

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



**TESIS**

---

**“Gestión administrativa del capital humano y satisfacción  
laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de  
Pachitea Huánuco – 2023”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Trujillo Campos, Dhacelyn Antuane

ASESOR: Aníbal Rivero, Rafael Antonio

HUÁNUCO-PERÚ

2023

# 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

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título  
 Profesional de Administración de empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72112665

### DATOS DEL ASESOR

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693326

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de Proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Carbajal Álvarez, Magaly Haydee	Doctor en medio ambiente y desarrollo sostenible	09872196	0000-0002-9489-3588

# H

**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 22 del mes de noviembre del año 2023**, 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. Diana Huerto Orizano	<b>(Presidente)</b>
Mtra. Magaly Haydeé Carbajal Álvarez	<b>(Secretaria)</b>
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	<b>(Vocal)</b>

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1969-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS GESTORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD DE PACHITEA HUÁNUCO – 2023"**, presentada por la Bachiller **TRUJILLO CAMPOS, Dhacelyn Antuane**, 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, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 (CATORCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **11:00** horas del día **22 del mes de noviembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtra. Diana Huerto Orizano  
N° DNI 40530605  
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674  
**PRESIDENTE**



Mtra. Magaly Haydeé Carbajal Álvarez  
N° DNI 9872196  
Código ORCID: 0000-0002-9489-3588  
**SECRETARIA**



Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
N° DNI 07750878  
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758  
**VOCAL**



DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Rafael Antonio Anibal Rivero, asesor(a) del PA Administración de Empresas y designado(a) mediante documento: Resolución N°122-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH, de fecha 17 de febrero de 2023 de la estudiante **TRUJILLO CAMPOS DHACELYN ANTUANE**, de la investigación titulada:

**GESTIÓN ADMINSTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS GESTORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD DE PACHITEA HUÁNUCO – 2023**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **13%** 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 11 de diciembre de 2023

Anibal Rivero Rafael Antonio

DNI N°41693326

Código Orcid N°0000-0003-1423-2737

## TESIS

### INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

3

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

2%

4

[repositorio.upse.edu.ec](https://repositorio.upse.edu.ec)

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

1%

7

[eprints.uanl.mx](https://eprints.uanl.mx)

Fuente de Internet

<1%

8

[www.slideshare.net](https://www.slideshare.net)

Fuente de Internet

<1%

9

[www.uttt.edu.mx](https://www.uttt.edu.mx)

Fuente de Internet

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero  
DNI N°41693326  
Código Orcid N°0000-0003-1423-2737

## **DEDICATORIA**

A Dios, todo poderoso quien es mi Señor por darme la fuerza, la fortaleza para seguir adelante, la inteligencia para seguir en pie por todas las circunstancias atravesadas.

## **AGRADECIMIENTO**

Por permitirme la realización de este trabajo científico para la obtención de mi Licenciatura, agradeciendo de manera muy especial:

A Dios por darme la vida, haberme escuchado en los momentos más difíciles, guiado ya que sin él nada puedo hacer.

A mi padre y madre por su coexistencia y por educarme en lo más valioso, la vida incondicional.

A mi asesor Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero, por su asignación, su conocimiento y su confianza.

A los Docentes de la prestigiosa Universidad de Huánuco; Giovanni, Janeth, Diana, Miguel, ...por el aprendizaje recíproco en momentos claves.

A todas las personas que aportaron su granito de arena con sus historias de trabajo.

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XII
RESUMEN.....	XVI
ABSTRACT .....	XVII
INTRODUCCIÓN.....	XVIII
CAPITULO I.....	20
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	20
1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	20
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	23
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	23
1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICAS.....	23
1.3.OBJETIVOS .....	24
1.3.1OBJETIVO GENERAL.....	24
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	24
1.4. JUSTIFICACIONES.....	25
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	25
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	25
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	25



1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	25
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	26
CAPITULO II.....	27
MARCO TEÓRICO.....	27
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	27
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	29
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....	31
2.2. BASES TEÓRICAS .....	34
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO .....	34
2.2.2.SATISFACCIÓN LABORAL.....	40
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	46
2.4. HIPÓTESIS .....	48
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	48
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	48
2.5. VARIABLES.....	49
2.5.1. VARIABLE X .....	49
2.5.2. VARIABLE Y .....	49
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	50
CAPITULO III.....	51
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	51
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	51
3.1.1. TIPO.....	51

3.1.2. ENFOQUE .....	51
3.1.3. ALCANCE O NIVEL .....	51
3.1.4. DISEÑO .....	52
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	52
3.2.1. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN.....	52
3.2.2. MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO.....	53
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	54
3.3.1. TÉCNICA .....	54
3.3.2. INSTRUMENTO .....	54
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	55
CAPITULO IV .....	56
RESULTADOS.....	56
4.1. CONJUNTOS DE ARGUMENTOS ORGANIZADOS .....	56
4.1.1. OPINIÓN DE EXPERTOS.....	56
4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD .....	89
4.3. CUADRO DE CORRELACION DE HIPOTESIS .....	91
CAPITULO V .....	95
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	95
5.1. EN QUE CONSISTE LA SOLUCION DEL PROBLEMA.. .....	99
CONCLUSIONES .....	100
RECOMENDACIONES .....	104

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	107
ANEXOS .....	110

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Poblacion .....	53
Tabla 2 Muestra.....	54
Tabla 3 Opinión de Expertos .....	56
Tabla 4 Tiene plasmados los objetivos claros y operativos en sus instrumentos de planeación, organización, dirección y control.....	57
Tabla 5 La acción a desarrollar propicia la identificación institucional en el marco de la misión y visión adecuada a la institución .....	58
Tabla 6 Las actividades programadas a mediano y largo plazo son planificadas de manera responsable, con seguimiento, control y evaluación oportuna .....	59
Tabla 7 Consideran estrategias que promueven el desarrollo de la política institucional en el logro de las metas .....	60
Tabla 8 Los recursos y materiales propicia el debido desarrollo de las acciones del personal en sus condiciones anímicas al desarrollo de sus capacidades y competencias.....	61
Tabla 9 Hay una adecuada organización por los gestores de las direcciones que no permite situaciones de injusticia o maltrato al personal.....	62
Tabla 10 El fomento de los trabajos en equipo se cumple por iniciativa por parte de la directiva en forma colegiada interpersonal sin la rigidez de jerarquías .....	63
Tabla 11 La coordinación es impartida por los directores de área propiciando autonomía, autoconocimiento personal donde la calidad es su responsabilidad.....	64

Tabla 12 La supervisión de las actividades a desarrollar es vista como un proceso de acompañamiento y apoyo en la actividad que realiza sus colaboradores.....	65
Tabla 13 Las direcciones propician la comunicación entre sus colaboradores con motivaciones al equipo identificando dificultades y es alentado .....	66
Tabla 14 El director propicia la integración del personal colaborador en forma periódica con una comunicación fluida y sin miedo en al logro de los objetivos plasmados .....	67
Tabla 15 Las decisiones de los encargados de las direcciones propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz que asegure la calidad.....	68
Tabla 16 La cantidad del personal es óptima para el desarrollo de las actividades con responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización .....	69
Tabla 17 La calidad profesional promueve métodos estadísticos de logros para medir y monitorear la calidad y generar los reconocimientos a través de resoluciones, diplomas etc.....	70
Tabla 19 El director promueve acciones correctivas con involucramiento y satisfacción con capacitaciones o talleres de formación al cargo que ejerce en bien institucional .....	72
Tabla 20 Las remuneraciones están acordes con la función que cumple y son incentivados de acuerdo a sus avances y logros de sus metas .....	73
Tabla 21 La equidad es trabajada mediante diálogos en forma colegida con equidad y justicia .....	74
Tabla 22 El aumento es acorde con las funciones administrativas que cumplen y al logro de sus capacidades profesionales adquiridas .....	75

Tabla 23 El reconocimiento del director también se traduce en la felicitación verbal, escrito e incentivos ante un trabajo realizado de manera pública y oportuna .....	76
Tabla 24 Se sienten con oportunidades de desarrollar sus actividades laborales al logro de su crecimiento personal .....	77
Tabla 25 Existe un control de las labores que realizas y de las asignadas institucionalmente para obtener un ascenso justo y necesario y control ....	78
Tabla 26 Se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza que ayuda a la buena prestación de servicio a la comunidad .....	79
Tabla 27 Los elogios a nivel institucional son compartidas con la rendición de cuentas del trabajo desplegado en equipo.....	80
Tabla 28 Los resultados indirectos obtenidos traducen en beneficio institucionales para generar una prestación de servicio de calidad hacia la población .....	81
Tabla 29 Las disposiciones normativas son comprometedoras con la institución en las actividades que activamente representas externamente	82
Tabla 30 Existe la disposición personal al trabajo que realizas como parte de un equipo colegiado con flexibilidad inmediata y oportuna .....	83
Tabla 31 Haces uso correcto del seguro social y vacacional sin afectaciones al tiempo laboral institucional.....	84
Tabla 32 La institución cuenta con un plan de seguridad en beneficio de sus colaboradores y a las personas que presta servicio.....	85
Tabla 33 La infraestructura plasma un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de sus funciones con calidad y prontitu .....	86
Tabla 34 La predisposición de los que dirigen las áreas tiene el respeto y la flexibilidad laboral personal hacia sus colaboradores con el horario de trabajo.....	87

