

# UNIVERSIDAD DE HUANUCO

## ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD



## TESIS

---

**“La gestión administrativa y el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021”**

---

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

AUTOR: Fonseca Espinoza, Alegre Raúl

ASESORA: Marcelo Armas, Maricela Luz

HUÁNUCO – PERÚ

2023

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Salud pública  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2018-2019)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias médicas, Ciencias de la salud

**Sub área:** Ciencias de la salud

**Disciplina:** Ciencias del cuidado de la salud y servicios (administración de hospitales, Financiamiento)

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias de la salud, con mención en gerencia en servicios de salud

Código del Programa: P22

Tipo de Financiamiento:

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

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 18114819

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 04049506

Grado/Título: Doctora en ciencias de la salud

Código ORCID: 0000-0001-8585-1426

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palacios Zevallos, Julia Marina	Doctora en ciencias de la salud	22407304	0000-0002-1160-4032
2	Palacios Zevallos, Juana Irma	Doctora en ciencias de la salud	22418566	0000-0003-4163-8740
3	Jara Claudio, Edith Cristina	Doctor en ciencias de la educación	22419984	0000-0002-3671-3374

# H



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16 horas del día 20 del mes de setiembre del año 2023, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador de manera presencial integrado por los docentes:

Dra. Julia PALACIOS ZEVALLOS  
Dra. Juana Irma PALACIOS ZEVALLOS  
Dra. Edith JARA CLAUDIO

Nombrados mediante resolución N° 256-2023-D-EPG-UDH de fecha 01 de junio del 2023; para evaluar la tesis intitulada "LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL COMPROMISO LABORAL CON LA RED DE SALUD HUAMALIES – HUANUCO, AÑO 2021". Presentado por el Bach. Alegre Raúl FONSECA ESPINOZA, para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia en Servicios de Salud.

Dicho acto de sustentación se desarrolla en dos etapas: exposición y absolución de preguntas procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros de jurado.

Habiéndose 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 Aprobado por Unanimidad con calificativo cuantitativo de 18 y cualitativo de muy bueno.

Siendo las 17 horas del día miércoles 20 del mes de setiembre del año 2023, los miembros del jurado calificador firman la presente acta en señal de conformidad.

Dra. Julia PALACIOS ZEVALLOS  
DNI: 22407304

Código ORCID: 0000-0002-1160-4032  
**PRESIDENTA**

Dra. Juana Irma PALACIOS ZEVALLOS  
DNI: 22418566

Código ORCID: 0000-0003-4163-8740  
**SECRETARIA**

Dra. Edith JARA CLAUDIO  
DNI: 22419984

Código ORCID: 0000-0002-3671-3374  
**VOCAL**



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

## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **MARICELA LUZ MARCELO ARMAS** asesora del Programa de **Posgrado**, designado mediante documento: **Resolución N° 157-2017-D-EPG-UDH** de fecha 07 de Junio, 2017, del estudiante **FONSECA ESPINOZA, ALEGRE RAÚL**, de la investigación titulada: **“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL COMPROMISO LABORAL EN LA RED DE SALUD HUAMALÍES - HUÁNUCO, AÑO 2021”**,

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **13%** verificable en el reporte final del análisis de Originalidad mediante el Software Antiplagio 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 25 de setiembre del 2023

MARICELA LUZ MARCELO ARMAS

DNI N° 04049506

Código ORCID: 0000-0003-4163-8740

# LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL COMPROMISO LABORAL EN LA RED DE SALUD HUAMALÉS

## INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to unjbg Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Submitted on 1687348064808 Trabajo del estudiante	<1%



Apellidos y Nombre: Marcelo Armas  
Maricela luz  
DNI N° 04049506  
CODIGO ORCID N° 00 0000185851426

## **DEDICATORIA**

A Kely mi esposa por su apoyo denodado, Belen mi hija, Richard mi hijo mis tesoros por ser mi fortaleza siempre, mi hermano Edwin por el gran apoyo denodado en mis decisiones de crecimiento profesional y laboral, que han rendido sus frutos.

## **AGRADECIMIENTO**

A esta casa universitaria por brindarme la posibilidad de desarrollar esta maestría.

A todos los profesores, por compartir sus amplios conocimientos en las clases, que me han permitido ser un mejor profesional.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS.....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	14
1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO .....	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.2.1. DEFINICIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	20
2.2.2. COMPO. DE LA GESTIÓN. ADMINISTRACIÓN.....	21
2.2.3. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GESTIÓN PÚBLICA...	22
2.2.4. DEFINICIÓN DE COMPROMISO LABORAL.....	23
2.2.5. COMPONENTES DEL COMPROMISO LABORAL.....	24
2.2.6. IMPORTANCIA DEL COMPROMISO LABORAL.....	24
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	25



2.4. HIPÓTESIS .....	26
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	26
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	26
2.5. VARIABLES .....	26
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE .....	26
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE .....	26
2.5.3. VARIABLES INTERVINIENTES .....	27
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	27
CAPÍTULO III .....	28
MARCO METODOLÓGICO .....	28
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	28
3.1.1. ENFOQUE .....	28
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	28
3.1.3. DISEÑO .....	28
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	29
3.2.1. POBLACIÓN .....	29
3.2.2. MUESTRA .....	29
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	29
3.4. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS .....	31
CAPÍTULO IV .....	32
RESULTADOS .....	32
4.1. RESULTADOS DE LA VARIABLE “GESTIÓN ADMINISTRATIVA” .....	32
4.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE “COMPROMISO LABORAL” .....	38
4.3. CONTRASTE DE HIPÓTESIS .....	42
4.3.1. CONTRASTE DE LA HIP. GENERAL .....	42
4.3.2. CONTRASTE DE LAS HIPOTESIS ESPECIFICA .....	42
CAPÍTULO V .....	45
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	45
CONCLUSIONES .....	46
RECOMENDACIONES .....	47
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA .....	48
ANEXOS .....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimens. e indicadores de variable .....	27
Tabla 2. Dimensión – ítem “Gestión administrativa” .....	30
Tabla 3. Dimensión – ítem “Compromiso laboral” .....	31
Tabla 4. Características generales del trabajador.....	32
Tabla 5. Dimensión “Planificación”.....	33
Tabla 6. Dimensión “Organización”.....	34
Tabla 7. Dimensión “Dirección”.....	35
Tabla 8. Dimensión “Control” .....	36
Tabla 9. Variable “Gestión administrativa” .....	37
Tabla 10. Dimensión “Compromiso afectivo” .....	38
Tabla 11. Dimensión “Compromiso de continuidad” .....	39
Tabla 12. Dimensión “Compromiso normativo” .....	40
Tabla 13. Variable “Compromiso laboral” .....	41
Tabla 14. Contraste de Hipotesis. General .....	42
Tabla 15. Contraste de la Hip. Esp. 1 .....	43
Tabla 16. Contraste de la Hip. Esp. 2 .....	43
Tabla 17. Contraste de la Hip. Esp. 3 .....	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión “Planificación” .....	33
Figura 2. Dimensión “Organización” .....	34
Figura 3. Dimensión “Dirección” .....	35
Figura 4. Dimensión “Control” .....	36
Figura 5. Variable “Gestión administrativa” .....	37
Figura 6. Dimensión “Compromiso afectivo” .....	38
Figura 7. Dimensión “Compromiso de continuidad” .....	39
Figura 8. Dimensión “Compromiso normativo” .....	40
Figura 9. Variable “Compromiso laboral” .....	41

## RESUMEN

**Objetivo.** Precisar cuál es relación entre la gestión en la administración y el compromiso del personal en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.

**Métodos.** De tipo puro o básico, el enfoque es cuantitativo, el alcance es correlacional, de diseño de no hacer experimentos y los datos se recabaron en un tiempo dado (corte trasversal).

**Resultados.** El 58% (29) del personal percibe como regular el nivel de gestión administrativa existente en la entidad, donde la dimensión denominada "Control" es el más destacado y el que se debe mejorar es la dimensión "Dirección"; y que el 70% (35) del personal percibe como regular el compromiso con la entidad, donde la dimensión denominada "Compromiso afectivo" el más destacado y el que se debe mejorar la dimensión "Compromiso de continuidad".

**Conclusiones.** Hay relación positiva y significativa ( $Rho = 0,564$  y  $p = 0,000$ ) entre la gestión de la administración y el compromiso con la entidad en la Red de Salud Huamalíes – Huánuco; hay relación directa y significativa ( $Rho = 0,479$  y  $p = 0,000$ ) entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo; hay relación directa y significativa ( $Rho = 0,675$  y  $p = 0,000$ ) entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad; y hay relación directa y significativa ( $Rho = 0,483$  y  $p = 0,000$ ) entre la gestión administrativa y el compromiso normativo.

**Palabras clave:** Gestión, compromiso, administración, labor, red.

## ABSTRACT

**Objective.** Specify the relationship between management in the administration and the commitment of the staff in the Huamalíes - Huánuco Health Network, year 2021.

**Methods.** Of a pure or basic type, the approach is quantitative, the scope is correlational, of a design of not doing experiments and the data was collected in a given time (cross section).

**Results.** The 58% (29) of the staff perceive the level of administrative management existing in the entity as regular, where the dimension called "Control" is the most prominent and the dimension that must be improved is the "Management" dimension; and that 70% (35) of the staff perceive the commitment to the entity as regular, where the dimension called "Affective Commitment" is the most prominent and the dimension "Continuity Commitment" should be improved.

**Conclusions.** There is a positive and significant relationship ( $Rho = 0.564$  and  $p = 0.000$ ) between the management of the administration and the commitment to the entity in the Huamalíes – Huánuco Health Network; there is a direct and significant relationship ( $Rho = 0.479$  and  $p = 0.000$ ) between administrative management and affective commitment; there is a direct and significant relationship ( $Rho = 0.675$  and  $p = 0.000$ ) between administrative management and the commitment to continuity; and there is a direct and significant relationship ( $Rho = 0.483$  and  $p = 0.000$ ) between administrative management and regulatory commitment.

**Keywords:** Management, commitment, administration, work, network.

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo efectuado planteó como principal objetivo el analizar cómo se relacionan los aspectos de la gestión de la administración y el nivel de compromiso existente en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, durante el periodo 2021; dicha temática de investigación se plantea debido a que en las organizaciones públicas principalmente, existen deficiencias en la gestión administrativa que están generando quejas y retrasos en los procesos que están afectando de forma significativa a la población que recibe sus servicios; y ello se presenta porque se dan casos en que los directivos responsables de las entidades no cuentan con la formación gerencial requerida para la responsabilidad asumida, principalmente en aspectos de desarrollar planes, organizar las actividades y funciones, dirigir los destinos de la entidad y controlar los avances, lo cual tiende a afectar la interrelación con el personal a cargo, principalmente en su nivel cómo identificarse de los directivos y la organización.

