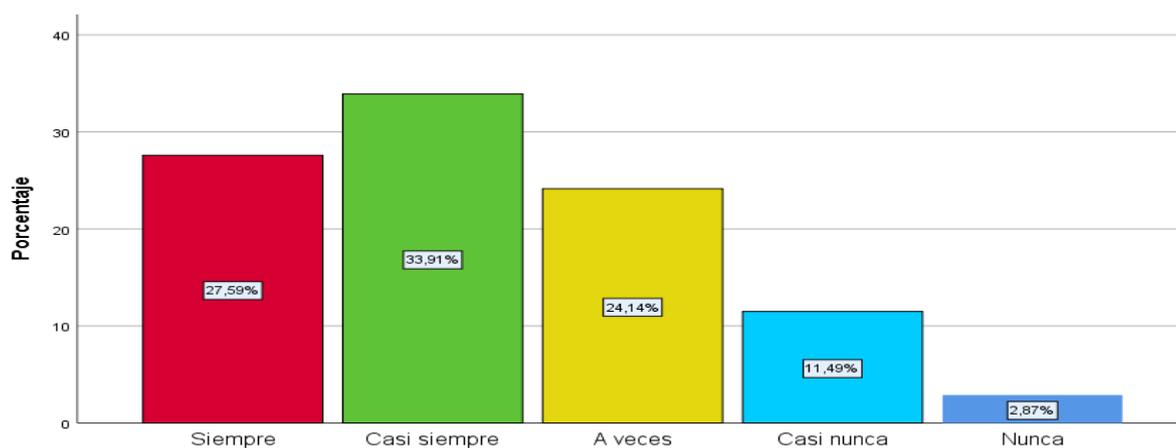
Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Ud. está comprometido a escuchar atentamente los comentarios y sugerencias para integrarlos y facilitar los resultados?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 37.9%, casi siempre 22.4%, a veces 19.5%, casi nunca 9.2% y nunca 10.9%. Con ello podemos concluir que más del 50% está comprometido a escuchar atentamente los comentarios y sugerencias para integrarlos y facilitar los resultados.

Tabla 13*¿Ud. hace uso racional de los recursos que le proporciona la Institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	27,6	27,6	27,6
	Casi siempre	59	33,9	33,9	61,5
	A veces	42	24,1	24,1	85,6
	Casi nunca	20	11,5	11,5	97,1
	Nunca	5	2,9	2,9	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 11*¿Ud. hace uso racional de los recursos que le proporciona la Institución?*

Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 13

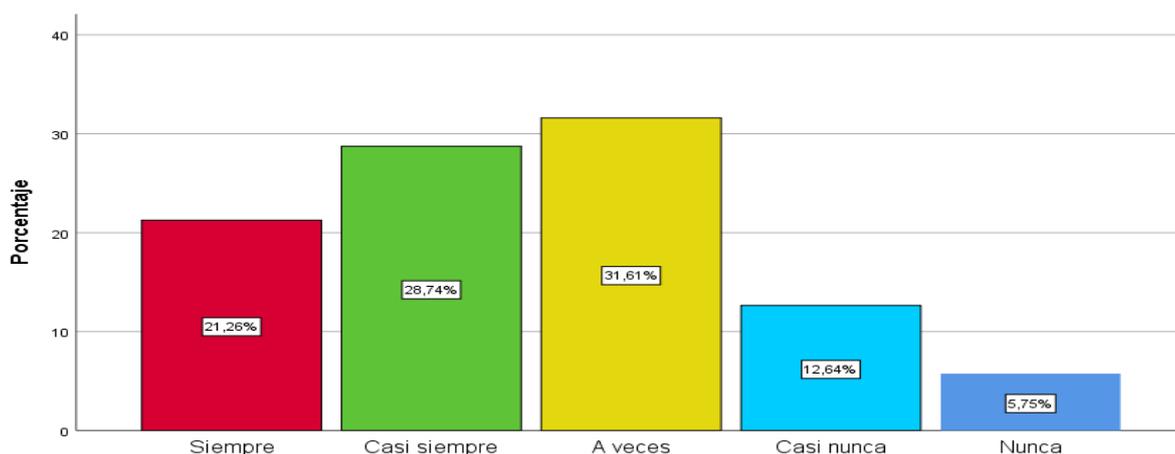
Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Ud. hace uso racional de los recursos que le proporciona la Institución?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 27.6%, casi siempre 33.9%, a veces 24.1%, casi nunca 11.5% y nunca 2.9%. Con ello podemos concluir que más del 50% hace uso racional de los recursos que le proporciona la Institución.