Tabla 35 La rendición de cuentas semestrales hace que sus atribuciones laborales sean en beneficio de la población al que presta servicio .....	88
Tabla 36 Prueba de Normalidad .....	89
Tabla 37 Correlación de la Hipótesis General .....	91
Tabla 38 Correlación de la Hipótesis Especifica 1 .....	91
Tabla 39 Correlación de la Hipótesis Especifica 2 .....	92
Tabla 40 Correlación de la Hipótesis Especifica 3 .....	93
Tabla 41 Correlación de la Hipótesis Especifica 4 .....	93

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tiene plasmados los objetivos claros y operativos en sus instrumentos de planeación, organización, dirección y control.....	57
Figura 2 La acción a desarrollar propicia la identificación institucional en el marco de la misión y visión adecuada a la institución .....	58
Figura 3 Las actividades programadas a mediano y largo plazo son planificadas de manera responsable, con seguimiento, control y evaluación oportuna .....	59
Figura 4 Consideran estrategias que promueven el desarrollo de la política institucional en el logro de las metas .....	60
Figura 5 Los recursos y materiales propicia el debido desarrollo de las acciones del personal en sus condiciones anímicas al desarrollo de sus capacidades y competencias.....	61
Figura 6 Hay una adecuada organización por los gestores de las direcciones que no permite situaciones de injusticia o maltrato al personal.....	62
Figura 7 El fomento de los trabajos en equipo se cumple por iniciativa por parte de la directiva en forma colegiada interpersonal sin la rigidez de jerarquías.....	63
Figura 8 La coordinación es impartida por los directores de área propiciando autonomía, autoconocimiento personal donde la calidad es su responsabilidad.....	64
Figura 9 La supervisión de las actividades a desarrollar es vista como un proceso de acompañamiento y apoyo en la actividad que realiza sus colaboradores.....	65
Figura 10 Las direcciones propician la comunicación entre sus colaboradores con motivaciones al equipo identificando dificultades y es alentado .....	66



Figura 11 El director propicia la integración del personal colaborador en forma periódica con una comunicación fluida y sin miedo en al logro de los objetivos plasmados .....	67
Figura 12 Las decisiones de los encargados de las direcciones propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz que asegure la calidad.....	68
Figura 13 La cantidad del personal es óptima para el desarrollo de las actividades con responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización .....	69
Figura 14 La calidad profesional promueve métodos estadísticos de logros para medir y monitorear la calidad y generar los reconocimientos a través de resoluciones, diplomas etc.....	70
Figura 15 Los planes iniciales tienen plasmado la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y seguridad con un efectivo procedimiento para atender las necesidades de la población .....	71
Figura 16 El director promueve acciones correctivas con involucramiento y satisfacción con capacitaciones o talleres de formación al cargo que ejerce en bien institucional .....	72
Figura 17 Las remuneraciones están acordes con la función que cumple y son incentivados de acuerdo a sus avances y logros de sus metas .....	73
Figura 18 La equidad es trabajada mediante diálogos en forma colegida con equidad y justicia .....	74
Figura 19 El aumento es acorde con las funciones administrativas que cumplen y al logro de sus capacidades profesionales adquiridas .....	75
Figura 20 El reconocimiento del director también se traduce en la felicitación verbal, escrito e incentivos ante un trabajo realizado de manera pública y oportuna .....	76

Figura 21 Se sienten con oportunidades de desarrollar sus actividades laborales al logro de su crecimiento personal .....	77
Figura 22 Existe un control de las labores que realizas y de las asignadas institucionalmente para obtener un ascenso justo y necesario y control .....	78
Figura 23 Se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza que ayudad a la buena prestación de servicio a la comunidad .....	79
Figura 24 Los elogios a nivel institucional son compartidas con la rendición de cuentas del trabajo desplegado en equipo.....	80
Figura 25 Los resultados indirectos obtenidos traducen en beneficio institucionales para generar una prestación de servició de calidad hacia la población.....	81
Figura 26 Las disposiciones normativas son comprometedoras con la institución en las actividades que activamente representas externamente...	82
Figura 27 Existe la disposición personal al trabajo que realizas como parte de un equipo colegiado con flexibilidad inmediata y oportuna .....	83
Figura 28 Hacen uso correcto del seguro social y vacacional sin afectaciones al tiempo laboral institucional.....	84
Figura 29 La institución cuenta con un plan de seguridad en beneficio de sus colaboradores y a las personas que presta servicio.....	85
Figura 30 La infraestructura plasma un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de sus funciones con calidad y prontitud .....	86
Figura 31 La predisposición de los que dirigen las áreas tiene el respeto y la flexibilidad laboral personal hacia sus colaboradores con el horario de trabajo.....	87
Figura 32 La rendición de cuentas semestrales hace que sus atribuciones laborales sean en beneficio de la población al que presta servicio .....	88
Figura 33 Normal de VD .....	89

Figura 34 Normal sin Tendencia De VD.....	89
Figura 35 Normal de VI.....	90
Figura 36 Normal sin Tendencia de VI.....	90

## RESUMEN

La presente tesis titulada: “Gestión administrativa del capital humano y satisfacción laboral de los gestores administrativos de la red de salud de Pachitea Huánuco – 2023”, el estudio tuvo como objetivo general Determinar la relación de la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco - 2023. Metodología. La investigación es de tipo aplicada, teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental. La muestra tomada está conformada por 40 trabajadores administrativos. Se aplicó un análisis descriptivo, comprobando la hipótesis mediante la prueba de correlación de Spearman a un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%.

Los resultados demuestran que la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral se relacionan entre sí con un grado de relación de  $r_s=0,400$  y un valor de significancia de  $p=0,011$ ; concluyendo que, si existe relación entre gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.

**Palabras clave:** Gestión Administrativa, satisfacción laboral, capital humano, organización, planeación y dirección.

## ABSTRACT

The present thesis entitled: "Administrative management of human capital and job satisfaction of administrative managers of the Pachitea Huánuco Health Network - 2023", theoretically addressed the administrative management of Human Capital through the dimensions: in what corresponds planning, organization, direction and control; while job satisfaction with its dimensions: personal satisfaction, promotions, recognition, benefits and working condition. The general objective of the study was to determine the relationship between the administrative management of human capital and job satisfaction of the administrative managers of the Health Network of Pachitea, Huánuco - 2023. Methodology. The research carried out is related to the applied type, taking into account the quantitative approach, of a descriptive correlational level with a non-experimental design. The sample taken is made up of 40 administrative workers, applying the questionnaires that were made known to those involved. A descriptive analysis was applied, verifying the hypothesis by means of Spearman's correlation test at a confidence level of 95% and a margin of error of 5%.

The results demonstrate that the administrative management of human capital and job satisfaction are related to each other with a degree of relationship of  $r_s=0.400$  and a significance value of  $p=0.011$ ; concluding that, if there is a relationship between administrative management of human capital and the job satisfaction of the administrative managers of the Pachitea Health Network, Huánuco – 2023.

**Keywords:** administrative management, job satisfaction, human capital, organization, planning, direction, control.

## INTRODUCCIÓN

El ambiente empresarial globalizado se han observado y analizado a sus actores, con una finalidad de tener una perspectiva empresarial actualizada que transita por un proceso de transformación, en especial nos permitan mantener ideas claras sobre las capacidades de un administrador y del de sus gestiones en el mundo actual de la administración, cuya preocupación es la competitividad y la globalización, donde una gestión sólida sus resultados vendrían a ser uno de los elementos claves de gestión organizativa, donde el pilar de toda organización en el manejo estratégico de sus gestores es el capital humano, se busca brindar una atención de calidad dentro la prestación de servicios al bienestar personal.

El presente trabajo de tesis “Gestión Administrativa Del Capital Humano Y Satisfacción Laboral De Los Gestores Administrativos De La Red De Salud De Pachitea Huánuco – 2023” fue desarrollada según el reglamento de investigación de la Universidad de Huánuco, el interés de investigar y determinar el grado de relación de ambas variables (gestión administrativa y satisfacción laboral).

La investigación consta de cinco capítulos, el mismo que se detalla:

Capítulo I: Problema de investigación abarca desde la fundamentación del problema hasta la viabilidad de la investigación, siendo que en el proceso se describe de manera detallada la problemática y los causantes para iniciar la investigación, además de ellos se precisa los objetivos, justificaciones, limitaciones y viabilidad que se pudieron encontrar en la investigación.

Capítulo II: Se elabora el marco teórico, lo cual contiene los antecedentes internacionales, nacionales y locales que refieren al tema de investigación, así también se detalla las bases teóricas relacionadas a las variables de estudios donde se presentan las definiciones compuestas por XVIII diferentes autores, se describe de forma minuciosa la información que se tienen sobre las variables, para finalizar el capítulo se realizó el planteamiento de las hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III: Metodología de investigación que comprende el tipo de investigación, enfoque, alcance y diseño de investigación, población, muestra, técnicas o instrumento de recopilación de datos y técnicas para el procesamiento de análisis de la información.

Capítulo IV: Resultados, comprende el procesamiento de los datos por cada variable y dimensión de estudio sobre las encuestas aplicadas a la muestra de estudio; así como, la constatación de la hipótesis general frente a las hipótesis específicas.

Capítulo V: Discusión de resultados, es el último capítulo en cual se encuentra comprendido en que consiste la solución del problema, la sustentación coherente de la propuesta y Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias y los anexos.

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad las instituciones públicas y las organizaciones privadas se encuentran en constante desarrollo y crecimiento, en la búsqueda de cumplir los objetivos establecidos y en ser competitivos en el mercado laboral. El principal recurso con el que cuentan es su personal, por tal motivo la gestión de los recursos humanos resulta indispensable para lograr un eficiente desempeño laboral del personal que conllevaría al cumplimiento de metas de la organización.