De manera específica, se efectuó la revisión de información de la entidad investigada y reuniones efectuadas con personal de la Red de Salud de Huamalés – Huánuco, se tiene que existen problemas de clima laboral caracterizados por la existencia de casos malas relaciones y problemas con compañeros de trabajo, afectando al trabajo en equipo que debería existir y principalmente al desempeño laboral; siendo las principales causas de dicha realidad: Una labor deficiente en las áreas de administración y financieras de la entidad, débil proceso de planificar y seguimiento al cumplimiento de acuerdos, carencias en el brindar los servicios a la ciudadanía, elevado nivel de rotación de personal, que genera insatisfacción, estilos de gestión poco participativa, falta de retroalimentación al personal sobre su desempeño laboral, otros.

Todos estos problemas relacionados con la gestión administrativa, son los que se buscan analizar en la presente investigación, y definir si existe relación con el nivel de compromiso propio de las personas.

El desarrollo de los capítulos abarcó: En el Cap. I, se tiene el análisis del problema encontrado desde aspectos generales a temas específicos, se formuló el problema general a investigar, se identificaron los objetivos a lograr, y se detalló porqué es importante el trabajo.

En el Cap. II, se pusieron los antecedentes que tienen que ver con el trabajo efectuado, tanto nacionales como de fuera del país, los aspectos teóricos de las variables Ges. Adm. y compromiso con la entidad, detallando conceptos, características, dimensiones, teorías, otros, se identificaron las hipótesis del trabajo, además de cómo se medirían las variables.

En el Cap. III, se precisaron aspectos de la metodología, detallando el tipo y el diseño investigado, la muestra de trabajo, los instrumentos usados y cómo se validaron y su fiabilidad, finalmente los estadísticos aplicados.

Respecto al Cap. IV, se hizo el análisis por dimensión y resumen de las variables de la investigación, para finalizar con la contrastación de las hipótesis propuestas.

En el Cap. V, se procedió a discutir los diferentes resultados, comparándolos con otras investigaciones similares.

Por último, se efectuó el Cap. VI, se precisaron las diferentes formas de concluir lo encontrado y sugerencias, las cuales están alineadas con los objetivos propuestos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las entidades públicas se dedican principalmente a brindar servicios y atender las necesidades de infraestructura que demanda la población, es por ello prioritario que exista un adecuado control del uso de los recursos públicos<sup>1</sup>, de esa forma buscan identificar e implementar estrategias que permita a los directivos el monitorear de mejor manera, la utilización de los recursos dados, para cumplir oportunamente con las tareas solicitadas; ello implica que se busca priorizar la gestión administrativa, que contribuya a conseguir esos objetivos.

“Las entidades públicas se caracterizan por el uso no eficiente de sus recursos, generando que los ciudadanos manifiesten su malestar, pues consideran que no se les está dando solución efectiva a sus problemas: sociales, económicos, ambientales, institucionales, otros”<sup>2</sup>; una de las causas de dicha situación es la falta de una gestión institucional eficiente que logre optimizar el uso de los aspectos públicos que permitan alcanzar las metas propuestas.

Por tanto, el tema de la Gest. Adm. en las entidades públicas es un aspecto prioritario a mejorar, y que se convierte, por tanto, en el principal aspecto a analizar en este trabajo.

De forma específica, considerando los documentos públicos de la entidad, el diagnóstico institucional y la entrevista con funcionarios de la Red Sanitaria de Huamalés – Huánuco, se tiene la siguiente problemática: Existen circunstancias de inadecuadas interacciones y problemas con miembros de la entidad, provocando la presencia de una atmósfera laboral desagradable en ciertas áreas, además de espacios de estrés y malestar, incidiendo en el trabajo y rendimiento del personal. Revisando el POI 2016, se destacan las principales causas y sus efectos de la problemática, se tiene por tanto:



**Causas:**

- Servicio lento en los procesos de las áreas administrativas.
- Trabajo con deficiencias en las áreas financieras.
- Débil proceso de planeamiento.
- Deficiencias en los servicios públicos que se prestan.
- Elevado nivel de rotación de personal, que genera insatisfacción.
- Estilos de gestión poco participativa.
- Falta de retroalimentación al personal sobre su desempeño laboral.

**Efectos:**

- No cumplen a cabalidad sus roles las unidades de administración responsables.
- Se captan pocos ingresos propios, a consecuencia de la oferta de salud.
- Se presenta una insatisfacción por parte de la demanda, sobre los servicios ofertados.
- Regular nivel de compromiso laboral.

Por tanto, es importante abordar la problemática referida a la existencia de un nivel de gestión administrativa poco eficaz, y ello cómo se correlaciona con la inadecuada identificación del personal para con la entidad.

**1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA****1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el Comprom. afectivo en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021?
- b) ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el Comprom. de continuidad en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021?
- c) ¿Cómo la Gest. Adm. se relaciona con el Comprom. normativo en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con el Comprom. afectivo en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021.
- b) Determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con el Comprom. de continuidad en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021.
- c) Determinar cómo la Gest. Adm. se relaciona con el Comprom. normativo en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021.

### **1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

La gestión de la administración es un factor importante en lo que respecta al buscar conseguir los objetivos institucionales priorizados; focalizando las siguientes actividades: La planificación, la dirección, el organizar y el controlar<sup>3</sup>; que es lo prioritario para pretender hacer un adecuado uso de los recursos asignados, se procede a detallarlos:

- **Planeación:** Implica en precisar los objetivos y metas a alcanzar, para lo cual deben diseñarse las estrategias básicas que permitan su consecución, y con ello alcanzar la visión institucional.
- **Organización:** Implica principalmente la distribución y asignación de funciones y responsabilidades al personal de la entidad, basada en la delegación del poder, que permita una decisión más fluida.
- **Dirección:** Es el conducir los destinos de la institución, para lo cual se requiere de liderazgo y de la capacidad de influir y motivar al personal para que alcancen las metas propuestas.
- **Control:** Hace referencia al monitoreo de las tareas planificadas, que permita cumplir oportunamente con lo esperado.

La justificación de este trabajo de investigación es analizar los variados factores que estuvieran provocando que exista un nivel de gestión administrativa poco eficaz entre las diferentes áreas de trabajo de la Red de Salud Huamalíes – Huánuco, entre los directivos y sus subordinados y viceversa; que permita proponer alternativas de solución referidas a mejorar la interacción y la retroalimentación frecuente que deberían proporcionar los funcionarios de la entidad a los trabajadores, pues ello permitirá identificar los “cuellos de botella” que generan el dar un mejor servicio al ciudadano.

Por tanto, se abarcaron algunos aspectos, que se procede a detallar a continuación:

- Relevancia de la teoría; dado que se consideró los aspectos teóricos de la gestión administrativa y compromiso, conducentes a buscar alcanzar de forma más eficiente las metas trazadas por la organización.
- Relevancia académica; dado que los aspectos metodológicos y sugerencias efectuadas permitirán que otras personas interesadas, puedan investigar temas similares.

- Relevancia práctica; dado que al personal directivo de la Red de Salud Huamalés - Huánuco, le permitió resaltar el cómo resolver los diversos problemas relacionados con la gestión administrativa.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Rodas (2015) investigó el “Identificar, y analizar los factores que inciden en la falta de compromiso laboral por parte de los funcionarios públicos de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay”<sup>4</sup>; donde el objetivo fue cómo determinar que algunos factores logran influir en el compromiso del personal; de tipo puro y siendo el nivel explicativo, de diseño no experimentos, siendo la muestra fue de 40 individuos; se logró concluir que existe un nivel elevado de compromiso de afección, existe un nivel inadecuado de compromiso de continuar, y que el compromiso normativo es elevado.

Arias (2014) investigó “La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad financiera de la empresa Seismiccorp Service S. A.”<sup>5</sup>; tesis de una universidad ecuatoriana; siendo el objetivo el analizar cómo la gestión de la administración logra impactar sobre la rentabilidad financiera; de tipo básico y siendo el nivel explicativo, además el diseño fue el no experimentos y de corte transversal; se concluye que en la empresa no se utilizan indicadores que permitan monitorear lo avanzado para el logro de los objetivos, no se reporta a la Gerencia General de forma oportuna las responsabilidades y tareas cumplidas, existen pérdidas a las cuales no se prioriza alguna estrategia para revertir la situación, la empresa presenta un bajo nivel de crecimiento en la industria, no existe un adecuado control.

González (2012) investigó la “Satisfacción laboral y compromiso organizativo: estudio aplicado al sector hotelero en la provincia de Córdoba”<sup>6</sup>; trabajo de una universidad española; siendo el principal objetivo el analizar cuál es la relación entre la satisfacción por trabajar y el compromiso con la entidad; el tipo es básico y de alcance correlacional,

siendo el diseño de no experimentos; se encontró que existe positiva relación entre las variables analizadas, además de que el mayor compromiso se logra asociar con la existencia de una estabilidad laboral, y que existe satisfacción con la dedicación parcial, puesto que existe más tiempo para poder hacer vida familiar.

Barraza y Acosta (2008) investigaron sobre el “Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”<sup>7</sup>; artículo de Redalyc; donde el principal objetivo fue el indagar el compromiso con la institución de los profesores; de tipo básico y de alcance descriptivo, siendo el diseño el de no experimentos, la muestra utilizada fue de 60 personas; se encontró que hay un alto nivel de compromiso laboral docente, resaltando la dimensión organizacional afectiva, que implica el gran apego a la entidad.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Ñañez (2017) logró investigar la “Gestión administrativa en las municipalidades de Azángaro y Chocos – Lima, 2016”<sup>8</sup>; tesis de una maestría de la UCV; donde el objetivo principal fue analizar las diferencias sobre la gestión administrativa en las municipalidades; el tipo es puro y de nivel descriptivo, de diseño fue el de no experimentos y la data se recabó transversalmente, donde la muestra usada fue de 32 individuos por entidad edil; se encontró que existe significativa diferencia en la Gest. Adm. en las municipalidades (Prueba U de M-W = 254 y  $p = 0,001$ ).

Palmas (2009) investigó la “Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”<sup>9</sup>, de la Universidad Ricardo Palma; donde el objetivo fue analizar si hay correlación de la motivación del personal y el clima en la entidad; el diseño fue de no experimentos, el tipo fue puro, el alcance correlacional, siendo la muestra de 473 personas; se concluyó que existe un regular nivel de las variables analizadas, y que la motivación se relaciona con el clima institucional.

Loli (2006) investigó el “Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas”<sup>10</sup>, donde el alcance es correlacional, el tipo usado es básico, donde el diseño es de no experimentos; se concluyó que no hay diferencia en el compromiso de los individuos cuando se considera comparar en base a las variables demográficas, además que el compromiso no es adecuado.