Tabla 14*¿Ud. planifica sus actividades y muestra su capacidad de organización?*

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	37	21,3	21,3	21,3
	Casi siempre	50	28,7	28,7	50,0
	A veces	55	31,6	31,6	81,6
	Casi nunca	22	12,6	12,6	94,3
	Nunca	10	5,7	5,7	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 12*¿Ud. planifica sus actividades y muestra su capacidad de organización?*

Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 14

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Ud. planifica sus actividades y muestra su capacidad de organización?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 21.3%, casi siempre 28.7%, a veces 31.6%, casi nunca 12.6% y nunca 5.7%. Con ello podemos concluir que más del 50% planifica sus actividades y muestra su capacidad de organización.

Tabla 15

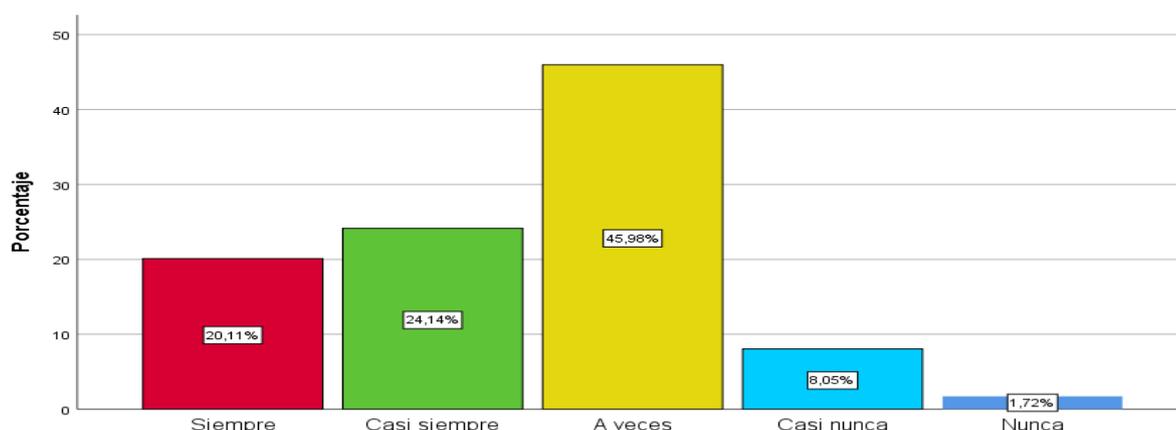
¿Cree Ud. que desempeñar un trabajo debe hacerse con responsabilidad e iniciativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	35	20,1	20,1	20,1
	Casi siempre	42	24,1	24,1	44,3
	A veces	80	46,0	46,0	90,2
	Casi nunca	14	8,0	8,0	98,3
	Nunca	3	1,7	1,7	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 13

¿Cree Ud. que desempeñar un trabajo debe hacerse con responsabilidad e iniciativa?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 15

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Cree Ud. que desempeñar un trabajo debe hacerse con responsabilidad e iniciativa?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 20.1%, casi siempre 24.1%, a veces 46%, casi nunca 8% y nunca 1.7%. Con ello podemos concluir que más del 50% desempeñan un trabajo con responsabilidad e iniciativa.

Tabla 16

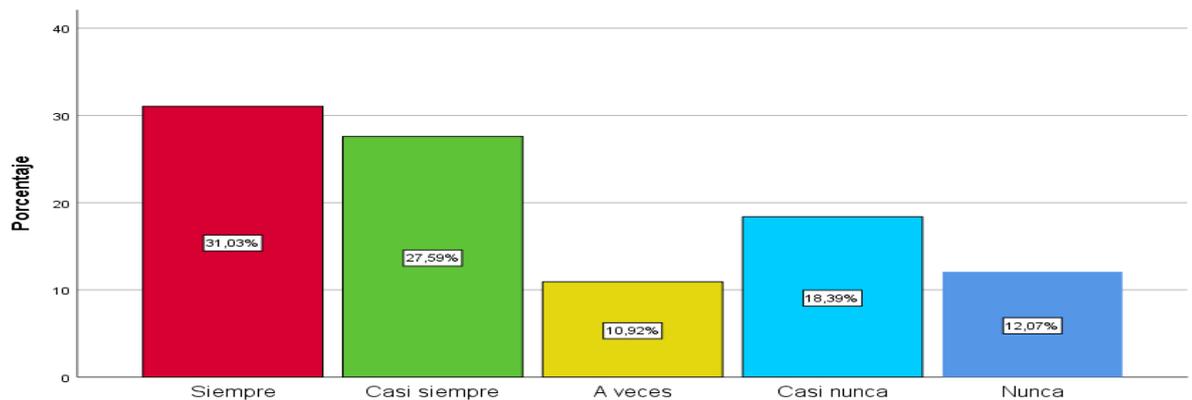
¿Ud. considera que unirse a un grupo de trabajo demuestra un talento positivo y de cooperación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	31,0	31,0	31,0
	Casi siempre	48	27,6	27,6	58,6
	A veces	19	10,9	10,9	69,5
	Casi nunca	32	18,4	18,4	87,9
	Nunca	21	12,1	12,1	100,0
	Total		174	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 14

¿Ud. considera que unirse a un grupo de trabajo demuestra un talento positivo y de cooperación?