El ambiente empresarial globalizado se han observado y analizado a sus actores, con una finalidad de tener una perspectiva empresarial actualizada que transita por un proceso de transformación, en especial nos permitan mantener ideas claras sobre las capacidades de un administrador y del de sus gestiones en el mundo actual de la administración, cuya preocupación es la competitividad y la globalización, donde una gestión sólida sus resultados vendrían a ser uno de los elementos claves de gestión organizativa, donde el pilar de toda organización en el manejo estratégico de sus gestores es el capital humano, se busca brindar una atención de calidad dentro la prestación de servicios al bienestar personal. Donde Donnelly y otros (1995) nos menciona que la función de dirección es uno de los primeros enfoques que comienza del inicio que, si planifican, organizan y controlan las diferentes actividades dentro de una organización de manera eficaz, se obtendrá un aumento en la productividad. Así mismo se centró la atención en los enfoques posteriores en los procesos humanos distinguiendo el relacionista y el conductista ya que son los tipos de enfoques. El enfoque relacionista está centrado en la atención dentro de un ambiente social que rodea a la labor y por otro lado el conductista, nos menciona que en una organización contemporánea no se debería considerar el individualismo en la administración de los procesos técnicos, los procesos humanos y la



vinculación con el entorno ya que podría ser el éxito o fracaso de las empresas:

El pensamiento administrativo en la escuela clásica y como también relacionado a la escuela humana y estructuralista que es mencionado por Taylor y Fayol, resaltan sus componentes internos de una empresa, obteniendo un sistema cerrado implícitamente en las organizaciones. Al inicio de la escuela de sistemas, se empieza a comprender que una organización es un sistema abierto. Por lo que se reconoce que la administración se visualiza en la gestión y entorno organizativo. Que la investigación en estudio debe comprender el manejo estratégico y el análisis del proceso administrativo en sus diferentes actividades funcionales. (Taylor & Fayol, 1973, pág. 23)

En el Perú existe escaso trabajos de investigación que aportaron teóricamente o que trata de indagar la influencia de culturas sobre las cualidades del servidor como la satisfacción laboral. Se estima que, en el transcurso de los años, la figura de la corrupción en las entidades del sector público ha sido duramente censurada y enfrentada, pero, míseramente, el estado ha sufrido cambios institucionales por que no vino acompañado de fortalecimientos en su constante diversificación de roles de los organismos que tienen como función fiscalizar, a toda institución que no se brindó las atribuciones, ni la autonomía ni la continuidad aptas para lograrlo. Por lo que los vigentes acontecimientos en el Perú reflejan intensamente de como la corrupción y la incompetencia logran causar muchos desastres que los fenómenos naturales.

Se podría afirmar que un estudio logra modificar los indicadores de una gestión institucional en sus diferentes fases, para poder lograr que las personas gestoras administrativas se desenvuelvan en el nuevo escenario de un sistema gerencial, como también sucedió con el resultado de los registros, controles y mediciones del capital humano dentro de la nueva economía institucional. La acción profesional en administración y gestión, competitividad obligando a romper paradigmas que yacen en una organización obligándoles a obtener estrategias, nuevas percepciones de los conceptos de negocios y

estructuras de organización. Existe un perfil forjado por autoridades académicas del profesional administrador debe contar con aptitudes profesionales, precisas, establecidas por el vínculo entre entidad-universidad y/o instituciones de enseñanza superior. en las regiones las competencias pueden aplicarse y adaptarse al cambio de trabajo y demanda propia de una zona industrial, comercial y/o turística. (Escalante, 2015, p.19)

La Red de Salud de Pachitea Huánuco, otras instituciones públicas en cualquier ámbito reflejan problemas de gestión del capital humano, repercutiendo en la reducción del cumplimiento de los objetivos, actividades trazadas ya sea a largo plazo y corto plazo, por lo que se genera conflictos entre trabajadores, inclusive descontento generalizados en los usuarios peor aún si el ámbito de la empresa generadora de servicios es en el sector. Por lo que se necesita que toda organización se preocupe en la formación personal, técnica y profesional del colaborador, así como en la especialización y capacitación de sus trabajadores. Toda institución que ofrecen servicios en el sector salud busca cumplir y satisfacer con las necesidades al usuario ya que ellos son considerados un porcentaje altísimo que muestran su insatisfacción o satisfacción a nivel de las empresas prestadoras de salud.

Hoy en día es considerado un factor importante el capital humano ya que determinan la obtención del valor agregado. Este valor es potencial cuando el discernimiento se sitúa al cumplimiento de metas institucionales. Todo parte en los valores y el potencial innovador de las decisiones de la entidad, que con un amplio conocimiento y habilidades lo lograra, otro de los elementos de los recursos humanos, en la investigación es intensamente ventajosa esta actividad para posibilitar determinar el factor esencial para la realización de las capacidades en el proceso de capacitación de sus trabajadores.

La estrategia y las herramientas hacia el cambio y la modernización de las instituciones servidoras de salud en mejorar su calidad y eficacia usa diferentes métodos de control de gestión en la actualidad, se realizan mediante los procesos continuos de capacitaciones, permitirá una mejor

competitividad del personal en general en los establecimientos de salud, requisito de los cambios existentes en la estructura y dinámica de dichas sedes, sin embargo en toda institución siempre existen descontentos, quejas y hasta denuncias de los usuarios ya que una de las problemáticas existenciales de la mayoría de estos establecimientos carece de recursos para atender a todos los asegurados.

Todo este aspecto implica evidentemente en la satisfacción del usuario ya que se cuenta con descontentos con la no atención oportuna ni adecuada, ya que se refleja con la falta de capacitaciones, desabastecimiento de medicinas, ausencia de materiales reactivos de diagnóstico hasta la demora en las referencias. Ante esta problemática se realiza la investigación que refiere al capital humano y la satisfacción laboral en la red de salud de Pachitea distrito de Pano de Huánuco, estableciendo la relación que existe entre dichas variables.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

PG: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la red de salud de Pachitea, Huánuco - 2023?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICAS**

PE1. ¿Cuál es la relación de la planificación en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco - 2023?

PE2. ¿Cómo se relaciona la organización en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco - 2023?

PE3. ¿De qué manera se relaciona la dirección en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los

gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco  
- 2023?

PE4. ¿Cómo se relaciona el control en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

OG: Determinar la relación de la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco - 2023.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

OE1. Evidenciar la relación de la planificación en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.

OE2. Establecer la relación de la organización en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.

OE3. Determinar la relación de la dirección en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco - 2023.

OE4. Determinar la relación del control en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco - 2023.

## **1.4. JUSTIFICACIONES**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La investigación tiene una justificación teórica donde la coyuntura constituye un factor importante para la asignación y ejecución de tareas en la organización, el desarrollo organizacional y el nivel de satisfacción de los colaboradores.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

En esta dimensión, se establecen propuestas que viabiliza el desarrollo de las actividades según su función asignada, con el único fin de satisfacer a los colaboradores de la Red de Salud Pachitea.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Del mismo modo, la presente tesis justifica metodológicamente ya que para recolección de información se construyó un instrumento, considerando las variables y sus respectivos indicadores, el diseño de dicho instrumento constituye el aporte metodológico, la suma de conocimientos servirán de antecedente para el desarrollo de futuras investigaciones que guarden relación con el tema.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Se pronostica de siguiente manera:

- a) La realización del trabajo de campo, se dificultó por la poca accesibilidad de los colaboradores encargados de las direcciones, aspecto que fue superado mediante la aplicación del instrumento por medio virtual.
- b) Escasa información en la biblioteca sobre gestión administrativa del capital humano y satisfacción laboral, esta limitante se superó haciendo uso de información científica online, usando buscadores especializados en línea y recurriendo a bases de datos científicas.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación congrega las características, así como las condiciones técnicas y operativas; además se contó con información necesaria para el cumplimiento los objetivos, la disponibilidad de los gestores administrativos y la accesibilidad a el lugar donde se ejecutará la investigación porque es cercano a mis posibilidades.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Peña (2018) en su tesis titulada, "Satisfacción laboral y satisfacción del cliente en restaurantes de comida mexicana en la ciudad de La Paz B.C.S., México" tesis para optar el grado de Maestro en Administración Estratégica en la Universidad Autónoma de Baja California, México, el investigador llego a las siguientes conclusiones: Como se ha visto a lo largo de este trabajo tanto la satisfacción laboral como la satisfacción del cliente son aspectos de vital importancia en cualquier organización tanto pública como privada. La primera nos da el origen del cómo, porque, cuando, de qué forma y donde se da un servicio, esto llevado a cabo por personas (trabajadores o prestadores de servicio) los cuales generan los resultados en base al ambiente que crean, a su rendimiento, a su productividad y a su satisfacción, que a su vez impacta en otras personas (clientes) que son los que califican ese cómo, porque, cuando, de qué forma y donde se llevó a cabo el contacto, dando pie a que las organizaciones o empresas de comida en este caso generen las estrategias y las formas de cómo crean ese contacto entre los dos grupos de personas (trabajadores y clientes). Esto puede ser más fácil y practico cuando se detectan y tienen en cuenta ciertos elementos específicos y lo que significan para cada una de las partes, algunos de estos elementos se pusieron en contexto y profundizaron en la investigación para las dos variables.