Huamaní (2008) investigó la “Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral”<sup>11</sup>, donde el alcance fue explicativo, donde el diseño fue de no experimentar, el tipo fue puro; se concluyó que para motivar primero debe existir preocupación por satisfacer las necesidades de los trabajadores, y respecto al desempeño es prioritario evaluar el cumplimiento oportuno de las metas y el proporcionar una retroalimentación frecuente a los trabajadores que permita un mejor rendimiento laboral, finalmente se tiene que la motivación logra influir en el desenvolvimiento de las personas.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Tucto (2018) investigó “La evaluación de los estilos de liderazgo y compromiso organizacional por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares Huánuco”<sup>12</sup>; tesis de la Univ. de Huánuco; cuyo objetivo fue indagar la correlación entre el estilo de liderazgo y el nivel de compromiso institucional con la institución; de tipo prospectivo y de alcance correlacional, donde el diseño fue el no experimentos, siendo la muestra de 49 enfermeros; se concluye que el 49,5% del personal percibe como “medianamente favorable” el liderazgo, mientras que el 51,7% considera elevado su compromiso institucional, hay relación positiva y moderada entre el estilo de líder y el compromiso de tipo normativo ( $p = 0,006$ ), mientras que no hay relación entre liderazgo y compromiso continuo y afectivo ( $p = 0,48$  y  $p = 0,97$  respectivamente), finalmente de forma global se tiene que el liderazgo no se relaciona con el compromiso ( $p = 0,244$ ).

Díaz (2016) investigó “La gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015”<sup>13</sup>; tesis de maestro de la UCV; siendo el principal objetivo el analizar la relación del gestionar el talento de las personas con el compromiso de los profesores; de tipo fue puro y de alcance explicativa, de diseño de no experimentar y la data corte transversal, siendo la muestra fue de 150 personas; se encontró que hay relación directa y de intensidad moderada en las variables analizadas ( $Rho = 0,588$ ).

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. DEFINICIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Es importante priorizar el dar un buen servicio a los clientes / usuarios, para lo cual se hace necesario retroalimentarse con frecuencia, recogiendo las opiniones sobre la calidad recibida; ante ello Robbins, define la Gest. Adm. como conjunto de ciertas actividades que prioriza la dirección de la entidad para aplicar estrategias que permitan alcanzar las metas trazadas, considerando los recursos disponibles<sup>14</sup>. Para lo cual debe contarse con objetivos compartidos por todo el personal, donde cada uno tenga claro lo que debe efectuar (Robbins, 2009).

Es importante precisar que se hace necesario contar con el personal con las habilidades y destrezas para cumplir con las tareas priorizadas, por tanto, debe priorizarse el implementar estrategias para buscar satisfacer sus expectativas, en lo referente al tema de reconocer los esfuerzo, que participe en las decisiones, el impulsar una comunicación frecuente, el retroalimentar, otros.

Otro aspecto clave para lograr las metas y los objetivos, es que en la entidad se cuente con la tecnología e infraestructura necesaria, que permita que cada trabajador logre cumplir con sus funciones de manera eficiente y oportuna<sup>15</sup>; todo ello se complementa con el saber negociar con los trabajadores, en lo que respecta a saber atender sus exigencias, que permita después exigir resultados.



## **2.2.2. COMPON. DE LA GESTIÓN. ADMINISTRACIÓN**

Hellriegel; Slocum y Woodman describen los componentes de gestión administrativa<sup>16</sup>:

- a) Planificación: El proceso de planificar se centra en el determinar el norte que se debe seguir como organización, donde cada uno de los trabajadores tengan claro la importancia del cumplir con sus funciones para lograr la visión organizacional; para ello deben abordarse y definirse los objetivos estratégicos, a los cuales se le asignan un conjunto de acciones necesarias de implementar para cumplirlos, además se detalla las estrategias y actividades a efectuar para cumplir con las metas, finalmente se detallan los indicadores y responsables de cumplir los acuerdos y monitorear los avances.
- b) Organización: Una vez que se tienen los planes, los mismos deben implementarse, para lo cual se requiere de una estructura orgánica, donde se precisen las funciones y responsabilidades que se asumirán, principalmente áreas directivas, de asesoría, de apoyo y de línea; en base a ello se conforman además los equipos de trabajo, a los cuales se les asignan roles y cronogramas de actividades, además se conforman departamentos.
- c) Dirección: Estructuras las funciones, se deben fortalecer la labor directiva, para lo cual se hace necesario el liderazgo y la capacidad de influencia en el personal, que permita a los responsables de la organización, guiar en que se desarrollen las tareas y de implementar estrategias para motivar al personal, que permita generar mejores niveles de identificación con la gestión.
- d) Control: Finalmente es necesario implementar estrategias de seguimiento y monitoreo a las decisiones y a los avances en la ejecución de los planes institucionales, para identificar los “cuellos de botella”, para adoptar de esa forma una decisión de cambio o mejora, por tanto, se requiere que la entidad se caracterice por la flexibilidad;

además se impulsa la retroalimentación, que permita identificar las razones de desviaciones y cómo hacer las mejoras esperadas.

### **2.2.3. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GESTIÓN PÚBLICA**

La gestión pública tiene como labor principal, la de buscar satisfacer las expectativas del poblador, en lo que respecta a los problemas sociales, económicos, ambientales, otros, que existan en el territorio, para lo cual se centra en hacer un uso adecuado de los recursos captados, mediante la utilización de planes de desarrollo y la conformación de equipos de trabajo conformados por profesionales acordes a las funciones necesarias; es ahí donde surge la relevancia de la gestión administrativa, que impulsa la planificación, el dirigir, la organización y el controlar las diversas actividades priorizadas que permitan alcanzar los objetivos organizacionales.

Chiavenato precisa que se requiere de que se forme una cultura pública, donde los intereses de la población sean las más importantes de alcanzar para las instituciones estatales, resaltando lo siguientes<sup>17</sup>:

- El crecimiento de las responsabilidades de las instituciones, requieren de nuevas estrategias para abordarlas y conseguir el ser eficientes en el ejecutar los recursos captados.
- Para lo cual se hace necesario que se desarrolle un paradigma nuevo, la existencia de una cultura en la gestión pública, donde las más importante es el ciudadano y el brindar servicios de calidad, que permita disminuir paulatinamente la problemática social y económica del territorio.

Ingraham describe algunas reformas para impulsar que el servicio público sea más eficiente y cercano a la población, se tiene<sup>18</sup>:

- Las “gerencialistas”, que busca que la labor del funcionario sea más eficiente, para lo cual debe aplicar las diversas estrategias de gestión de organizaciones, centradas en desconcentrar las funciones, impulsar

el trabajar en equipo, el fomentar la participación del personal en las decisiones, otros.

- Las afines a “calidad total”, las cuales cuestionan la forma de cómo se desarrollan los diversos procesos, principalmente de porqué se hacen de determinadas formas, que permita identificar pasos dentro de los procesos que pueden eliminarse, con la finalidad de lograr fluidez en el proceso, y por ende un mejor servicio al ciudadano, se destacan los siguientes principios<sup>19</sup>: La atención debe centrarse en el producto y no en los procesos, la prioridad es satisfacer al cliente brindando un servicio de calidad, seguir delegando el poder que permita que más y más personas se involucren con la gestión, y finalmente hacer seguimiento permanente a los compromisos asumidos.

#### **2.2.4. DEFINICIÓN DE COMPROMISO LABORAL**

Morrow lo precisa como la existencia de un proceso de intercambio, donde la persona ofrece sus servicios y que lo hará con eficiencia, y por el otro lado, la entidad precisa que sabrá reconocer su experiencia, formación y cumplimiento de tareas asignadas, además de que se genera un aspecto psicológico en la persona, la de seguir formando parte de la entidad, y finalmente la existencia de una obligación en la persona, que sabe que debe cumplir con las exigencias y con lo esperado por la entidad<sup>20</sup>.

Reichers precisa que existen múltiples compromisos que asume la persona, tanto con la entidad, sus directivos, con sus compañeros, con su familia, otros, de que cumplirá con lo solicitado, de manera oportuna y maximizando el uso de los recursos<sup>21</sup>.

Robbins resalta que se trata de un estado donde la persona se involucra con su entidad y con los diversos objetivos y metas a alcanzar<sup>22</sup>.

Davis y Newstrom resaltan que es un nivel de identificación que describe a las personas hacia la organización, que les ha brindado la opción de trabajar en ella<sup>23</sup>.

Hellriegel et al sostiene que se trata de la intensidad de participar en las actividades impulsadas por la entidad, con la cual se tiene vínculo laboral<sup>24</sup>, donde el deseo de formar parte de la entidad es lo que más se resalta.

### **2.2.5. COMPONENTES DEL COMPROMISO LABORAL**

Meyer y Allen que han sido mencionados por (Arias, 2001) describen las siguientes dimensiones que permiten analizar el nivel de compromiso de los individuos con su entidad<sup>25</sup>.

- **Compromiso afectivo** (deseo): Hace referencia al apego o ligazón sentimental que experimenta el trabajador hacia la entidad que le ha dado la oportunidad de trabajar.
- **Compromiso de continuación** (necesidad): Donde el trabajador reconoce que ha dado mucho de él hacia la entidad, mucho esfuerzo y tiempo, por ello sienta la necesidad de continuar formando parte de la institución.
- **Compromiso normativo** (deber): Donde se presenta un sentimiento de lealtad hacia la entidad, de promover los valores de la entidad, puesto que se considera que se trata de una entidad que impulsa el comportamiento ético.

### **2.2.6. IMPORTANCIA DEL COMPROMISO LABORAL**

El compromiso de los individuos hacia su entidad es clave para que dichas personas logren cumplir con eficiencia las labores encomendadas, por tanto, los directivos deben implementar estrategias que permitan atender sus demandas y expectativas laborales, que guardan relación con que se les reconozco sus aportes y la labor destacada, además de impulsar una comunicación más fluida, el participar con más frecuencia en las decisiones, otros; al respecto, Arciniega resalta que es importante analizar las actitudes y comportamientos de los trabajadores, que permita implementar estrategias para mejorar los niveles de compromiso<sup>26</sup>.

Todo ello genera que los niveles de ausentismo y rotación del personal disminuya, puesto que los individuos se sienten identificadas con la entidad, y desean seguir efectuando dichas tareas. A toda costa debe evitarse que el servidor se sienta insatisfecho con la entidad, puesto que existe una alta probabilidad que abandone sus funciones<sup>27</sup>.

La asistencia al trabajo es otro aspecto que permita deducir que el trabajador se siente identificado con la institución, y poco a poco tienden a plantearse nuevas metas y mostrar que impulsan la productividad<sup>28</sup>.

Finalmente, el participar con frecuencia en las decisiones, son aspectos que aumentan la posibilidad de lograr una alta identificación de los individuos para con su entidad<sup>29</sup>.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

Se destacan las siguientes definiciones:

- a) Identificación: Es predisposición que denota un trabajador con respecto a desarrollar eficientemente las tareas solicitadas en la entidad donde labora.
- b) Clima laboral: Hace referencia al “Aire laboral”, que contribuye a que haya interacción entre los que forman parte de la organización, que la comunicación se fluida centrada en cumplir con los objetivos institucionales.
- c) Satisfacción laboral: Implica sentirse bien con el ser parte de una institución, dado que se considera que atienden sus necesidades laborales.
- d) Liderazgo: Abarca la capacidad de influencia en los miembros de la entidad, que permita guiarlos para alcanzar las metas propuestas.
- e) Calidad del servicio: Implica atender las expectativas que caracterizan a los clientes o usuarios, sobre los servicios que oferta una entidad.