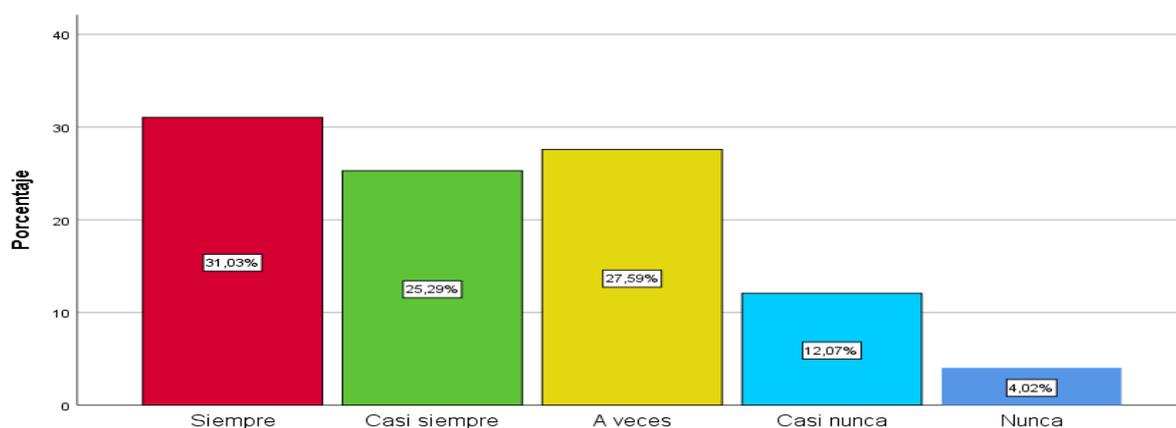
Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 16

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Ud. considera que unirse a un grupo de trabajo demuestra un talento positivo y de cooperación?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 31%, casi siempre 27.6%, a veces 10.9%, casi nunca 18.4% y nunca 12.1%. Con ello podemos concluir que más del 50% considera que unirse a un grupo de trabajo demuestra un talento positivo y de cooperación.

Tabla 17*¿Ud. mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	31,0	31,0	31,0
	Casi siempre	44	25,3	25,3	56,3
	A veces	48	27,6	27,6	83,9
	Casi nunca	21	12,1	12,1	96,0
	Nunca	7	4,0	4,0	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.**Figura 15***¿Ud. mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas?**Nota.* Encuesta 2022. Fuente: Tabla 17**Interpretación:**

Referido a la pregunta *¿Ud. mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 31%, casi siempre 25.3%, a veces 27.6%, casi nunca 12.1% y nunca 4%. Con ello podemos concluir que más del 50% mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas.

Tabla 18

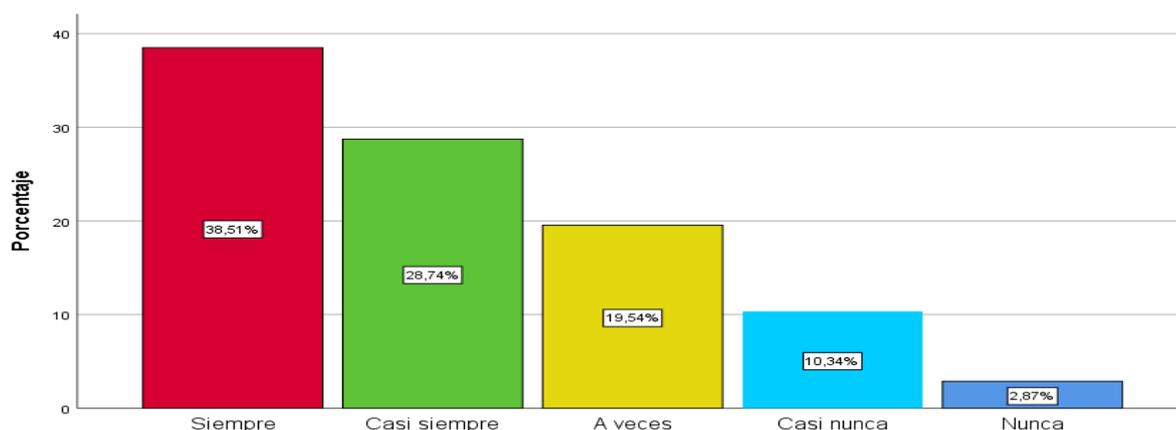
¿Ud. cree que el incumplimiento de la jornada laboral afecta el logro de las tareas y logros institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	67	38,5	38,5	38,5
	Casi siempre	50	28,7	28,7	67,2
	A veces	34	19,5	19,5	86,8
	Casi nunca	18	10,3	10,3	97,1
	Nunca	5	2,9	2,9	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 16