En relación al cuestionamiento ligado al objetivo general que es "¿Cuáles son los factores de la satisfacción laboral que más inciden en la satisfacción del cliente, en el sector restaurantero, específicamente los de comida mexicana en la ciudad de La Paz B.C.S.?", se puede decir que fueron los que más impacto tuvieron en los trabajadores como lo

fueron el 113 "trabajo en si" y los "sueldos y salarios" y que a su vez estos pueden influir en la calidad del trabajo que desempeñan cada uno de ellos, lo cual se ve reflejado en el grado de satisfacción del cliente. Sin embargo y de acuerdo a los resultados (promedios) tanto estadísticos y descriptivos de la encuesta descritos en la tabla 17, son "comunicación" y "recompensas contingentes" con el factor de satisfacción laboral que fue "responsabilidad y capacidad de respuesta" ya que se tuvo una menor diferencia y los resultados estuvieron más acordes uno con otro.

García Obando (2014) en su tesis "Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel", tesis presentada para optar el título de Ingeniera en Administración de Empresas y Marketing, por la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador, la investigadora concluye: La globalización ha hecho que las organizaciones reconozcan el aporte significativo del potencial humano en el desarrollo organizacional, por lo que, a través del tiempo, han adoptado enfoques que les ha permitido optimizar sus recursos y alcanzar una mayor productividad, buscando proveerse de los mejores talentos. La Gestión del Talento Humano por Competencias se ha convertido en los últimos años en una herramienta estratégica que permite a las organizaciones el logro de sus objetivos de manera más eficiente y eficaz. Los modelos por competencias además de considerar importantes los conocimientos y habilidades de las personas, hacen especial énfasis en los comportamientos y conductas que permitirán alcanzar los objetivos trazados. La finalidad de este trabajo es contribuir con el Instituto Superior Pedagógico "Ciudad de San Gabriel" con el diseño de un modelo de gestión del recurso humano por competencias, que favorezca a mejorar el desempeño laboral de los servidores de esta institución, cuyos mayores beneficiarios sean los estudiantes que educan en esta institución. Como punto de partida se realizó un diagnóstico situacional de la organización, para determinar cómo se encuentra organizado y



estructurado el sistema de administración de talento humano; con el objetivo de detectar las falencias que existen el proceso de gestión del recurso humano; para de esta manera establecer como propuesta un Modelo de Gestión del Recurso Humano que se ajuste a las verdaderas necesidades de la institución.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Chero Bautista (2019) en su tesis “Satisfacción laboral en los colaboradores del Lucky Star”, tesis presentada para optar el título de Licenciado en Administración Hotelera y Servicios Turísticos, por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, la investigadora llegó a las siguientes conclusiones: La presente investigación se realizó en el Lucky Star, Ante la problemática se planteó como objetivo general determinar la satisfacción laboral en los colaboradores del Lucky Star siendo sus objetivos específicos determinar las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Para ello se aplicó una encuesta a cada uno de los trabajadores obteniendo resultados variados sobre dicha satisfacción. Se utilizó la metodología con enfoque cuantitativo, es aplicada, descriptiva y no experimental transversal. Se justificó gracias al aporte que se le da al hotel ya que la investigación benefició tanto a la empresa como a cada uno de sus colaboradores, llegando a mejorar la satisfacción laboral que presentó dicha organización, además benefició a cada uno de ellos de manera profesional y personal. La población estuvo conformada por 45 trabajadores. La técnica utilizada fue la de recolección de datos aplicado mediante una encuesta conformada por 36 ítems. Concluyendo que Habiendo realizado las encuestas al Lucky Star y obteniendo resultados definitivos, analizamos el objetivo principal de la Investigación sobre el nivel de satisfacción laboral entre los colaboradores del establecimiento. Se encontró un nivel de satisfacción “insatisfecho” en la gran mayoría de respuestas, seguido del nivel promedio en la variable satisfacción laboral

siendo uno de los principales motivos el nivel de complacencia con el incentivo económico entre los colaboradores, otro de inconvenientes pasa por la falta de capacitaciones ofrecidas al personal, las relaciones interpersonales entre los colaboradores y la valoración de las actividades laborales junto con el tema de autorrealización.

En lo que respecta al primer objetivo específico analizamos el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del establecimiento en referencia a la dimensión desempeño de tareas, deducimos que la mayor parte de los colaboradores están insatisfechos, lo que nos indica que los colaboradores sienten que su trabajo no era realmente tomado en cuenta como algo significativo para los resultados de la organización, seguido en gran cantidad por el nivel promedio mostrándonos que para algunos de los colaboradores le es indiferente, catalogado en nuestra encuesta como indeciso, la valoración que le puedan dar a la tarea que ejercen.

Anaya López (2019) en su tesis “La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Contratistas y Servicios Generales Anaya S.A.C.” tesis presentada para optar el grado académico de Bachiller en Administración, por la Universidad Continental, Huancayo. La investigadora llegó a las siguientes conclusiones: Respecto al siguiente trabajo de investigación, se tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Empresa Contratistas y Servicios Generales ANAYA SAC. También, se ha empleado el método científico, analítico-sintético, tipo de investigación: aplicada, nivel de investigación: correlacional, diseño de la investigación: no experimental, clase de investigación en las ciencias sociales; ya que se buscó generar nuevos conocimientos sin realizar modificación alguna en el contexto de la investigación, recolectando datos en un solo momento del tiempo para la comprobación de la hipótesis general y así como corroborar la relación entre las variables de Satisfacción Laboral y Desempeño laboral. En cuanto a la presente tesis se concluye que, si existe relación entre la satisfacción laboral y el

desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Contratistas y Servicios Generales ANAYA SAC.

Con la investigación se pudo conocer que los colaboradores de la empresa están satisfechos con las remuneraciones que perciben, por tanto, el gerente si toma en cuenta los factores extrínsecos e intrínsecos.

En cuanto al desempeño laboral de los colaboradores se pudo identificar que desarrollar adecuadamente las actividades cotidianas. Respectivamente también se concluye que los colaboradores cuentan con los materiales, herramientas y equipos para el desarrollo de su trabajo. También nos dieron a conocer que la motivación influye significativamente en el desempeño dentro de su labor diario.

Morales Ángel (2017) en su tesis “La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017”, tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, el investigador llego a las siguientes conclusiones: La relación entre la gestión administrativa y calidad de atención del usuario, según Rho de Spearman es = 0. 136 y  $P=0.000$ , la cual demuestra que existe una relación positiva débil y estadísticamente significativa. Esto quiere decir, que la gestión administrativa determina de manera significativa la calidad de atención del usuario en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017. La relación entre el objetivo y calidad de atención del usuario, según Rho de Spearman es = 0. 211 Y  $P=0.004$ , la cual demuestra que existe una relación positiva débil y estadísticamente significativa. Esto quiere decir, que el objetivo determina de manera significativa la calidad de atención del usuario en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Jara y Claudio (2021) en su tesis, “La gestión administrativa y la logística del Programa del Vaso de Leche en la Provincia de Huánuco 2018”, tesis presentada a la Universidad de Huánuco, en cumplimiento parcial de los requisitos para la obtención del grado académico de

Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública, el investigador concluye: El tema que se trata en el presente trabajo está relacionado con la gestión administrativa y la logística en el Programa del vaso de leche en la provincia de Huánuco. Con el objetivo general Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la logística del Programa de Vaso de Leche en las municipalidades de la provincia de Huánuco 2018. La presente investigación se ha realizado con el método deductivo, es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional. Se termina el presente informe con las conclusiones que se resume en relación al objetivo general, en el presente trabajo de investigación se estableció la relación que existe entre la gestión administrativa y la logística del Programa de vaso de Leche en las municipalidades de la provincia de Huánuco, la misma que resultó una correlación positiva muy fuerte ( $r = 0.886$ ). Lo más importante para esta correlación fue la medición de las dimensiones de planeación, organización, dirección y control de la variable independiente que alcanzaron un nivel de positividad hasta del 95.25% como se evidencian en las tablas del N°12 al N°27 que corresponden al ítem 1 al 16 del cuestionario. Fue de gran ayuda, para establecer esta relación, el nivel de investigación descriptivo correlacional lo que ha permitido analizar las variables y relacionarlas. Lo más dificultoso en la investigación ha sido organizar la operacionalización de variables ya que se ha encontrado que las dimensiones que proponíamos para la variable independiente también se encontraban como parte de la variable dependiente.

En relación al objetivo específico 1, se analizó como se relaciona la “Planeación” con la logística del Programa de Vaso de Leche en las municipalidades de la provincia de Huánuco donde se obtuvo un valor correlacional de 0.743, lo más importante en esta dimensión es la aplicación de la normatividad en la selección de la población beneficiaria del Programa y la vigencia del Reglamento de Organización y Funciones del Comité de Administración en las municipalidades en estudio, como se evidencia en las tablas N°12, N°13, N°20 y N°21 que corresponden a los ítems 1, 2, 9 y 10 del cuestionario. Esto guarda relación con la

selección del producto para el programa que de acuerdo a la R.M. N°711-2002, los valores nutricionales mínimos que debe contener son: Energía, 2017 Kcal; proteínas de 6,21 a 7.76 gr; grasas de 4.6 a 5.75 gr; carbohidratos de 35.19% a 31.05% y vitaminas y minerales de 60% a 100%.