- f) Organización: Es una estructura que tiene la misión de brindar productos y/o servicios, para lo cual se ordena en base a equipos, que se les darán responsabilidad que deben lograr.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La gestión administrativa de forma directa y Signif. se relaciona con el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- a) La gestión administrativa de forma directa y Signif. se relaciona con el compromiso afectivo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.
- b) La gestión administrativa de forma directa y Signif. se relaciona con el compromiso de continuidad en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.
- c) La gestión administrativa de forma directa y Signif. se relaciona con el compromiso normativo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.

## **2.5. VARIABLES**

Las variables consideradas son:

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Gestión administrativa

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Compromiso laboral

### 2.5.3. VARIABLES INTERVINIENTES

- Grupo ocupacional.
- Años en la entidad.
- Sexo.
- Edad.

### 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Se detalla a continuación, las dimensiones y los indicadores para cada variable:

**Tabla 1.** Dimens. e indicadores de variable

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable independiente: Gestión administrativa	Son las actividades que tienen que ver con la planificación, el dirigir, la organización y el controlar.	1. Planificac. 2. Organizac. 3. Direc. 4. Control	- Determinación de objetivos. - Precisión de estrategias. - Definir responsabilidades. - Conformar equipos de trabajo. - Liderazgo. - Tomar decisiones. - Monitorear. - Retroalimentar
Variable dependiente: Compromiso laboral	Se trata de la identificación que tiene un individuo con su centro de labores.	1. Comprom. afectivo 2. Comprom. de continuidad 3. Comprom. normativo	- Pertenencia. - Sentimiento hacia la entidad. - Necesidad de trabajar. - Opciones laborales. - Lealtad a la entidad. - Obligación hacia la entidad.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación efectuada es de tipo puro o básico, dado que con las conclusiones logradas se aportó al conocimiento<sup>30</sup>.

##### 3.1.1. ENFOQUE

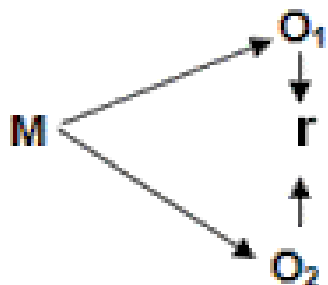
Es cuantitativo, por tanto se analizó una realidad desde una óptica externa y que se caracterizó por ser objetiva; se busca la exactitud para luego generalizar lo concluido.

##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel investigado es características correlacionales, por tanto se hizo un análisis de cómo se comportan ambas variables, para finalmente relacionarlas.

##### 3.1.3. DISEÑO

Es no experimental, por tanto, las variables de análisis no fueron alterados con deliberación; además se tiene que se usó el corte transversal, ello implica que los datos se obtuvieron en un momento dado. El esquema es el siguiente:





## **DONDE**

M= Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables

### **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.2.1. POBLACIÓN**

Respecto a la población de trabajo se tiene que es el personal administrativo y asistencial que laboran en la Red de Salud Huamalés – Huánuco, que está considerada en una plaza presupuestada (CAP institucional), por tanto, se tiene a 50 personas.

#### **3.2.2. MUESTRA**

Dado que es un grupo de personas manejable, por ello se encuestó a las 50 personas, 17 del grupo ocupacional asistencial y 33 administrativos, es decir, se hizo un censo; por tanto, la distribución es no aleatoria.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica investigativa usada es la encuesta, donde el instrumento aplicado es el cuestionario; de donde se aplicaron dos cuestionarios: Sobre la gestión administrativa existente en la Red de salud de Huamalies, y otro cuestionario para identificar el compromiso del trabajador para con su institución; los mismos fueron aplicados al personal de la Red Asistencial de Huamalés, previa coordinación con su administrador para el permiso respectivo.

En lo referente a validar los instrumentos, se aplicó el Juicio de Expertos (es anexo), los cuales procedieron a calificar los cuestionarios, para lo cual

consideraron algunos criterios de pertinencia y relevancia, y finalmente se aprobaron.

En lo que refiere a la confiabilidad de ambos instrumentos, se usó la prueba estadística Alfa de Cronbach, que se obtuvo con la aplicación de una Prueba Piloto con 10 trabajadores, siendo el reporte de:

<b>Fiabil.</b>	
<b>Variable “Gestión administrativa”</b>	
Alfa de Cronb.	n
0,904	16

<b>Fiabil.</b>	
<b>Variable “Compromiso laboral”</b>	
Alfa de Cronb.	n
0,871	15

Los valores logrados son superiores a 0,80, por tanto los cuestionarios propuestos son los adecuados para empezar su utilización en el trabajo de encuestar<sup>24</sup>.

Los instrumentos utilizados tienen preguntas con 05 opciones de respuesta, las cuales aplicaron la Escala Likert (que va desde “Muy en desacuerdo / nunca” = 1 hasta “Muy de acuerdo / siempre” = 5); siendo el número de las preguntas asociados a sus dimensiones, la siguiente:

**Tabla 2.** Dimensión – ítem “Gestión administrativa”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM
Gest. Adm.	Planificación	1, 2, 3, 4
	Organización	5, 6, 7, 8
	Dirección	9, 10, 11, 12
	Control	13, 14, 15, 16

Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”

**Tabla 3.** Dimensión – ítem “Compromiso laboral”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM
Compromiso laboral	Comprom. afectivo	1, 2, 3, 4, 5
	Comprom. de continuidad	6, 7, 8, 9, 10
	Comprom. normativo	11, 12, 13, 14, 15

Fuente: Cuestion. “Compromiso laboral”

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

El análisis de las respuestas obtenidas se hizo considerando el Softw. SPSS 24. En base a ello se confeccionaron tablas de conteo y también diagramas para hacer barras, y para contrastar las hipótesis se aplicó el Rho Spearman; además el análisis de los datos se hizo aplicando criterios descriptivos e inferenciales, que contribuyen a desarrollar el proceso de discutir resultados con investigaciones afines, especificadas en las bases teóricas.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS DE LA VARIABLE “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

Tabla 4. Características generales del trabajador

Características		N= 50	%
Edad	< 30	20	40,00
	30 – 40	18	36,00
	> 40	12	24,00
Sexo	Masculino	24	48,00
	Femenino	26	52,00
Grupo ocupacional	Asistencial	17	34,00
	Administrativo	33	66,00
Años en la entidad	2	17	34,00
	3	14	28,00
	4	9	18,00
	5	10	20,00

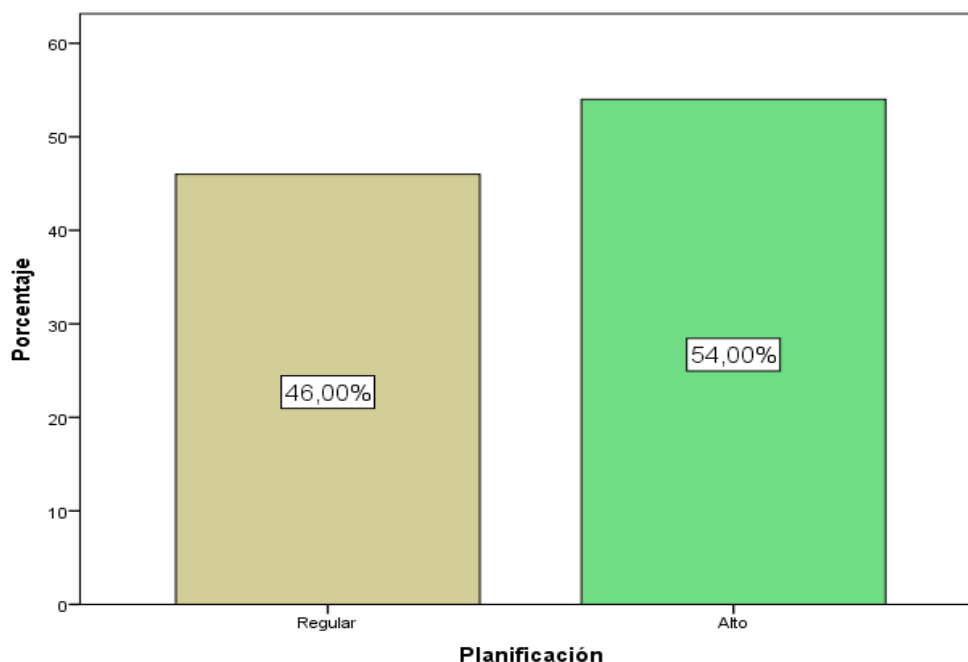
Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”

En la Tabla 4 se describen aspectos generales de la muestra de estudio, de donde: Se encontró que el 40% (20) del personal de la administración y asistencial que trabajan en la Red Sanitaria Huamalíes – Huánuco tienen menos de 30 años, el 36% (18) tienen entre 30 y 40 años y el 24% (12) tienen más de 40 años; el 48% (24) son trabajadores hombres y el 52% (26) son mujeres; el 66% (33) son trabajadores asistenciales y el 34% (17) son trabajadores administrativos; y respecto a los años laborando en la entidad se tiene que el 34% (17) tiene 2 años de antigüedad, el 28% (14) tiene 3 años, el 20% (10) tiene 4 años y el 18% (9) tiene 4 años.