¿Ud. cree que el incumplimiento de la jornada laboral afecta el logro de las tareas y logros institucionales?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 18

Interpretación:

Referido a la pregunta *¿Ud. cree que el incumplimiento de la jornada laboral afecta el logro de las tareas y logros institucionales?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 38.5%, casi siempre 28.7%, a veces 19.5%, casi nunca 10.3% y nunca 2.9%. Con ello podemos concluir que más del 50% creen que el incumplimiento de la jornada laboral afecta el logro de las tareas y logros institucionales.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS GENERAL

HG: La gestión organizacional se relaciona directamente con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.

Tabla 19
Correlaciones

		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	,976**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	174	174
V2	Correlación de Pearson	,976**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	174	174

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Referido a la hipótesis general, se establece que, la gestión organizacional si se relaciona directamente con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud Huánuco-2022, esta relación se da de manera alta de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Pearson (0,976).

CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°1

HE1: El desarrollo humano se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022

Tabla 20
Correlaciones

		D1	V2
D1	Correlación de Pearson	1	,955**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	174	174
V2	Correlación de Pearson	,955**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	174	174

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Referido a la hipótesis específica 1, se establece que, el desarrollo humano si se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco - 2022. Esta relación se da de manera alta de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Pearson (0,955).

CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°2

HE2: Las condiciones de trabajo se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud Huánuco- 2022.

Tabla 21
Correlaciones

		D2	V2
D2	Correlación de Pearson	1	,988**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	174	174
V2	Correlación de Pearson	,988**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	174	174

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Referido a la hipótesis específica 2, se establece que la condición de trabajo si se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco - 2022. Esta relación se da de manera alta de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Pearson (0,988).

CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°3

HE3: La productividad se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.

Tabla 22

Correlaciones

		D3	V2
D3	Correlación de Pearson	1	,934**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	174	174
V2	Correlación de Pearson	,934**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	174	174

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Referido a la hipótesis específica 3, se establece que la productividad si se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco - 2022. Esta relación se da de manera alta de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Pearson (0,934).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Con la hipótesis general: La gestión organizacional se relaciona directamente con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022. Demostrado estadísticamente En la siguiente tabla 19 la relación entre las variables de estudio (gestión organizacional y desempeño de los servidores públicos) con una correlación de Pearson de 0,976 y nivel de significancia de 0,00 inferior al 0,05 que nos indica que existe una relación positiva muy alta, demostrando así, la gestión organizacional se relaciona directamente con el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud Huánuco-2022. El resultando hallado en esta investigación coincide con la de Churampi (2019), *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red Asistencial ESSALUD Huancavelica 2019*, afirma que existe una relación buena entre el clima organizacional y el desempeño de los operadores de la Red de ESSALUD Huancavelica 2019, donde se ha identificado como factores contribuyentes significativos la productividad para el cumplimiento normativo. Los objetivos a su vez, se entienden como las competencias que se dan en una organización, ya que por medio de la motivación puedan efectuarse las actividades. De este modo, se recomienda que el entorno laboral físico pueda mejorarse, en función de que pueda organizar el exceso de trabajadores dentro de las áreas administrativas de la red de apoyo de ESSALUD.
2. Con la hipótesis específica N°1: El desarrollo humano se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022. Demostrado estadísticamente en la siguiente tabla 20, la relación entre la Dim. 1 con la variable 2 (el desarrollo humano y desempeño de los servidores públicos) con una correlación de Pearson de 0,955 y nivel de significancia de 0,00 inferior al 0,05 que nos indica que existe una

relación positiva muy alta, demostrando así, que el desarrollo humano se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco - 2022. El resultando hallado en esta investigación coincide con la de Freddy y Pérez (2020), en el trabajo de investigación titulada, *El comportamiento organizacional, pieza clave para la gestión del talento humano*, el cual concluye que para gestar un adecuado entorno laboral, se debe tener acciones comunicativas basadas en la coordinación, pues brindará que la organización puede estar mejor administrada y bajo la sustentación de los objetivos organizacionales. Se encamina en procedimientos de gesta de decisiones, caracterizados en ser decisores, más aún en aquellas que se reciba del ambiente en que se establezca, motivo de que la entidad es prevista como un dotador de decisiones, las cuales se basan por medio de la razón. Dentro de la administración del personal, se tiene el implemento del desarrollo por medio de operaciones integrales de cambio e innovación organizacional, pues para toda empresa brinda un generador de soluciones, siendo que, al trazar las metas u objetivos, el conflicto puede generarse debido a que se limitan de satisfacción al trabajador.