Marín Borunda (2019) en su tesis “Desarrollo personal y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional De Agricultura Huánuco – 2018”, Tesis presentada a la Universidad de Huánuco, en cumplimiento parcial de los requisitos para la obtención del grado académico de Maestra en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública. El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar en qué medida el desarrollo personal se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018. El diseño de esta investigación fue descriptivo correlacional, se utilizó la muestra de 84 trabajadores administrativos nombrados, contratados (CAS) de ambos sexos; los trabajadores fueron sometidos a una evaluación, mediante dos instrumentos confiables y validados; para la variable desarrollo personal y para la variable satisfacción laboral se aplicó el cuestionario. La investigadora concluyo que existe relación significativa entre el Desarrollo Personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018. Se determinó que en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco existe una relación significativa entre el Desarrollo Personal y la Satisfacción Laboral; con una Correlación de Spearman que expresa un valor de la prueba de 0.687, lo que permite inferir que la relación entre el desarrollo personal y la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, se encuentra dentro de una valoración moderada, siendo significativa, ya que  $p= 0,687 > 0,05$ .

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO**

#### **2.2.1.1. DEFINICIONES**

Adquiere una connotación con la palabra en inglés Management, fue convertido en su inicio como administración en el idioma español y hoy en día denominado también licenciado en gestión de organizaciones. Según Fajardo, (2005): constituyen un conjunto de saberes innovadores y estructurados a través de los procesos administrativos de las operaciones deontológicas organizacional.

Según, Koontz (1994), hace mención sobre lo que viene a ser una gestión administrativa determinándolo como un conjunto de objetivos organizacionales orientados a las gestiones y así misma al logro de esta; con el desempeño y la correcta aplicación de resultados administrativos.

Juran (2007), supone, toda institución debería ofrecer un soporte administrativo como proceso en las diferentes áreas funcionales empresariales, determinando la obtención de resultados positivos de mayor valor reflejados en los reportes financieros de la organización.

Pero Bateman & Snelm (2000), establece que la gestión en una organización, abarca la secuencia de pasos para la toma de decisiones elaborado por las herramientas administración basados en el principio y método en capacidad corporativa de la administración, la misma que dará una direccionalidad ideológica a toda institución en el servicio.

Considerando que la Gestión Administrativa, Ruiz (1995) propone que la gestión administrativa es el mecanismo a través del cual se evalúan no solo las actividades en la organización, sino también se compromete a desarrollar las competencias y

correcciones en donde se identifiquen falencias con el propósito de mejorar lo incorporado y optimizar los resultados. Es la acumulación de labores a través de las cuales el gerente o gerentes desarrollan sus acciones.

Por otra parte, de acuerdo con Hurtado (2008) al ejecutar la administración mediante la dirección propicia una mejora de saberes y competencias que contribuyen a optimizar la efectividad de los procesos, mejorando la gestión en las organizaciones mediante el profesionalismo de los integrantes.

## **2.2.1.2. TEORÍAS**

### **2.2.1.2.1. La teoría humanística de la administración**

Se enfoca en la preocupación de los individuos que interactúan y los grupos sociales basados en los fundamentos que se mencionan a continuación:

- a) Influencia de motivación humana: La motivación humana no solo es por el estímulo salarial sino es el producto de la motivación por recompensas sociales y simbólicas ya que todo ser humano tienen comportamientos distintos con el propósito de satisfacer sus deseos.
- b) liderazgo: en toda entidad la cúpula de alto nivel jerárquico debe conocer cada área y a cada empleador por lo que el perfil del gerente a cargo debe conocer la motivo del ser humano y tener el conocimiento de conducir al colaborador, así logrando reducir la incertidumbre, y en el ambiente de las relaciones entre el gerente y los colaboradores.
- c) Comunicación: Es un proceso muy fundamental en toda entidad ya que se intercambia información entre personas con experiencias humanas y organizaciones sociales.

d) Dinámica de grupo: El conjunto de grupos en una organización no solo es entre personas, sino que es el intercambio o interacción de dinámicas de los colaboradores que se observan psicológicamente como miembros de ello (Chiavenato, 2014, p.86- 98).

A juicio de Chiavenato (2014), “El enfoque humanista, aporta motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, es necesario que el gerente deje de ser autocrítico e impositivo para ganarse la aceptación de las personas y su compromiso con la organización” (p.105).

#### **2.2.1.2.2. La teoría burocrática de la organización**

Empleando las palabras de Chiavenato (2014), “Define que la teoría burocrática como una forma de organización humana que se basa en la racionalidad, es decir, en adecuar los medios a los objetivos con el propósito de garantizar la máxima eficiencia para alcanzar esos objetivos” (p.190).

La gestión administrativa tiende a mantener un propósito, ya que es uno de sus aspectos primordiales es alcanzar objetivos a largo plazo como también a corto plazo en las actividades. Según diferencia tres tipos de autoridad:

- 1) Tradicional: conjunto de trabajadores que aceptan ordenes de la jerarquía superior fundamento que son justificadas.
- 2) Carismática: son recursos humanos que acceden mandatos de jerarquía.
- 3) Burocrática: Autoridad técnica, meritocracia y administrada ya que todo cumplimiento de mandatos no se debe a un nivel jerárquico superior, sino a un conglomerado de preceptos legales.



### **2.2.1.2.3. La teoría clásica de la administración**

Stoner y Coulter (1989) establecen:

La teoría clásica consta de dos partes, la administración científica y la teoría clásica de la organización, la primera busca la productividad mediante la eficiencia de los trabajadores, la segunda se refiere a dirigir organizaciones complejas a partir de cuatro funciones: planeación, organización, dirección y control. (p.33)

Así mismo nos menciona que la administración científica cuenta con cuatro principios:

- a) Desarrollar cada elemento del trabajo con un procedimiento científico ejecutado por un sujeto.
- b) Elegir sabiamente a los colaboradores mediante sus aptitudes para así capacitarlos.
- c) Realizar la división del trabajo con responsabilidad equitativamente entre la gerencia y sus colaboradores.
- d) Trabajo en equipo, para certificar, ejecutar el trabajo de acuerdo con los propósitos y valores organizacionales.

Se basa a una teoría en la división de trabajo, basándose en el principio de la unidad de mando, por lo que el colaborador solamente debe cumplir órdenes de un único gerente. Así mismo se menciona de los principios más relevantes en una organización que fue inicio de preocupación por Fayol:

- a) División del trabajo: Tiene el propósito fundamental de delegación de tareas con calidad y al mismo esfuerzo.
- b) Autoridad: Poder y derecho imperativo como: cumplir y obedecer.

- c) Disciplina: Respeto de las avenencias al objeto de cumplimiento.
- d) Unidad de mando: Para poder realizar cualquier tipo de ejecución en cualquier organización un colaborador o subordinado recibe orden de un solo jefe.
- e) Unidad de dirección: Se manifiesta con un solo gerente y un solo programa para un conjunto de actividades.
- f) Remuneraciones: Estipendio obligatorio al servicio prestado a toda organización sea equitativo con el precio estimado.
- g) Jerarquía: Es la brecha que toda persona pasa por distintos grados jerárquicos como se menciona desde el nivel gerencia hasta el nivel de los subordinados.
- h) Iniciativa: El jefe tiene que tener el conocimiento para inspirar la iniciativa de todo colaborador.
- i) La unión del personal: El clima armonioso sumado a la unión del colaborador de una empresa son principios de un cambio eficaz. (pág. 126)

### **2.2.1.3. DIMENSIONES**

En la opinión de Chiavenato (2013), para el desarrollo de la gestión administrativa es necesario el despliegue de cuatro funciones bien definidas:

1. Planificación: para comenzar uno de los principales pasos se define los resultados que se esperan lograr en un periodo de tiempo estimado:
  - Objetivos: Vienen a ser el grupo de ideas alcanzables establecidas en el nivel estratégico de la organización en diversas áreas de interés donde se pretende obtener

resultados positivos

- Acciones: El despliegue de acciones necesarias para poder lograr los objetivos previamente definidos.
- Programas: Son acciones estructuradas de manera eficiente en busca de la mejora del desempeño de los colaboradores donde se presenta resultados mediante trabajos en equipo.
- Estrategias: es el proceso que dirige la atención de la organización hacia el futuro a fin de adaptarse con mayor prontitud al cambio y determinar en qué sentido debe desplazarse. Implica siempre un horizonte temporal.

2. Organización: Para poder llegar a la meta esperada el potencial humano tiene que tener destreza y manejo de los recursos en especial el cuidado de la distribución del trabajo de forma delegada entre las personas que son involucradas directamente al dividir y asignar tareas a realizar para llegar a un fin.

- Recursos materiales: Disposición de insumos necesarios para el uso correcto en sus áreas direccionales.
- Recursos Humanos: Recursos primordiales en designación de funciones al cumplimiento de la misión y visión como empresa.

3. Control: Acompañamiento del inicio, proceso y final del desempeño de los grupos de trabajo para definir disposiciones para poner en marcha el plan.

4. Dirección: Manejo eficaz con liderazgo administrativo en el conjunto de equipo de trabajo en las acciones definidas para el logro de resultados esperados, esta dimensión abarca los siguientes indicadores:

- La supervisión de las actividades, así como también una

comunicación asertiva que permita evitar los posibles conflictos interpersonales.

- La motivación del equipo, para que exista el compromiso y el sentido de pertinencia que dirija el esfuerzo hacia el logro de objetivos.
- Integración del personal: Implica analizar aspectos importantes que contribuyan a la incorporación de los colaboradores al ambiente de trabajo.

## **2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL**

### **2.2.2.1. DEFINICIONES**

Según Robbins y Judge, (2013), define la satisfacción laboral como una sensación positiva. Relacionándose con la valoración que realiza la persona dentro del área que está ocupando motivo que en un nivel alto de satisfacción corresponde impresiones positivas por lo que, si hay insatisfacción, el individuo obtendrá impresiones negativas.