**Tabla 5.** Dimensión “Planificación”

Nivel	Frec.	%
Regular	23	46,00
Alto	27	54,00
Total	50	100,00

Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”



Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”

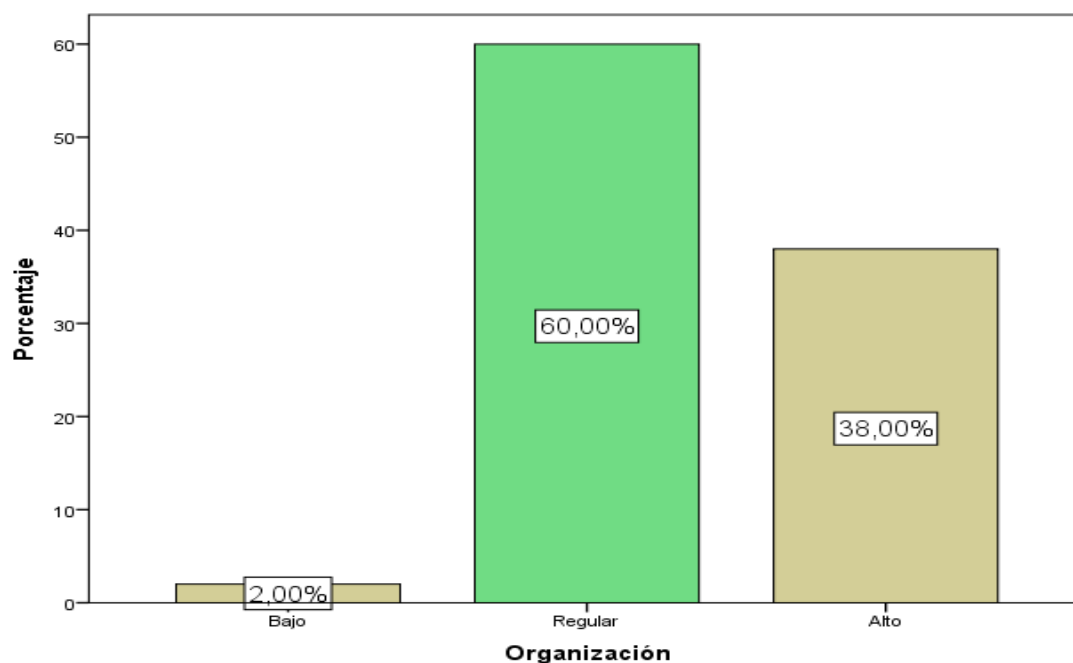
**Figura 1.** Dimensión “Planificación”

En la Tabla 5 se describe lo analizado de la dimensión “Planificación”, de donde el 54% (27) del personal Administ. y asistencial que laboran en la Red Huamalés – Huánuco considera que se prioriza el contar con herramientas de planificación como un plan operativo y planes de trabajo, mientras que el 46% (23) percibe que es de regular nivel; además se encontró que el personal indica tener conocimiento del alineamiento estratégico de la Red de Salud (sus objetivos y la visión de la entidad), siendo lo que debe mejorarse el que lo que decidan los directivos de la Red de Salud se basan más en el Plan Estratégico Institucional del sector.

**Tabla 6.** Dimensión “Organización”

Nivel	Frec.	%
Bajo	1	2,00
Regular	30	60,00
Alto	19	38,00
Total	50	100,00

Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”



Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”

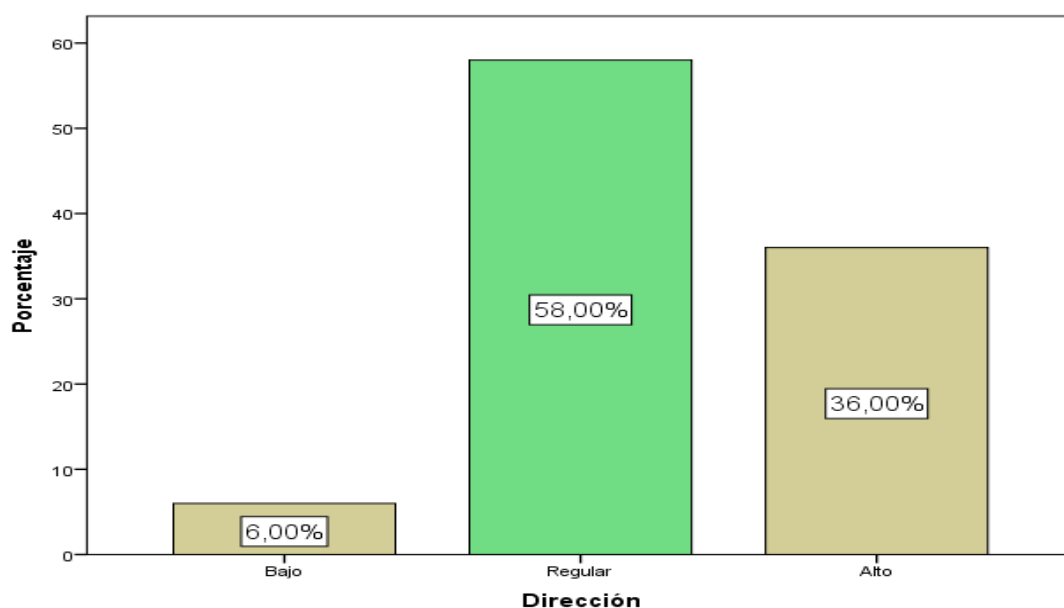
**Figura 2.** Dimensión “Organización”

En la Tabla 6 se describe lo analizado de la dimensión “Organización”, de donde el 60% (30) del personal Administ. y asistencial que laboran en la Red de Salud Huamalés – Huánuco considera como regular la forma de organización interna y asignación de responsabilidades, el 38% (19) precisa que es de nivel adecuado, y solamente el 2% (1) considera que es de bajo nivel; específicamente se encontró que el personal destaca que conoce la estructura orgánica de la entidad, siendo lo que se debe mejorar la frecuencia y calidad de la comunicación interna.

**Tabla 7.** Dimensión “Dirección”

Nivel	Frec.	%
Bajo	3	6,00
Regular	29	58,00
Alto	18	36,00
Total	50	100,00

Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”



Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”

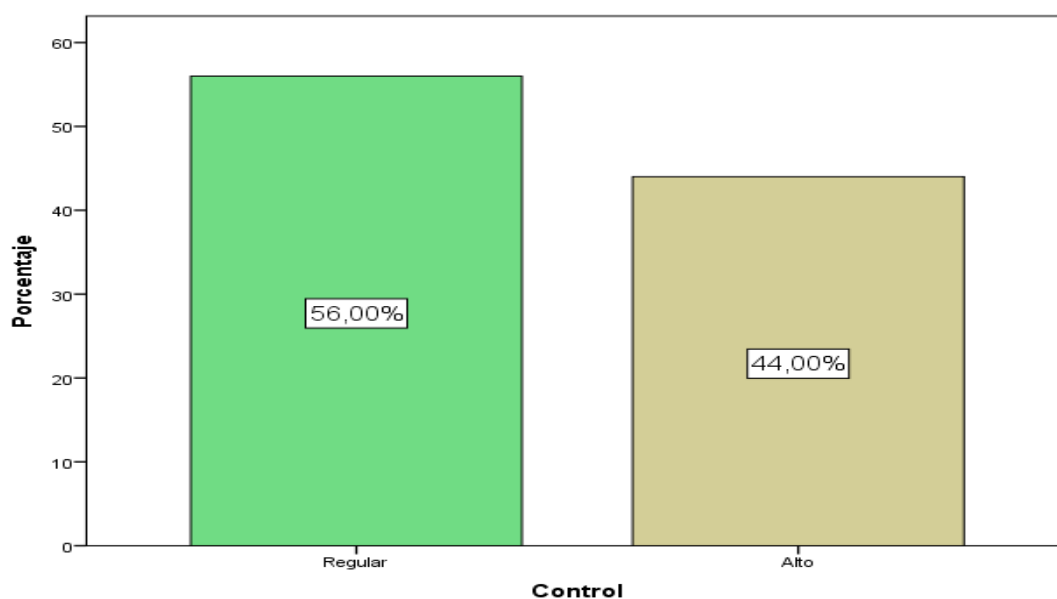
**Figura 3.** Dimensión “Dirección”

En la Tabla 7 se describe lo analizado de la dimensión “Dirección”, de donde el 58% (29) del personal Administ. y asistencial que laboran en la Red Huamalíes – Huánuco percibe como regular las características de dirección de los responsables de la institución, mientras que el 36% (18) lo considera como de nivel alto, y el 6% (3) considera que es de bajo nivel; específicamente el personal destaca que sus opiniones si son consideradas por los tomadores de decisiones, siendo el aspecto a mejorar la comunicación y forma de relacionarse entre todos.

**Tabla 8.** Dimensión “Control”

Nivel	Frec.	%
Regular	28	56,00
Alto	22	44,00
Total	50	100,00

Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”



Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”

**Figura 4.** Dimensión “Control”

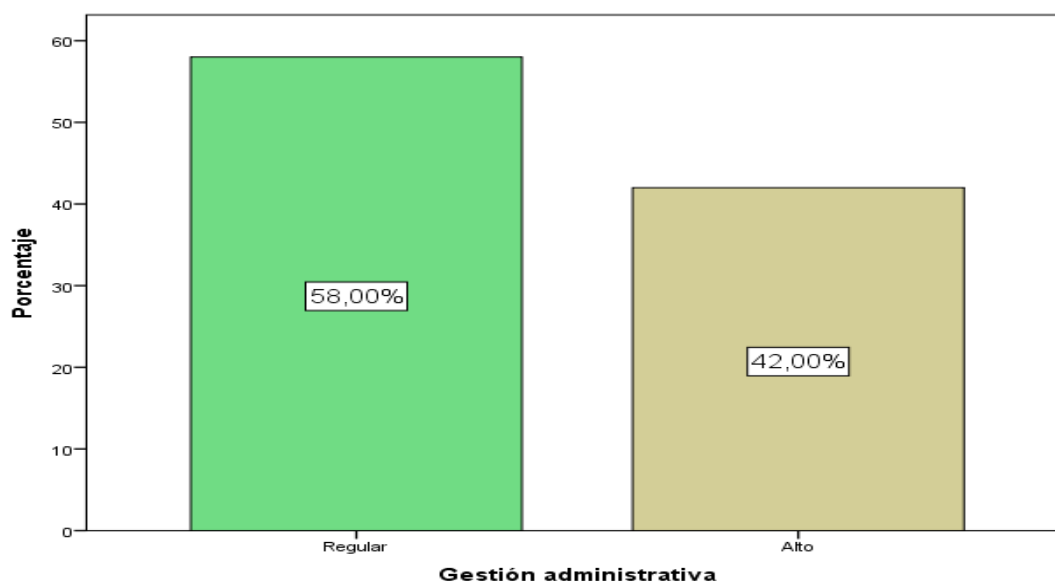
En la Tabla 8 se describe lo analizado de la dimensión “Control”, de donde el 56% (28) del personal Administ. y asistencial que laboran en la Red Huamalés – Huánuco percibe como regular el nivel de monitoreo a lograr las metas y objetivos establecidos, mientras que el 44% (22) lo considera como de nivel alto; de forma específica se encontró que lo que se resalta es el hecho de que se prioriza el monitorear los avances en el cumplimiento de los solicitado, y que se debe mejorar es el retroalimentar a los integrantes de la organización.