3. Con la hipótesis específica N°2: Las condiciones de trabajo se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud Huánuco- 2022. Demostrado estadísticamente en la siguiente tabla 21, la relación entre la Dim. 2 con la variable 2 (condiciones de trabajo y desempeño de los servidores públicos) con una correlación de Pearson de 0,988 y nivel de significancia de 0,00 inferior al 0,05 que nos indica que existe una relación positiva muy alta, demostrando así, la condición de trabajo que se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco - 2022. El resultando hallado en esta investigación coincide con la de Aguilar (2019), en su tesis titulada *el clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos de la oficina de finanzas de un organismo gubernamental peruano en el periodo 2019*, se concluye que

Aquellos funcionarios que puedan hacer efecto una adecuada realización de sus actividades, ante ellos, los factores organizacionales son adecuados para el desarrollo de las operaciones y que estas se orienten bajo la eficacia y la eficiencia.

Dentro del sector financiero, los funcionarios que obren sus acciones de manera individual, suelen gestar ello bajo elementos como la proactividad, responsabilidad y coraje. Así también, las operaciones están responsabilizadas por los encargados de turno, por lo que dota a que puedan expresarse mediante nuevos desafíos y generar una labor de calidad. .

4. Con la hipótesis específica N°3: La productividad se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022. Demostrado estadísticamente en la siguiente tabla 22 la relación entre la Dim. 3 con la variable 2 (productividad y desempeño de los servidores públicos) con una correlación de Pearson de 0,934 y nivel de significancia de 0,00 inferior al 0,05 que nos indica que existe una relación positiva muy alta, demostrando así, la productividad que se relaciona de manera directa con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco - 2022. El resultando hallado en esta investigación coincide con la de Enríquez y Loor (2020), en su revista titulada Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS), donde dota de la capacidad de que la Comisión pueda desarrollar acciones evaluativas sobre lo imperante que es la labor de los colaboradores públicos y la necesidad de desarrollar adecuadamente indicadores de las necesidades de personal necesarias en el proceso de modernización administrativa. Es importante comprender que medir el desempeño de los colegas en términos de habilidades denota observar las actividades que realizan el personal para lograr los objetivos de la organización. Esto último significa del frustró o éxito de una organización se desarrolle. De este modo, se puede decir que, ante esta concurrencia, se ha visto un angustiante retrasado, pues aún no

se ha establecido un sistema que pueda evaluar a los directivos para ahondar en una mejora progresiva sobre ellos mismos. Por último, se determina que, para hallar indicadores adecuados, no bastara solo una gestión adecuada, pues estas herramientas no harán el efecto que se espera. De todos modos, una adecuada elección preponderará el éxito en su consecuencia.

CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general: se determinó la relación existente entre la gestión organizacional y el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022. Con una correlación de Pearson de 0,976 demostrado en la tabla 19 que nos indica que existe una relación positiva muy alta, demostrándose así que una gestión organizacional adecuada en la Dirección Regional de Salud genera un mayor desempeño en los colaboradores de dicha institución.
2. Con respecto al objetivo específico 1: se determinó la relación existente entre el desarrollo humano y el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022. Con una correlación de Pearson de 0,955 demostrado en la tabla 20 que nos indica que existe una relación positiva muy alta, demostrándose así que establecer condiciones para el desarrollo humano generará una mayor conciencia de desempeño en los trabajadores.
3. Con respecto al objetivo específico 2: se determinó la relación existente entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022. Con una correlación de Pearson de 0,988 demostrado en la tabla 21 que nos indica que existe una relación positiva muy alta, demostrándose así que, en pro de mejorar el desempeño de los servidores públicos, el diseño del área de trabajo, la ergonomía, herramientas de interacción e indicadores de producción serán indispensables para mejorar las condiciones de trabajo.
4. Con respecto al objetivo específico 3, se determinó la relación existente entre la productividad y el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022. Con una correlación de Pearson de 0,934 demostrado en la tabla 22 que nos indica que existe una relación positiva muy alta, demostrándose así

de que una correcta actividad en la productividad del trabajador estará directamente vinculada con el desempeño del mismo.