Para Newstrom (2011), reúne el valor agregado que es el aspecto emocional y una actitud efectiva, dando a conocer que son sensaciones de gustos o disgustos y muestra el entorno tridimensional de las actitudes. Por lo que satisfacción de la vida abarca a los elementos: empleo, familia, política, ocio y religión, la satisfacción laboral es referida a las conductas de una sola persona y que al momento de promediar las valoraciones individuales se utiliza el término de estado de ánimo.

La Satisfacción y Rendimiento Laboral ha creado un impacto en las grandes organizaciones ya que se busca lograr un alto rendimiento en los colaboradores. Durante años los altos niveles jerárquicos entendieron que el término colaborador conforme es la que desarrolla un rendimiento excelente. (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2001)

### **2.2.2.2. CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN**

Para Robbins & Judge, (2013), Se debe a la formación, diversidad, autonomía y control que satisfaga a los sujetos. Donde el contexto social del trabajador disfruta en su área que determina su nivel general de satisfacción. Las interacciones de los servidores de las diferentes direcciones dentro del estándar laboral.

### **2.2.2.3. EFECTOS DE INSATISFACCIÓN**

Según Robbins & Judge, (2013), la insatisfacción surge desde el mismo empleador por más que se encuentre a gusto en su trabajo surgen consecuencias que le pueden llevar a tomar decisiones erróneas ya que no hay un buen ambiente laboral entre los empleadores. Existen teorías de na estructura acerca de los comportamientos útiles para entender las consecuencias de insatisfacción se menciona detalladamente:

- Salida: Está dirigido a la acción de ausencia parcial o total de se vinculó laboral sea por un nuevo puesto o renuncia.
- Voz: Implica tratar de perfeccionar las situaciones en el manejo de las emociones de forma activa y constructiva expresando una administración imperativa de acuerdo a su ley y análisis de sus problemas.
- Lealtad: Es optimizar esperando de que surja confianza y actuando de manera pasiva frente a las críticas externas de las circunstancias en busca de su mejora, hablando a favor de la organización, ya que busca la confianza de los superiores a cargo en su ejecución viable.
- Negligencia: Trata del ausentismo o impuntualidad de forma pasiva cuyo esfuerzo conlleva que las condiciones empeoren.

## **2.2.2.4. TEORÍAS**

### **2.2.2.4.1. Teoría de la jerarquía de necesidades**

Para Chiavenato (2011), nos menciona que está constituida con los siguientes aspectos: cuando un individuo aun no satisfaga sus necesidades básicas, viendo que todo individuo alcanza la cúspide de la pirámide por lo tanto toda una persona logra satisfacer sus necesidades inferiores.

Todo individuo posee motivaciones, una de ellas es la conducta que funciona como un canal por lo cual la persona expresa o satisface sus necesidades, por lo que se considera que una de las amenazas psicológicas es la frustración como: Necesidades primarias y secundarias.

### **2.2.2.4.2. Teoría Bifactorial o Motivación- Higiene**

Para Herzberg (1959), manifiesta que la teoría esta propuesta en dos factores que ayudan el primero en la motivación y el segundo en la conducta estos son:

- Los factores higiénicos: Es la imagen de conservación y mantenimiento que direcciona un estilo de dirección en una organización con supervisión y salario.
- Los factores extrínsecos: Solo se genera insatisfacción ya que no existe la motivación en los colaboradores y genera mucho desinterés.
- Los factores motivacionales o factores intrínsecos: Abarcan el desarrollo en el trabajo, reconocimiento, logros.

Chiavenato (2011), relata que los factores de motivación o satisfactores son los puestos que dependen al expresar la satisfacción, es decir, son el desempeño del individuo en las actividades, el desarrollo de contenidos en el desempeño del individuo, pero la insatisfacción depende de los factores higiénicos o insatisfactorias, tales como los espacios laborales, para Chiavenato en 2009 menciona que las necesidades adquiridas de McClelland, Sostienen la dinámica de la conducta humana parte de tres motivos o necesidades básicas:

- **Realización:** Busca excelencia de un resultado positivo, así logrando el triunfo del individuo con naturalidad hacia el éxito en su realización personal. Los líderes se distinguen por su aspiración de forjar mejor las tareas. Examinando situaciones con responsabilidad de generar soluciones al problema casuístico.
- **Poder:** Es influir o controlar a los individuos adquiriendo un modelo de comportamiento de forma natural. Que produce el efecto, de estar al mando. Por lo que prefieren situaciones competitivas y de estatus.
- **Afiliación:** Son las relaciones interpersonales cercanas o amigables que son aceptado. Todo individuo busca la necesidad de su aceptación, prefiriendo acciones de identificación que impliquen comprensión recíproca y tratan de evadir aquellas de competencia. Para (Chiavenato I. (2009) La Teoría de la equidad Desarrollada por Adams, visualiza la comparación entre las aportaciones y recompensas de las mismas, ya que es la primera que describió al proceso de motivación. Todo individuo contrasta esfuerzos, experiencias de trabajo con un análisis de los resultados obtenidos en su

desarrollo personal y grupal. La desigualdad experimentada en el desarrollo de su actividad conlleva al sesgo negativo para una corrección a efecto de eliminar todo tipo de injusticia laboral.

#### **2.2.2.4.3. Teoría de la finalidad de Lucke (1984)**

Para Chiang (2010), Parte de la motivación laboral donde los colaboradores son consiente del trabajo, siempre trata de sumar a los objetivos trazados y asumidos por su persona. El compromiso es mayor y consiente por una persona, mayor será su nivel de cumplimiento y, por lo tanto, mayor será su nivel de satisfacción al lograr los objetivos. Ello involucra a las metas y objetivos que deben ser reales y puntuales, ya el sujeto asumirá la responsabilidad de realizar de manera consciente y plenamente. Los colaboradores que reciben feedback y participación en amplificación y ejecución de las tareas, trabajan mejor e incrementan sus niveles de satisfacción. Concluyendo que:

- Cuanto más elevado sea los fines de la igualdad de condiciones, mayor será su satisfacción laboral.
- La visión debe ser visiblemente definidos.
- La identificación de todo sujeto al realizar actividades es regulada con las elecciones de su conducta.
- Las metas como procesos eficaces a los estímulos externos en su ejecución y la suma de los incentivos externos impactaran en el nivel de ejecución como intenciones de los colaboradores.



### 2.2.2.5. DIMENSIONES

Según lo mencionado por Chiavenato (2013), “La satisfacción laboral deriva del placer en el trabajo y el éxito que logra obtener el colaborador dentro de la organización, entre los cuales intervienen los factores motivacionales e higiénicos, como el salario, el ambiente laboral, beneficios, etc.” (p.287).

Según Locke (1976), define como: “Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p. 165-166).

Locke, (1976), establece nueve dimensiones:

1. Satisfacción con el trabajo: en esta dimensión se integra la atracción intrínseca al trabajo y posibilidades de éxito, reconocimiento del mismo, ascenso, aprendizaje y entre otros.
2. Satisfacción con el salario: La teoría en estudio de discrepancia menciona que la satisfacción con las remuneraciones depende de la diferencia entre el valor asignado al trabajo y el pago recibido, por lo que en la teoría de la equidad los individuos comparan sus aportaciones individuales y los beneficios que reciben y responden eliminando cualquier desigualdad.
3. Satisfacción con las promociones: Incluye oportunidades de formación o bases de apoyo para una posterior promoción.
4. Satisfacción con el reconocimiento: Según investigaciones de Locke (1976) esta dimensión es el factor más mencionado como causa de satisfacción e insatisfacción que está Sujeta a las aprobaciones, elogios, y cuan favorable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo.
5. Satisfacción con los beneficios: Incluye beneficios tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.

6. Satisfacción con la condición de trabajo: Aspectos de las condiciones laborales importantes y necesarias para el individuo; flexibilidad de horario, de descansos, ambientes laborales óptimos.
7. Satisfacción de la supervisión: incluye el estilo de liderazgo o las capacidades técnicas y administrativas, así como, cualidades al nivel de relación interpersonal.
8. Satisfacción con los compañeros de trabajo: caracterizada por las competencias de los colegas, el apoyo que estos prestan, la amistad que manifiestan.
9. Satisfacción con la empresa y dirección: destacándose las políticas de beneficios y salarios.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

**Acción:** Actividades que comprende el movimiento y actuación voluntaria de un agente dentro de la organización y el empleo de los recursos organizacionales. (Locke, 1976)

**Beneficios:** Todo tipo de beneficios brindados a los colaboradores en contraprestación por su trabajo realizado. (Locke, 1976)

**Calidad:** Todo un grupo de cualidades inherentes a un objeto o bien que permite caracterizarla y valorarla. (Taylor & Fayol, 1973)

**Procesos:** Etapas de desarrollo o conjunto de operaciones a que se someten los objetivos, metas para transformarla en un producto de calidad. (Chiavenato, 2013)

**Promociones:** Visualizaciones que atrae al público sobre los servicios que se presta como institución dentro de un tiempo determinado como imagen institucional y el prestigio que se debe mantener en el mercado. (Chiavenato, 2013)

**Recursos humanos:** Es el activo importante que toda institución cuenta, con un desarrollo profesional y sobre todo persona con valores éticos como colaboradores dentro de las funciones que se les encomiendan. (Locke, 1976)

**Funcionarios:** se consideran a los que desempeñan de manera continua responsabilidades que implican la autoridad del estado o que, por motivos de seguridad o interés público, no pueden ser confiadas a personas sujetas a relaciones laborales de derecho privado. Por lo tanto, los funcionarios son aquellos que ejercen funciones de liderazgo, aplicación de la ley, protección ciudadana y civil, supervisión social o educación (Dolores, 1953).