**Tabla 9.** Variable “Gestión administrativa”

Nivel	Frec.	%
Regular	29	58,00
Alto	21	42,00
Total	50	100,00

Fuente: Cuestion. “Gestión administrativa”



Fuente: Cuestionario “Gestión administrativa”

**Figura 5.** Variable “Gestión administrativa”

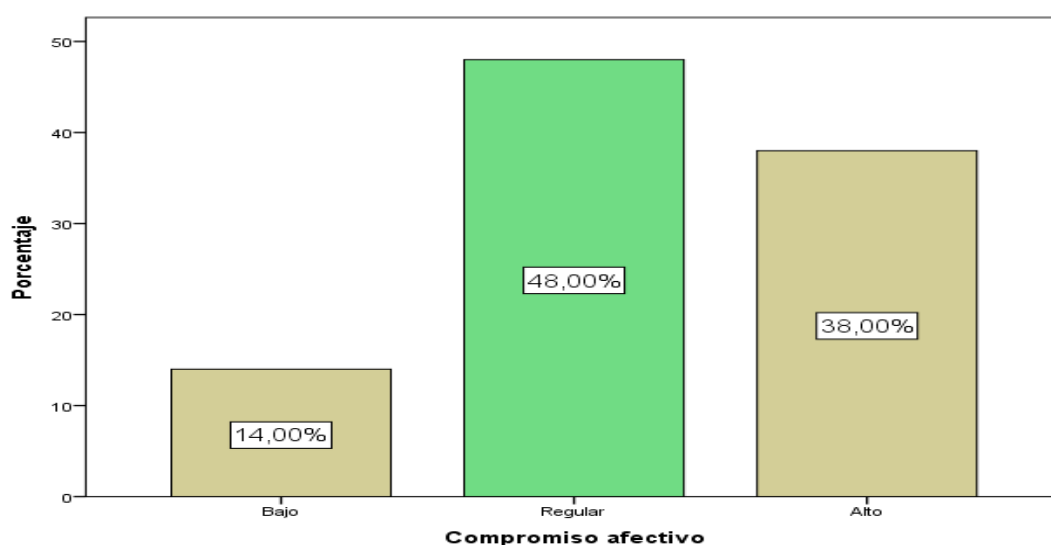
En la Tabla 9 se describe lo analizado de la variable “Gestión administrativa”, de donde el 58% (29) del personal Administ. y asistencial que laboran en la Red de Salud Huamalíes – Huánuco percibe como regular el nivel de gestión de la administración, mientras que el 42% (21) lo considera como de nivel alto; al comparar las dimensiones, se precisa que la más resaltada fue el “Control”, seguido de la “Planificación”, de la “Organización” y finalmente la “Dirección”.

## 4.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE “COMPROMISO LABORAL”

**Tabla 10.** Dimensión “Compromiso afectivo”

Nivel	Frec.	%
Bajo	7	14,00
Regular	24	48,00
Alto	19	38,00
Total	50	100,00

Fuente: Cuestion. “Compromiso laboral”



Fuente: Cuestion. “Compromiso laboral”

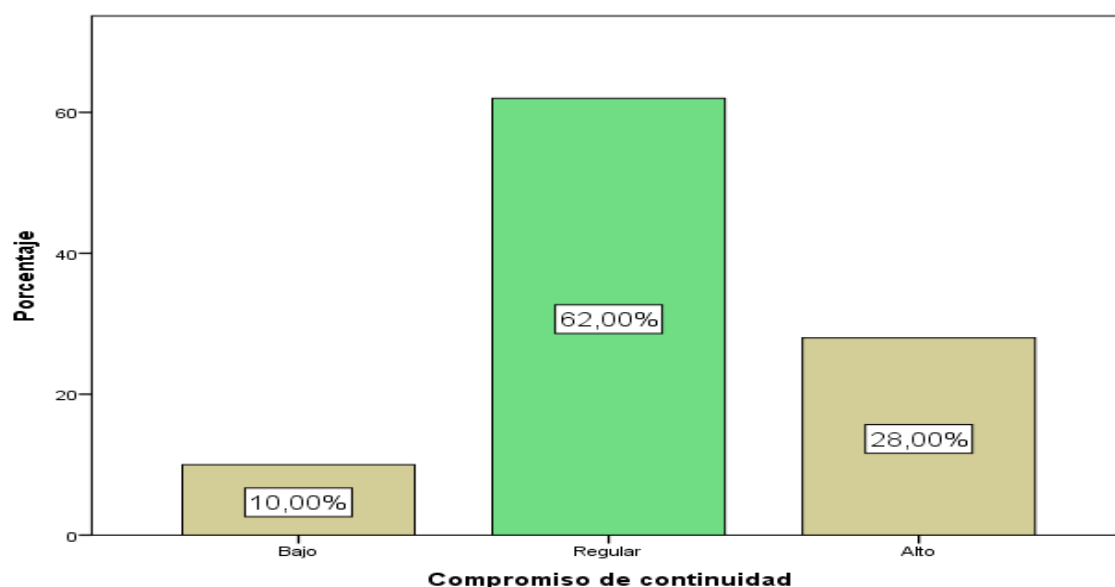
**Figura 6.** Dimensión “Compromiso afectivo”

En la Tabla 10 se describe lo analizado de la dimensión “Compromiso afectivo”, de donde el 48% (24) del personal Administ. y asistencial que laboran en la Red de Salud Huamalíes – Huánuco percibe como regular compromiso afectivo que los caracteriza y el apego hacia la entidad, el 38% (19) lo considera como de nivel alto, y el 14% (7) como de nivel bajo; de específicamente se encontró que el personal destaca que la organización significa mucho, precisando el aspecto de mejora, el que el personal sienta los problemas de la entidad como suyos para generar una mayor entrega y pasión en su accionar.

**Tabla 11.** Dimensión “Compromiso de continuidad”

Nivel	Frec.	%
Bajo	5	10,00
Regular	31	62,00
Alto	14	28,00
Total	50	100,00

Fuente: Cuestión. “Compromiso laboral”



Fuente: Cuestión. “Compromiso laboral”

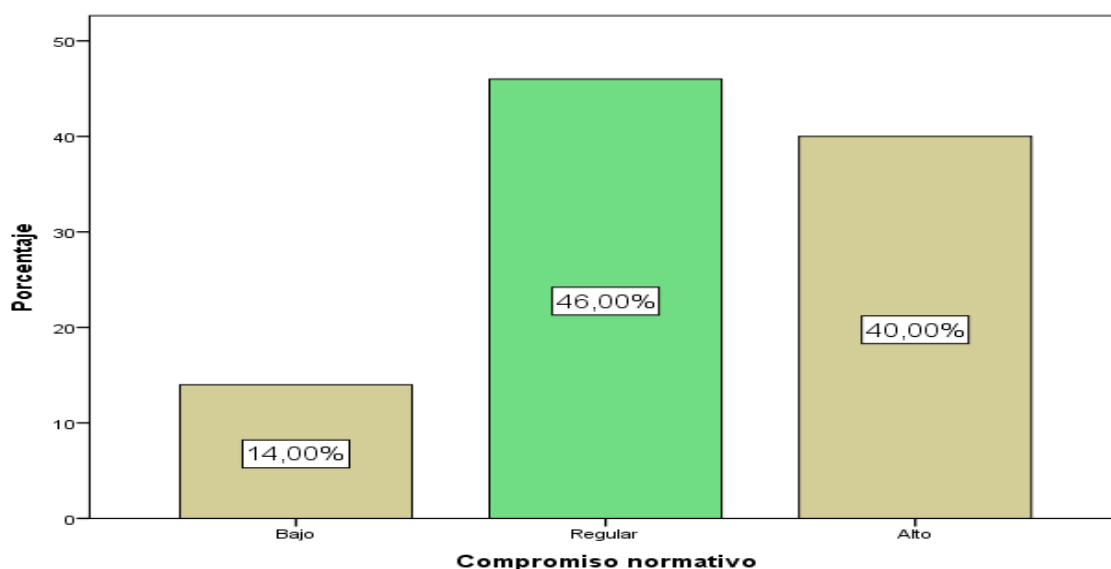
**Figura 7.** Dimensión “Compromiso de continuidad”

En la Tabla 11 se describe lo analizado de la dimensión “Compromiso de continuidad”, de donde el 62% (31) del personal Administ. y asistencial que laboran en la Red de Salud Huamalíes – Huánuco percibe como regular su compromiso de seguir formando parte de la entidad, mientras que el 28% (14) lo considera como de nivel alto, y el 10% (5) como de nivel bajo; específicamente se encontró que el personal destaca que si se encuentran interesados en seguir en la entidad, es su deseo, debiendo mejorar que los trabajadores lo piensen varias veces si desea dejar la entidad puesto que su vida se afectaría mucho.

**Tabla 12.** Dimensión “Compromiso normativo”

Nivel	Frec.	%
Bajo	7	14,00
Regular	23	46,00
Alto	20	40,00
Total	50	100,00

Fuente: Cuestión. “Compromiso laboral”



Fuente: Cuestión. “Compromiso laboral”

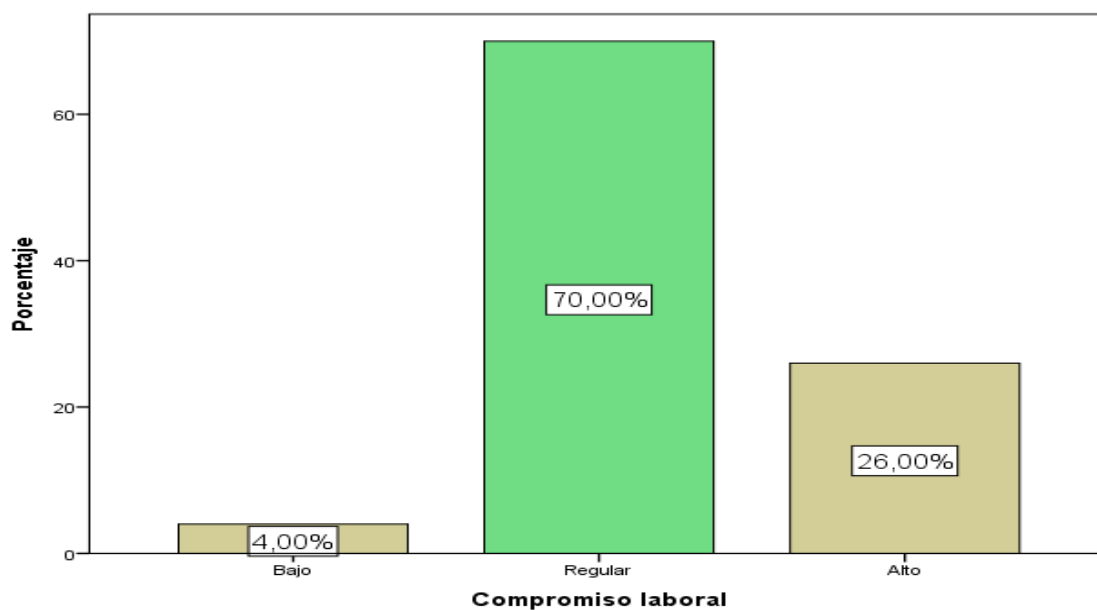
**Figura 8.** Dimensión “Compromiso normativo”

En la Tabla 12 se describe lo analizado de la dimensión “Compromiso normativo”, de donde el 46% (23) del personal Administrat. y asistencial que laboran en la Red de Salud Huamalés – Huánuco percibe como regular su compromiso de lealtad hacia la entidad, mientras que el 40% (20) lo considera como de nivel alto, y el 14% (7) como de nivel bajo; específicamente se encontró que el personal señala que la entidad merece su lealtad, debiendo mejorarse el sentir la obligación de permanecer laborando en la entidad.