RECOMENDACIONES

1. Establecer mejoras en su gestión del desarrollo humano relacionado al comportamiento laboral contraproducente, en base al porcentaje de respuestas negativas (casi nunca y nunca). Se recomienda a la Dirección Regional de Salud – Huánuco: realizar eventos deportivos ya que impulsara su desempeño en equipo, celebraciones de cumpleaños haciendo menciones especiales de esta manera se sentirán respetados e importantes y por ultimo implementar las lluvia de ideas con reuniones 1 vez al mes donde puedan compartir ideas, iniciativas, conocimientos respecto a temas de su área de trabajo esto favorecerá las buenas relaciones interpersonales enfocado en facilitar la interacción social.
2. Establecer mejoras en su gestión de condiciones de trabajo relacionado al rendimiento de la tarea, en base al porcentaje de respuestas negativas (casi nunca y nunca). Se recomienda a la Dirección Regional de Salud – Huánuco: suministrar al personal el mobiliario y equipo apropiado esto le permitirá desempeñarse en forma eficiente, asimismo aplicar las técnicas de la ergonomía ya que es la disciplina que se encarga del diseño del lugar de trabajo y así darle al personal condiciones de adaptación laboral.
3. Establecer mejoras en su gestión de productividad enfocado en los incentivos no monetarios, en base al porcentaje de respuestas negativas (casi nunca y nunca). Se recomienda a la Dirección Regional de Salud - Huánuco: la posibilidad de que todo el personal pueda acceder a diversas capacitaciones que se brinden, por más que éstas se lleven a cabo fuera de la entidad y dentro del horario de trabajo,

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal & Esteban (2005). *Análisis de encuestas*. Esic Editorial.
- Aicad (2021) *Orientación de resultados*. Aicad.es. Recuperado de: <https://www.aicad.es/orientacion-a-resultados-empresa>
- Aguilar, O. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos de la oficina de finanzas de un organismo gubernamental peruano en el periodo 2019, Universidad Ricardo Palma – Perú.
- Agüero, J. (2019). El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa “Ricardo flores Gutiérrez”, tomaykichwa, Huánuco – 2019, Universidad de Huánuco – Perú.
- Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso.
- Arnoletto, E (2015). *La Gestión Organizacional*.
- Arribas (2004). *Diseño y validación de cuestionarios*.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2006) "Definición", en *Desarrollo Social*. Recuperado de: www.diputados.gob.mx/cesop/
- Chiavenato, I. (2001), *Administración de Recursos Humanos*, México, Mc Graw Hill, 2ª edición.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*.
- Churampi, R. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red Asistencial ESSALUD Huancavelica 2019*, Universidad de Huánuco – Perú.
- Coelho F. (s.f) *Significado de cooperación*, Recuperado de: <https://www.significados.com/cooperacion/#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20Cooperaci%>
- Davis, K. (2001), *Administración de Personal*, www.monografía.com/trabajos13/mapro/mapro.shtml.

- DIRESA (2022). Informática, U. (s/f). *Dirección Regional de Salud*. <http://diresahuanuco.gob.pe/>. Recuperado el 25 de abril de 2022, de <http://www.diresahuanuco.gob.pe/portal/index.htm>
- Enríquez & Loor. (2020) *Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS)*, Revista Científica FIPCAEC, (núm. 19) Vol. 5, Año 5 junio, Edición Especial 2020, pp. 151-185.
- Elkin, N., & Vicente, A. (2021). Las recomendaciones de la OIT.
- EPG Universidad Continental. (2020). *Cómo la nueva gestión del rendimiento mejora el desempeño de los servidores públicos*: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-la-nueva-gestion-del-rendimiento-mejora-el-desempeno-de-los-servidores-publicos>
- Flavell, J. (2019). El desarrollo cognitivo (Vol. 87). Antonio Machado Libros.
- Freddy, A. & Pérez M. (2020), *El comportamiento organizacional, pieza clave para la gestión del talento humano*. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3897/Freddy_Trabajo_Bachillerato_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garzón, M. (2005) El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia *Pensamiento & Gestión*, núm. 26, julio, pp. 238-278
- Gonzales, M (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cámara de comercio e industrias de Huánuco – 2018, Universidad de Huánuco – Perú.
- Greppi, A. (2012). Eficacia. *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, (3), 150-159.
- Hernández et al (2006). Hipótesis, método & diseño de investigación (hypothesis, method & research design). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197
- Hernández et al (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández et al (2014), *Metodología de la Investigación*, 6ta edición.
- Koopmans, L. (2013). *Elaboración de un cuestionario individual de desempeño laboral*. *Revista internacional de gestión de la productividad y el rendimiento*. https://www.academia.edu/29152603/Development_of_an_individual_work_performance_questionnaire