**Institución pública:** Una institución pública es una organización que realiza actividades en beneficio del interés público y está integrada en el gobierno a nivel nacional o su nacional. En la administración pública contemporánea, estas instituciones no se limitan únicamente a funciones de control, sino que también disponen de herramientas para promover mejores prácticas (Canel, 2007).

**Personal:** Estas unidades integran técnicos y profesionales de distintas especialidades que cumplen funciones específicas dentro de la estructura y de la forma de trabajo con la cual operan. Normalmente, los puestos que las caracterizan se identifican con los nombres genérico de coordinador general, líder de proyecto, analista o programador y técnicos (Bejamín & Fincoswsky, 2009, p. 424).

**Unidad ejecutora:** Es la encargada de conducir la ejecución de operaciones orientadas a la gestión de los fondos que administran, conforme a las normas y procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería y en tal sentido son responsables directas respecto de los ingresos y egresos que administran (Ministerio de Economía y Finanzas, 2023, p. 1).

**Insatisfacción:** se puede decir que es un síntoma del cual presentan los empleados de una empresa u organización, con respecto a algunas inconformidades ya sea frente la empresa, o la inconformidad que presente frente al cargo y la manera de desarrollarlo (Herzberg, 1968).

**Desempeño** : cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2000).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

HG: La gestión administrativa del capital humano tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

HE1. La planificación en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco – 2023.

HE2. La organización en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco – 2023.

HE3. La dirección en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco – 2023.

HE4. El control en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco – 2023.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE X**

Gestión Administrativa del Capital Humano

#### **Dimensiones**

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

### **2.5.2. VARIABLE Y**

Satisfacción Laboral

#### **Dimensiones**

- Satisfacción con el Salario
- Satisfacción con las Promociones
- Satisfacción con el Reconocimiento
- Satisfacción con los Beneficios
- Satisfacción con la Condición de trabajo

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>GESTION ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUAMNO(X)</b>	Es el conjunto de acciones que se utilizan a fin de movilizar recursos (personas, tiempo, dineros materiales, etc.) por tal motivo que se cumpla los objetivos propuestos de la institución esto implica la planificación, la distribución de tareas y responsabilidades, la coordinación y la evaluación de procesos, el dar a conocer los resultados y a la vez influye la toma de decisiones y la resolución de los conflictos. (Chiavenato, 2013, p.180).	Planeación	X1 Objetivos X2 Acciones X3 Programas X4 Estrategias
		Organización	X5 Recursos Materiales X6 Recursos Humanos X7 División De Trabajo X8 Coordinación
		Dirección	X9 Supervisión de Actividades X10 Motivación del equipo X11 Integración de la persona X12 Decisiones
		Control	X13 Cantidad de personal X14 Calidad de Personal X15 Planes Iniciales X16 Emprender Acciones Correctivas
<b>SATISFACCION LABORAL (Y)</b>	Según Locke (1976), define como: "Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto"(p.192)	Satisfacción con el Salario	Y1 Remuneración Y2 Equidad Y3 Aumento
		Satisfacción con las Promociones	Y4 Incentivos Y5 Oportunidades Y6 Asensos
		Satisfacción con el Reconocimiento	Y7 Logros Y8 Elogios
		Satisfacción con el Beneficios	Y9 Resultados indirectos Y10 Disposiciones Normativas Y11 Disposición del trabajo Y12 Seguro Social Y Vacaciones
Satisfacción con la Condición de trabajo	Y13 Seguridad Y14 Ambiente De Trabajo Y15 Flexibilidad De Horarios Y16 Atribuciones		

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. TIPO**

Existen varias formas de clasificar las investigaciones cuantitativas. Por su finalidad tomo la investigación aplicada cuyo objetivo es resolver problemas definidos de toda organización. La investigación aplicada, entonces, nos permite resolver inconvenientes verídicos. apoyada en la investigación básica para conseguirlo.

Baena (2017), refiriere que: “La investigación aplicada, por su segmento, centraliza su aplicación en las posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales, y destina sus esfuerzos a resolver las necesidades que se plantean la sociedad y los hombres” (p.18).

##### **3.1.2. ENFOQUE**

Según Kogan Cogan (2009) establece que “la investigación cuantitativa busca generar conocimientos a partir de las herramientas como las encuestas. En ella los investigadores consideran las variables de estudio de forma descontextualizada” (p.82).

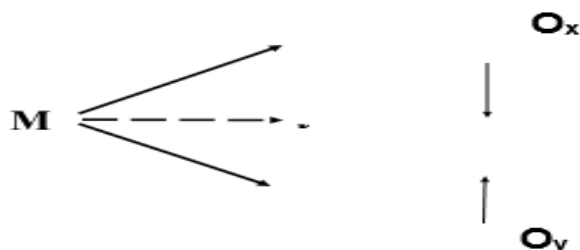
Tomando como referencia al autor antes mencionados, podremos señalar que la presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, ya que para el proceso de recolección de datos nos centramos en la medición y se hizo uso de la encuesta.

##### **3.1.3. ALCANCE O NIVEL**

La presente investigación inició en el nivel descriptivo, ya que se empezó analizando las variables de estudio en su contexto natural, tal y como se vienen dando en la Red de Salud Pachitea, y llegó al nivel correlacional porque se determinó la relación entre gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral.

### 3.1.4. DISEÑO

El presente trabajo siguió las pautas de un diseño no experimental ya que no se manipuló de manera deliberada ninguna de las dos variables de estudio; asimismo, fue transversal de tipo correlacional en vista de que el proceso de recolección de datos se llevó a cabo en un tiempo único y se determinó la relación entre las variables de estudio (Sampieri, 1994).



**Dónde:**

- ✓ **M:** Muestra
- ✓ **Ox:** Observación de la v1 Gestión Administrativa del capital humano
- ✓ **Oy:** Observación de la v 2 Satisfacción laboral
- ✓ **R:** Relación entre variables

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

En nuestra patria el Perú existen instituciones en el sector salud, siendo algunas consideradas estatales las que detallan con un numeral de registros que las identifica como parte de DIRESA, Unidad Ejecutora, Establecimientos denominadas por el estado peruano.

Algunas de las prácticas de la Gestión Administrativa del Capital Humano podrían verse afectadas por la situación de un manejo por desconocimiento en la parte administrativa y sobre todo en la satisfacción de los usuarios del sector salud dentro de su administración de calidad de los servicios, o la visión o misión en el que se encuentran, esa dificultad de establecer la influencia de cada una de ellas a mediano plazo con sus gestores administrativos donde el trabajador que trata de involucrarse sea afectado, dichos colaboradores no contarían con la equidad de trabajos



ofrecidas por el Ministerio de Salud. Por lo tanto, en esta investigación se han considerado la Red de Salud de Pachitea distrito de Panao región de Huánuco.

### 3.2.1.1. POBLACIÓN

El actual estudio poblacional abarca a 40 gestores administrativos en la Red de Salud de Pachitea distrito de Panao región de Huánuco.

**Tabla 1**

*Población*

Grupo de Estudio	MUESTRA		Total
	PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO	PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS	
	RED DE SALUD	13	
<b>Total</b>			40

Fuente: Red de Salud Pachitea

### 3.2.2. MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO

Estuvo constituida por la Red de Salud de Pachitea. Dentro del distrito de Panao en la región Huánuco.

#### 3.2.2.1. MUESTRA

Fue de tipo poblacional cuya finalidad es que sea manejable y distintiva de la red de Salud de Panao que cubra el total de su población, entonces, la muestra fue poblacional, este tipo de estudio comúnmente introduce un porcentaje de riesgo del sesgo, efectuadas por muestreo aleatorio simple cuya información recibida donde no siempre son respondidas todas las preguntas, nos permite solucionar problemas reales.

**Tabla 2**

*Muestra*

Grupo de Estudio	MUESTRA		Total
	PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO	PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS	
	RED DE SALUD	13	
<b>Total</b>			<b>40</b>

Fuente: Red de Salud Pachitea

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

#### **3.3.1. TÉCNICA**

Técnica encuesta. Sánchez (2002) Afirma que consiste en un interrogatorio verbal de cada persona para así tomar decisiones sobre el problema, indagando como se trabaja en cada institución.

- La encuesta se utilizó para acopiar información como fuente primaria sobre la variable de estudio.

#### **3.3.2. INSTRUMENTO**

##### **El cuestionario**

Sampieri (2014), habla de los instrumentos más recurridos en fenómenos sociales para la recolección de datos se usan los cuestionarios. Está compuesto por un indicador relacionado a una o más variables a medir. ya que para los gestores administrativos como sujetos de análisis en estudio cuantitativo se relaciona o no entre Gestión Administrativa del Capital Humano y satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Presentación de resultados: la contratación de los objetivos planteados se presentó en tablas, cuadros y gráficas con un análisis y su discusión teórica respectiva que permitió hacer la comparación entre las variables de estudio.