**Tabla 13.** Variable “Compromiso laboral”

Nivel	Frec.	%
Bajo	2	4,00
Regular	35	70,00
Alto	13	26,00
Total	50	100,00

Fuente: Cuestion. “Compromiso laboral”



Fuente: Cuestion. “Compromiso laboral”

**Figura 9.** Variable “Compromiso laboral”

En la Tabla 13 se describe lo analizado de la variable “Compromiso laboral”, de donde el 70% (35) del personal Administrat. y asistencial que laboran en la Red de Salud Huamalíes – Huánuco percibe como regular el compromiso laboral hacia la organización, el 26% (13) lo considera como de nivel alto, y solamente el 4% (2) de nivel bajo; al comparar el comportamiento medio de las dimensiones, donde la más resaltada fue el “Compromiso afectivo”, seguido del “Compromiso normativo”, y al final el “Compromiso de continuidad”.

### 4.3. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

#### 4.3.1. CONTRASTE DE LA HIP. GENERAL

La Hip. Gen. es “La gestión administrativa se relaciona de forma directa y significativa con el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021”.

H<sub>0</sub>: No hay relación.

H<sub>1</sub>: Hay relación.

**Tabla 14.** Contraste de Hipotesis. General

			Gest. Adm.	Comprom. laboral
Rho	Gest. Adm.	Rho	1,000	0,564
		“p”	.	0,000
		n	50	50
	Comprom. laboral	Rho	0,564	1,000
		“p”	0,000	.
		n	50	50

Fuente: Ambos cuestionarios

En la Tabla 14 se tiene el reporte del contraste de la Hip. Gen., de donde el valor de Rho = 0,564 ( $p = 0,000$ ), puesto que “p” es menor al 5% de significación, por tanto, la Gest. Adm. se relaciona positivamente y con significancia con el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021, en base a un 95% de confiabilidad.

#### 4.3.2. CONTRASTE DE LAS HIPOTESIS ESPECIFICA

a) La Hip. Esp. primera es “La gestión administrativa se relaciona de forma directa y significativa con el compromiso afectivo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021”.

H<sub>0</sub>: No hay relación

H<sub>1</sub>: Hay relación

**Tabla 15.** Contraste de la Hip. Esp. 1

		Gest. Adm.		Comprom. afectivo
Rho	Gest. Adm.	Rho	1,000	0,479
		"p"	.	0,000
		N	50	50
Comprom. afectivo	Gest. Adm.	Rho	0,479	1,000
		"p"	0,000	.
		n	50	50

Fuente: Ambos cuestionarios

En la Tabla 15 se tiene el reporte del contraste de la Hip. Esp. 1, de donde se tiene un  $Rho = 0,479$  ( $p = 0,000$ ), puesto que "p" es menor al 5% de significación, se tiene que la Gest. Adm. se relaciona positivamente y con significancia con el compromiso afectivo en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021, en base a un 95% de confiabilidad.

La Hip. Esp. segunda es "La gestión administrativa se relaciona de forma directa y significativa con el compromiso de continuidad en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021".

H<sub>0</sub>: No hay relación

H<sub>1</sub>: Hay relación

**Tabla 16.** Contraste de la Hip. Esp. 2

		Gest. Adm.		Comprom. de continuidad
Rho	Gest. Adm.	Rho	1,000	0,675
		"p"	.	0,000
		N	50	50
Comprom. de continuidad	Gest. Adm.	Rho	0,675	1,000
		"p"	0,000	.
		n	50	50

Fuente: Ambos cuestionarios

En la Tabla 16 se tiene el reporte del contraste de la Hip. Esp. 2, siendo el valor de  $Rho = 0,675$  ( $p = 0,000$ ), dado que “p” es menor al 5% de significación, se tiene que la Gest. Adm. se relaciona positivamente y con significancia con el compromiso de continuidad en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021, en base a un 95% de confiabilidad.

b) La Hip. Esp. tercera es “La gestión administrativa se relaciona de forma directa y significativa con el compromiso normativo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021”.

$H_0$ : No hay relación

$H_1$ : Hay relación

**Tabla 17.** Contraste de la Hip. Esp. 3

		Gest. Adm.	Comprom. normativo
Rho	Gest. Adm.	Rho	1,000
		“p”	.
		N	50
Comprom. normativo	Comprom. normativo	Rho	0,483
		“p”	0,000
		n	50

Fuente: Ambos cuestionarios

En la Tabla 17 se tiene el reporte del contraste de la Hip. Esp. 3, de donde  $Rho = 0,483$  ( $p = 0,000$ ), dado que “p” es inferior al 5%, se tiene que la Gest. Adm. se relaciona positivamente y con significancia con el compromiso de tipo normativo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021, en base a un 95% de confiabilidad.



## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados encontrados hacen referencia a que hay relación positiva entre la gestión administrativa y el compromiso del personal en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, en base al valor de  $Rho = 0,564$  y  $p = 0,000$ ; por tanto una incremento en el nivel de gestión de la administración, ya sea en los aspectos de desarrollo de los planes, organizar las actividades, dirigir las acciones y monitorear los avances de la entidad, generaría probablemente que la identificación de los trabajadores hacia la institución mejorara.

También se halló que el 58% (29) del personal considera como regular la gestión de la administración existente en la entidad, donde la dimensión denominada "Control" sea la más resaltada y el que debe mejorar la dimensión "Dirección"; y que el 70% (35) del personal percibe como regular su nivel de compromiso hacia la institución, donde la dimensión denominada "Compromiso afectivo" el más destacado y el que debe mejorar la dimensión "Compromiso de continuidad".

Dichos hallazgos están en la línea con los encontrados por Loli (2006) quien precisa que hay una relación positiva del compromiso de los miembros de la entidad con la satisfacción que sienten de ser parte de la misma.

## CONCLUSIONES

- Se tiene relación directa y Signific. ( $Rho = 0,564$  y  $p = 0,000$ ) entre la Gest. Adm. y el compromiso del personal en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021; que el 58% (29) del personal percibe como regular el nivel la gestión existente, y que el 70% (35) del personal percibe como regular su nivel de compromiso laboral hacia la entidad.
- Se tiene relación directa y Signific. ( $Rho = 0,479$  y  $p = 0,000$ ) entre la Gest. Adm. y el compromiso afectivo en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021.
- Se tiene relación directa y Signific. ( $Rho = 0,675$  y  $p = 0,000$ ) entre la Gest. Adm. y el compromiso de continuidad en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021.
- Se tiene relación directa y Signific. ( $Rho = 0,483$  y  $p = 0,000$ ) entre la Gest. Adm. y el compromiso normativo en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021.

## RECOMENDACIONES

- A los directivos de la Red de Salud Huamalíes – Huánuco se les sugiere en el caso de la Gest. Adm. de la entidad que se debería centrar la atención en la dimensión “Dirección”, en lo referente a desarrollar un estilo de dirección más participativo en las decisiones, en el cual se prioriza el considerar las opiniones de los demás, ello permitirá que el compromiso mejore dado a que se sienten partícipes de las principales decisiones.
- A los directivos de la Red Huamalíes – Huánuco se les sugiere en el caso del compromiso afectivo del personal que es necesario que cada uno de los trabajadores sienta los problemas de la entidad como suyos para generar una mayor entrega y pasión en su accionar.
- A los directivos de la Red Huamalíes – Huánuco se les sugiere en el caso del nivel de compromiso de continuidad del personal que es necesario generar en cada trabajador la clara sensación de que su vida se afectaría mucho si tomara la decisión de dejar la entidad prontamente.
- A los directivos de la Red Huamalíes – Huánuco se les sugiere en el caso del compromiso normativo del personal que es necesario reforzar su lealtad hacia la institución en base al desarrollo del sentimiento de obligación de permanecer laborando en la entidad y apoyando en la comunidad.
- A los directivos de la Red Huamalíes – Huánuco se les sugiere realizar una gestión participativa y transversal, que contribuya a transparentar la gestión.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. O'toole, J. El liderazgo del cambio. Editorial Prentice Hall. México; 1996.
2. Robbins, S. Comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall, 8° Edición, 2009.
3. Stoner, J.; Freeman, R., y Gilbert. D. Administración. México: Editorial Prentice Hall, 2009.
4. Rodas, F. Identificar, y analizar los factores que inciden en la falta de compromiso laboral por parte de los funcionarios públicos de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay. Tesis de posgrado de la Universidad se Azuay (Ecuador). 2015. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/4388/1/10944.pdf>
5. Arias, M. La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad financiera de la empresa Seismiccorp Service S. A.; tesis para optar al grado de maestro en Administración Financiera y Comercio Internacional de la Universidad Técnica de Ambato (Ecuador), 2014. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8014/1/TMAF020-2014.pdf>
6. González, F. Satisfacción laboral y compromiso organizativo: estudio aplicado al sector hotelero en la provincia de Córdoba; trabajo de la Universidad de Córdoba (España); 2012. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=69996>
7. Barraza A. y Acosta M. Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. México; 2008. [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_16/ponencias/0414-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0414-F.pdf); 2008.
8. Ñañez, O. Gestión administrativa en las municipalidades de Azángaro y Chocos – Lima, 2016; para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, 2017.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9039/%C3%91a%C3%B1es ROE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9039/%C3%91a%C3%B1es%20ROE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

9. Tucto, V. La evaluación de los estilos de liderazgo y compromiso organizacional por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares Huánuco; tesis de la Universidad de Huánuco, 2018. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1034>
10. Díaz, E. La gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015; tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, 2016. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7904>
11. Palmas, S. Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. en la Universidad Ricardo Palma. 2009 [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v03\\_n1/pdf/a01v3n1.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf)
12. Loli, A. Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. 2006. [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v09\\_n1/pdf/a04v9n1.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a04v9n1.pdf)
13. Huamaní, L. Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral, 2008. [www.hacienda.go.cr](http://www.hacienda.go.cr)
14. Robbins, S. Comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall, 8° Edición. 2009.
15. Sisk, L. y Sverdlik, M. Administración y gerencia de empresas. South-Western Publishing Co. USA. 1999.
16. Hellriegel, D.; Slocum, J., y Woodman R. Comportamiento organizacional. México: International Thomson Editores. 2009.

17. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. Colombia: Editorial Internacional Thomson, S.A. 2000.
18. Ingraham, P. Administración de calidad total en las organizaciones públicas: perspectivas y dilemas, en Carlos Losada i Marrodán (ed.), ¿De burócratas a gerentes?, Banco Interamericano de Desarrollo. 1999.
19. Lickson, J. Los principios Deming de la autosuperación. México: Editorial Iberoamericana, S.A. 1992.
20. Morrow, P. Redundancia de concepto en investigación de organización: el caso de compromiso de trabajo. *Academy of Management Review*, 8 (3), pp.486-500. 2003.
21. Reichers, A. Una revisión y nueva conceptualización de compromiso organizacional. *Academy of Management Review*, 10(3), pp.465-476. 2005.
22. Robbins, S. Comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall, 8° Edición. 2009.
23. Davis, K. y Newstrom, J. "Comportamiento humano en el trabajo". 2001.
24. Hellriegel, D.; Slocum, J., y Woodman R. Comportamiento organizacional. México: International Thomson Editores. 2009.
25. Arias, F. El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. 2001. <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
26. Arciniega, L. Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta? 2002.
27. Dessler, G. Administración de personal. México: Editorial Prentice Hall. 1994.
28. Sherman, A.; Bohlander, G. y Snell, Scott. Administración de recursos humanos. México: Editorial International Thomson, S.A. 1999.



## **ANEXOS**



## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLES	DIMENSIÓN	INSTRUMENTO	FUENTE
¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.	La gestión administrativa de forma directa y significativa se relaciona con el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.	<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p> <p>El tipo es puro y el diseño es no experimental.</p> <p><b>POBLACION</b></p> <p>La población es de 50 trabajadores, se hará un censo.</p>	<p><b>Independiente = Gestión administrativa</b></p> <p><b>Dependiente = Compromiso laboral</b></p>	<p>- Planificación.</p> <p>- Organización.</p> <p>- Dirección.</p> <p>- Control.</p> <p>- Compromiso afectivo.</p> <p>- Compromiso continuidad.</p> <p>- Compromiso normativo.</p>	<p>Cuestionario "Gestión administrativa"</p> <p>Cuestionario "Compromiso de laboral"</p>	<p>Personal administrativo y asistenciales de la Red de Salud Huamalíes - Huánuco</p>
¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el compromiso afectivo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021?	Determinar cómo la gestión administrativa se logra relacionar con el compromiso afectivo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.	La gestión administrativa de forma directa y significativa se relaciona con el compromiso afectivo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.					

---

¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el compromiso de continuidad en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021?	la gestión administrativa se logra relacionar con el compromiso de continuidad en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.	Determinar cómo la gestión administrativa se logra relacionar con el compromiso de continuidad en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.	La gestión administrativa de forma directa y significativa se relaciona con el compromiso de continuidad en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.
---	--	--	--

---

¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el compromiso normativo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021?	la gestión administrativa se logra relacionar con el compromiso normativo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.	Determinar cómo la gestión administrativa se logra relacionar con el compromiso normativo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.	La gestión administrativa de forma directa y significativa se relaciona con el compromiso normativo en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021.
--	---	---	---

---

**ANEXO 2**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo..... identificado(a) con DNI..... Manifiesto que he recibido información suficiente sobre la investigación: “LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL COMPROMISO LABORAL EN LA RED DE SALUD HUAMALIES – HUANUCO 2021”, para lo cual su autor ha solicitado su participación.

He sido informado y entendiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

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

\_\_\_\_\_  
Fecha

He explicado al Sr(a) \_\_\_\_\_ la naturaleza y los propósitos de la investigación. He contestado a las preguntas en la medida de lo posible y he preguntado si tiene alguna duda. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación y me apego a ella.

Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procedió a firmar el presente documento.

\_\_\_\_\_  
Firma del investigador

\_\_\_\_\_  
Fecha

## ANEXO 3

### INSTRUMENTOS

#### CUESTIONARIO “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

Estimado trabajador administrativo / asistencial de la Red de Salud Huamalíes – Huánuco, a continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su percepción sobre la gestión administrativa en su Red. Se pide ser sincero y considerar lo siguiente:

- A) Nunca / muy en desacuerdo
- B) Ocasionalmente / en desacuerdo
- C) Algunas veces / regular
- D) Frecuentemente / de acuerdo
- E) Siempre / muy de acuerdo

Grupo Ocupacional: ..... Años en la entidad: .....

Sexo: ..... Edad: .....

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
	<b>PLANIFICACIÓN</b>					
1	Conoce detalladamente el alineamiento estratégico de la entidad.					
2	Las decisiones tomadas se basan en los planes institucionales.					
3	Se impulsa la participación para hacer los planes.					
4	Las metas se miden frecuentemente.					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
5	Conoce las funciones y estructura de la entidad.					
6	Existe una comunicación fluida en la entidad.					
7	El personal tiene las competencias y habilidades para el cargo.					
8	La distribución interna permite hacer las labores.					
	<b>DIRECCIÓN</b>					
9	Se impulsa el estilo participativo de gestión					
10	Las opiniones del personal son consideradas.					
11	Los jefes se caracterizan por motivar la personal.					
12	La interacción entre todos es adecuada.					
	<b>CONTROL</b>					
13	Se hacen acciones de control con frecuencia.					
14	El control permita hacer ajuste en la gestión.					
15	Existe un monitoreo de las actividades por áreas.					
16	Se prioriza la retroalimentación al personal.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## CUESTIONARIO “COMPROMISO LABORAL”

Estimado trabajador administrativo / asistencial de la Red de Salud Huamalíes – Huánuco, a continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su compromiso laboral. Se solicita su opinión sincera al respecto. Se pide ser sincero y considerar lo siguiente:

- A) Nunca / muy en desacuerdo
- B) Ocasionalmente / en desacuerdo
- C) Algunas veces / regular
- D) Frecuentemente / de acuerdo
- E) Siempre / muy de acuerdo

Grupo Ocupacional: ..... Años en la entidad: .....

Sexo: ..... Edad: .....

N. °	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1	Estaría muy contento si sigo en la entidad por mucho tiempo.					
2	Los problemas institucionales, los siento son como los míos propios.					
3	Tiene una sensación fuerte de pertenencia.					
4	Tiene una ligazón sentimental hacia la entidad.					
5	Mucho significa la entidad para mí.					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
6	Es necesario y deseoso seguir en la entidad.					
7	Dejar la entidad sería muy duro.					
8	Mi vida se alteraría si dejo la entidad.					
9	Tengo varias opciones laborales.					
10	Considero que he puesto mucho de mí en la entidad.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
11	No me siento obligado de seguir laborando.					
12	Considera que no es adecuado dejar la entidad.					
13	Sentiría culpa si dejo la entidad.					
14	Soy leal a la entidad.					
15	No dejaría la entidad, estoy agradecido y sigo.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 4

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

##### I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Alas Peruanas
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Gestión administrativa”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Alegre Raúl Fonseca Espinoza

##### II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelent e 81-100%
1.CLARIDAD					X
2.OBJETIVIDAD				X	
3.ACTUALIDAD					X
4.ORGANIZACION				X	
5.SUFICIENCIA					X
6.INTENCIONALIDAD					X
7.CONSISTENCIA				X	
8.COHERENCIA					X
9.METODOLOGIA					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 90%

Lugar y fecha: Tacna, 12/12/2020



Firma del Experto Informante

Dr. Rafael Azócar Prado

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:  
CUESTIONARIO “COMPROMISO LABORAL”**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Alas Peruanas
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Compromiso Laboral”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Alegre Raúl Fonseca Espinoza

**II.- ASPECTOS DE EVALUACION:**

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelent e 81-100%
1.CLARIDAD					X
2.OBJETIVIDAD				X	
3.ACTUALIDAD					X
4.ORGANIZACION					X
5.SUFICIENCIA					X
6.INTENCIONALIDAD					X
7.CONSISTENCIA				X	
8.COHERENCIA					X
9.METODOLOGIA					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 90%

Lugar y fecha: Tacna, 12/12/2020

Firma del Experto Informante

Dr. Rafael Azócar Prado

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:  
CUESTIONARIO “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Privada Wiener
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Gestión administrativa”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Alegre Raúl Fonseca Espinoza

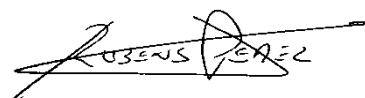
II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD					X
2.OBJETIVIDAD					X
3.ACTUALIDAD					X
4.ORGANIZACION					X
5.SUFICIENCIA					X
6.INTENCIONALIDAD					X
7.CONSISTENCIA				X	
8.COHERENCIA					X
9.METODOLOGIA					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 13/12/2020



Firma del Experto Informante

Dr. Rubens Pérez Mamani



**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:  
CUESTIONARIO “COMPROMISO LABORAL”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Privada Wiener
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Compromiso laboral”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Alegre Raúl Fonseca Espinoza

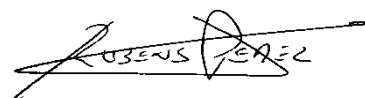
II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD					X
2.OBJETIVIDAD				X	
3.ACTUALIDAD					X
4.ORGANIZACION					X
5.SUFICIENCIA					X
6.INTENCIONALIDAD					X
7.CONSISTENCIA				X	
8.COHERENCIA					X
9.METODOLOGIA					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 90%

Lugar y fecha: Tacna, 13/12/2020



Firma del Experto Informante

Dr. Rubens Pérez Mamani

## ANEXO 5

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

#### VARIABLE “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,904	16

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	55,84	82,504	0,478	0,902
PREGUNTA 2	56,30	80,541	0,590	0,898
PREGUNTA 3	56,08	81,544	0,588	0,899
PREGUNTA 4	56,04	81,672	0,520	0,901
PREGUNTA 5	55,74	82,564	0,448	0,903
PREGUNTA 6	56,50	76,133	0,700	0,894
PREGUNTA 7	56,18	81,702	0,611	0,898
PREGUNTA 8	56,38	80,771	0,403	0,907
PREGUNTA 9	56,36	79,786	0,585	0,898
PREGUNTA 10	56,06	77,690	0,736	0,893
PREGUNTA 11	56,48	75,030	0,761	0,892
PREGUNTA 12	56,60	77,796	0,615	0,898
PREGUNTA 13	56,04	81,509	0,606	0,898
PREGUNTA 14	56,10	82,867	0,573	0,899
PREGUNTA 15	55,94	84,017	0,537	0,901
PREGUNTA 16	56,16	80,178	0,620	0,897

## VARIABLE “COMPROMISO LABORAL”

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,871	15

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	46,72	87,553	0,382	0,869
PREGUNTA 2	46,76	82,349	0,632	0,857
PREGUNTA 3	46,52	84,255	0,558	0,861
PREGUNTA 4	46,46	82,947	0,645	0,857
PREGUNTA 5	46,30	84,214	0,648	0,858
PREGUNTA 6	46,50	87,153	0,497	0,864
PREGUNTA 7	46,92	82,483	0,598	0,859
PREGUNTA 8	47,02	77,857	0,703	0,853
PREGUNTA 9	46,70	87,235	0,477	0,865
PREGUNTA 10	46,78	90,706	0,199	0,878
PREGUNTA 11	47,20	83,102	0,516	0,863
PREGUNTA 12	47,14	81,837	0,567	0,861
PREGUNTA 13	46,84	78,872	0,639	0,857
PREGUNTA 14	45,64	89,990	0,326	0,871
PREGUNTA 15	46,50	87,561	0,399	0,868