- L. D. P. (2010). Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Martínez F. (2005), Teoría avanzada de organización y gestión: análisis del desarrollo de competencias en empresas colombianas, Universidad Nacional de Colombia Unibiblos, Bogotá.
- Mousavi et al (2015). Efectos de la calidad de los servicios bancarios en la publicidad boca a boca del cliente. *Revista Internacional de Economía, Comercio y Gestión*, 3 (9), 679-690.
- Muñoz, A. (2015), Modelo de Evaluación de Desempeño Bajo la Metodología 360° para la Fundación María Madre de los Niños, Pontificia Universidad Javeriana – Colombia.
- Orientación Psicológica (2021) *Inicio de las relaciones interpersonales*. Recuperado de: <https://orientacionpsicologica.es/el-inicio-de-las-relaciones-interpersonales/>
- Palma, L. (2020). La gestión logística y el desempeño laboral en la red de salud ambo periodo, 2020. Universidad de Huánuco – Perú.
- Palma, L. (2019). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del talento humano en el hotel Decameron Punta Canela provincia de Santa Elena, 2017. Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador.
- Pérez, J. & Merino, M. (2011) *Definición de obligación*. Definicion.de.com Recuperado de: <https://definicion.de/obligacion/>
- Ponce, A. (2005) *Administración por objetivos*, editorial Limusa, Sa Balderas 95, México, D.F.
- Quiroa, M. (2020) *Recursos materiales*. Economipedia.com. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/recursos-materiales.html>
- Ramos, G. (2014). Definición de Oportunidad, Edición #14 de Definición MX , Real Academia Española (s.f) Ausentismo. Recuperado de: <https://dle.rae.es/absentismo#06XDb27>
- Revista artes y humanidades (2008), La percepción, la atención y la memoria como procesos cognitivos utilizados para la comprensión textual, pp. 187 – 202.
- Rodríguez, D (2010). Gestión organizacional. Ediciones UC.

- Roldan, P. (2017) *Organización*. Economipedia.com. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Rossana, A. (2021) *Definición de Iniciativa*. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/iniciativa/>.
- Sánchez, J. (2020) *Eficacia*, Economipedia.com. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>
- Sánchez, J. (2020) *Funciones Administrativas*. Economipedia.com. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/funciones-administrativas.html>
- Sánchez, J. (2021) *Puesto de trabajo*. Economipedia.com. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/puesto-de-trabajo.html>
- Sagredo, E. (2019) Relación entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de centros educativos de adultos de la región del Biobío Chile, Universidad Autónoma de Barcelona – España.
- Scott, J. (2001). Experiencia. *Revista de estudios de género: La ventana*, 2(13), 42-74.
- Schaffer, R. (2000). *Desarrollo social*. Siglo XXI.
- Sierra, G. (2020) Planteamiento de un modelo de Gestión Organizacional en las empresas familiares, con el fin de contribuir a su paso a la siguiente generación. Universidad EAN – Colombia.
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*, Universidad Rafael Landívar – Guatemala.
- Tamayo J., & Del Rio, A. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de negocios*, 5(spe11), 70-77.
- Velasco, J. A. P. F. (2009). *Gestión por Procesos*. 3 Edición. ESIC editorial.
- Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1) (pp. 110–126). London: SAGE. <http://dx.doi.org/10.4135/9781848608320.n7>
- Viswesvaran, C. (2002). Evaluación del desempeño laboral individual: una revisión del siglo pasado y una mirada hacia el futuro.
- Yirda, A. (2020) *Definición de Ámbito Laboral*. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/ambito-laboral/>.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Malpartida Rojas, T. (2022). *Gestión organizacional y desempeño de los servidores públicos en la dirección regional de salud, Huánuco, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huánuco, 30 JUN 2022

CARTA N° 178 -2022 - GRH-DRS-DEGDRR.HH/DDRR.HH.

Srta. Tania Malpartida Rojas;
Investigadora de la Línea Temática de Administración Empresarial

De mi mayor consideración:

Asunto : Solicitud para la recolección de datos, encuestas y otros

Referencia : Exp.02039062 (Hco. 27-06-2022)
Proyecto de Tesis

Mediante la presente me dirijo a usted para extenderle la presente carta de presentación para que las Direcciones, Oficinas y Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Salud, presten a usted las facilidades del caso a su solicitud para la realización de **Instrumentos de recolección de datos, uso de datos, encuestas y entrevistas** al personal de la Dirección Regional de Salud, en relación a la Línea Temática "Administración de Empresas."

Su solicitud ha sido aceptada para que haga encuestas, uso de datos para su proyecto de investigación, extendiéndole a usted la presente carta de presentación ante los servidores y funcionarios de esta sede administrativa.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL HUANUCO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD HUANUCO

Dr. Alfredo R. Cantarón Vargas
CMP 41193 HUNA AQ 2514
DIRECTOR GENERAL

ARCV/FJCA/MACH/hwsg.
Hco.01/07/2022
Cc. Archivo.

Registro de doc. 3233377

Registro de doc. 2039062

Jr. Dámaso Berzón 1017 - Huánuco.
Teléfono: (082) 592200
Página web: www.diresahuauco.gob.pe

Nuestro compromiso es contigo

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>“GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, HUÁNUCO, 2022”</p>	<p>Problema General</p> <p>- ¿De qué manera la gestión organizacional se relaciona con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>- ¿De qué manera el desarrollo humano se relaciona con el</p>	<p>Objetivo General</p> <p>- Conocer de qué manera se relaciona la gestión organizacional con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>- Conocer de qué manera el desarrollo humano se</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>HG: La gestión organizacional se relaciona directamente en el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: El desarrollo humano se relaciona de manera directa en el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.</p> <p>HE2: Las condiciones de trabajo se relaciona de manera directa</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>GESTION ORGANIZACIONAL</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo humano - Condiciones de trabajo - Productividad <p>Variable Dependiente:</p> <p>DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento de la tarea 	<p>Tipo: Descriptiva</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental – transversal, de tipo correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Población: Está constituida por 317 Servidores Públicos en la Dirección Regional</p>

	<p>desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022?</p> <p>- ¿De qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022?</p> <p>- ¿De qué manera la productividad se relaciona con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de</p>	<p>relaciona con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022</p> <p>- Conocer de qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño de los Servidores Públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.</p> <p>- Conocer de qué manera la productividad se relaciona con el desempeño de los Servidores Públicos en la</p>	<p>en el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.</p> <p>HE3: La productividad se relaciona de manera directa en el desempeño de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento contextual - Comportamiento laboral - contraproducente 	<p>de Salud, Huánuco.</p> <p>Muestra: 174 servidores Públicos que laboran en la Dirección Regional de Salud – Huánuco.</p>
--	--	--	--	--	--

	Salud, Huánuco, 2022?	Dirección Regional de Salud, Huánuco, 2022.			
--	-----------------------	---	--	--	--



UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Encuesta dirigida a los servidores públicos de la DIRESA - HUANUCO

Objetivo: Conocer de qué manera se relaciona la gestión organizacional con el desempeño de los servidores públicos en la DIRESA – Huánuco, 2022.

Instrucciones: Agradeceré marcar con un aspa (X) según sea su respuesta a cada interrogante.

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

Nº	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desarrollo humano						
01	Su superior jerárquico coordina y elabora un plan de trabajo de las actividades a realizar de acuerdo las necesidades de sus subordinados					
02	Su superior inmediato le brinda todo tipo de apoyo, tanto técnico como personal					
03	Su superior inmediato promueve y difunde estrategias democráticas y de convivencia institucional					
Dimensión 2: Condiciones de trabajo		1	2	3	4	5
04	Ud. considera que las normas y reglas institucionales de su puesto son claras y facilitan su trabajo					
05	Ud. considera que la distribución física de su área de trabajo le permite trabajar de manera cómoda y eficiente					
06	Ud. cree que puede desarrollarse de manera adecuada con las condiciones de trabajo que le brindan actualmente					
Dimensión 3: Productividad		1	2	3	4	5
07	Considera Ud. que realiza las funciones específicas de su puesto de trabajo en relación al R.O. F.					
08	Ud. cumple adecuadamente con las obligaciones que le encomiendan dentro del rol que desempeña en la institución.					

¡Muchas gracias!



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
ACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta dirigida a los servidores públicos de la DIRESA - HUANUCO

Objetivo: Conocer de qué manera se relaciona la gestión organizacional con el desempeño de los servidores públicos en la DIRESA – Huánuco, 2022.

Instrucciones: Agradeceré marcar con un aspa (X) según sea su respuesta a cada interrogante.

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

Nº	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Rendimiento de la tarea						
01	Considera Ud. que los recursos tecnológicos con los que cuenta la dirección regional de salud son óptimos.					
02	Ud. está comprometido a escuchar atentamente los comentarios y sugerencias para integrarlos y facilitar los resultados.					
03	Ud. hace uso racional de los recursos que le proporciona la Institución.					
Dimensión 2: Rendimiento contextual		1	2	3	4	5
04	Ud. planifica sus actividades y muestra su capacidad de organización.					
05	Cree Ud. que desempeñar un trabajo debe hacerse con responsabilidad e iniciativa.					
06	Ud. considera que unirse a un grupo de trabajo demuestra un talento positivo y de cooperación.					
Dimensión 3: Comportamiento laboral contraproducente		1	2	3	4	5
07	Ud. mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas.					
08	Ud. cree que el incumplimiento de la jornada laboral afecta el logro de las tareas y logros institucionales.					

¡Muchas gracias!