Análisis de Datos. Para el análisis de los datos se consideró dos fases:

- Fase descriptiva: Se llevó a cabo la estadística descriptiva mediante la distribución de frecuencias absolutas y relativas, aportando información en tablas y gráficos adecuados, para caracterizar las variables de estudio.
- Fase correlacional: Para evaluar dos variables y la comprobación de hipótesis, así encontrar el grado de correlación entre ellas. Se utilizó la estadística mediante el chi-cuadrado de Pearson. Como también, se aplicaron métodos estadísticos como medidas de tendencia central. El análisis se realizó en el SPSS versión 26.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. CONJUNTOS DE ARGUMENTOS ORGANIZADOS

##### 4.1.1. OPINIÓN DE EXPERTOS

###### 4.1.1.1. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

La propuesta de investigación es Gestión Administrativa Del Capital Humano Y Satisfacción Laboral De Los Gestores Administrativos De La Red De Salud De Pachitea Huánuco – 2023, fue puesta a consideración de los siguientes expertos:

**Tabla 3**

*Opinión de Expertos*

<b><i>Evaluador Experto</i></b>	<b><i>Grado Académico e Institución donde Labora</i></b>	<b><i>Valoración Encuesta</i></b>
<i>Mag. Lister Plundo Flores</i>	Magister en Ciencias empresariales y gestión publica	16
<i>Mag. Dora Cecilia Ramos Rosales</i>	Magister en Agro negocios y comercio internacional	17
<b><i>Promedio de la Ponderación</i></b>		<b>16.3</b>

Fuente: Anexo N°4

Como el valor promedio obtenido para el instrumento correspondiente a la encuesta es de 16.00 puntos, afirmando que ambos instrumentos son aceptables porque se encuentra entre la escala de excelente con los valores considerados de 16 - 20 puntos en el instrumento considerado.

###### 4.1.1.2. RESULTADOS DE ENCUESTA

Se aplicó la encuesta a la muestra de estudio Gestión Administrativa Del Capital Humano Y Satisfacción Laboral De Los Gestores Administrativos De La Red De Salud De Pachitea Huánuco – 2023, el cual se presenta a continuación en cuadros de frecuencia, las estadísticas descriptivas y con la asignación de sus respectivas gráficas.

## TABULACION DE RESULTADOS

**Tabla 4**

*Tiene plasmados los objetivos claros y operativos en sus instrumentos de planeación, organización, dirección y control*

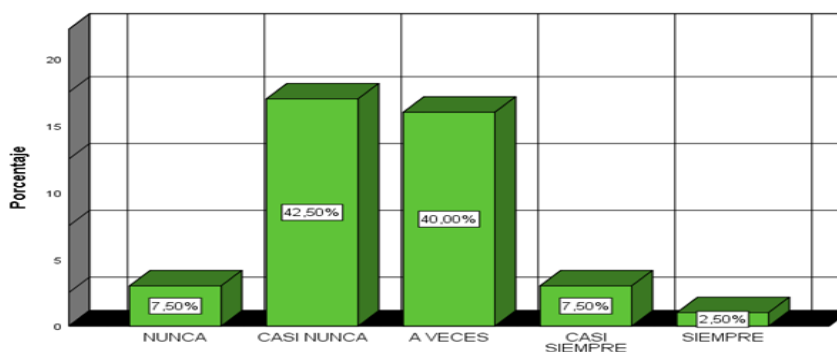
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	17	42,5	42,5	50,0
	A VECES	16	40,0	40,0	90,0
	CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	97,5
	SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 1**

*Tiene plasmados los objetivos claros y operativos en sus instrumentos de planeación, organización, dirección y control*



Fuente : Tabla 4

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 4 y gráfico 1, podemos observar que, del total de 40 encuestados, el 42.5% manifiestan que casi nunca tienen los objetivos claros y operativos, seguidamente por un 40% afirman que a veces tienen esos objetivos claros y precisos, el 7.5% afirman que nunca y casi siempre tienen los objetivos claros y operativos y otros al 2.5 % mencionan que Tiene plasmados los objetivos claros y operativos en sus instrumentos de planeación, organización, dirección y control.

**Tabla 5**

*La acción a desarrollar propicia la identificación institucional en el marco de la misión y visión adecuada a la institución*

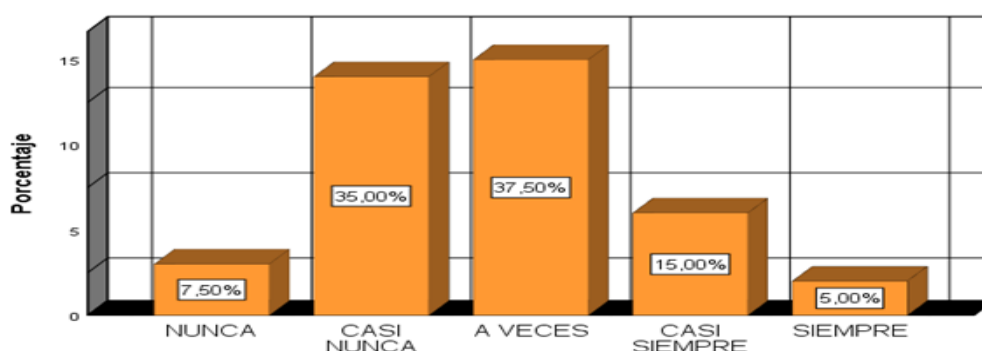
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	14	35,0	35,0	42,5
	A VECES	15	37,5	37,5	80,0
	CASI SIEMPRE	6	15,0	15,0	95,0
	SIEMPRE	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente : *Cuestionario aplicado*

Elaboración: SPSS

**Figura 2**

*La acción a desarrollar propicia la identificación institucional en el marco de la misión y visión adecuada a la institución*



Fuente : Tabla 5

Elaboración: SPSS

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 5 y gráfico 2, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 37.5% manifiestan que a veces se propicia la identificación institucional, seguidamente por un 35% afirman que casi nunca se propicia la identificación institucional, el 15% afirman que casi siempre se propicia la identificación institucional, el 7.5% mencionan que nunca se propicia la identificación institucional y el 5 % mencionan que siempre tienen las acciones a desarrollar propicia la identificación institucional en el marco de la misión y visión adecuada a la institución.

**Tabla 6**

*Las actividades programadas a mediano y largo plazo son planificadas de manera responsable, con seguimiento, control y evaluación oportuna*

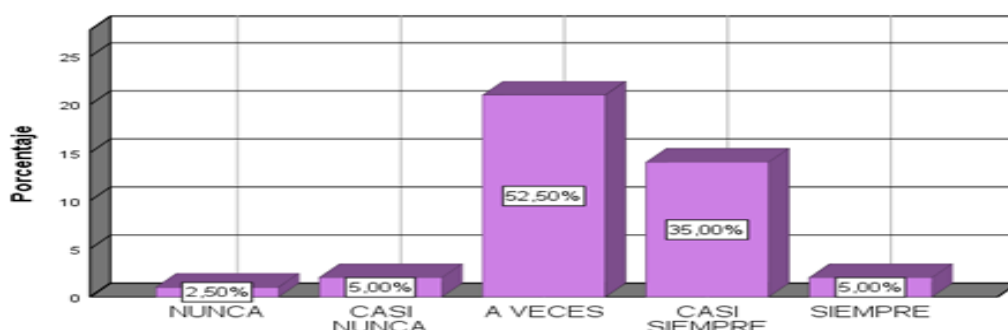
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	1	2,5	2,5	2,5
CASI NUNCA	2	5,0	5,0	7,5
A VECES	21	52,5	52,5	60,0
CASI SIEMPRE	14	35,0	35,0	95,0
SIEMPRE	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 3**

*Las actividades programadas a mediano y largo plazo son planificadas de manera responsable, con seguimiento, control y evaluación oportuna*



Fuente : Tabla 6

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 6 y gráfico 3, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 62.5% manifiestan que a veces las actividades son planificadas de manera responsable, seguidamente por un 35% afirman que casi siempre actividades son planificadas de manera responsable, el 5% afirman que casi siempre y casi nunca, el 7.5% mencionan que nunca se actividades son planificadas de manera responsable, y el 2.5 % mencionan que las actividades programadas a mediano y largo plazo son planificadas de manera responsable, con seguimiento, control y evaluación oportuna.

**Tabla 7**

*Consideran estrategias que promueven el desarrollo de la política institucional en el logro de las metas*

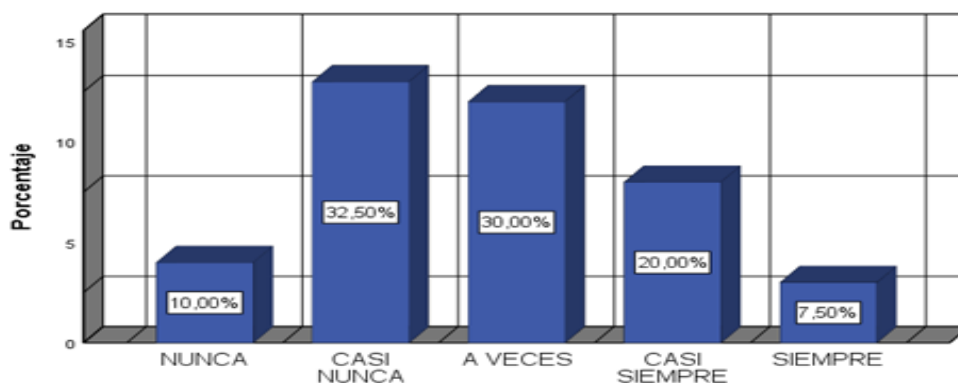
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
CASI NUNCA	13	32,5	32,5	42,5
A VECES	12	30,0	30,0	72,5
CASI SIEMPRE	8	20,0	20,0	92,5
SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 4**

*Consideran estrategias que promueven el desarrollo de la política institucional en el logro de las metas*



Fuente : Tabla 7

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 7 y gráfico 4, podemos observar que, del total de 40 encuestados, el 32.5% consideran que casi nunca la estrategia promueve el desarrollo, seguidamente por un 30% afirman que a veces la estrategia promueve el desarrollo, el 20% afirman que casi siempre, el 10% mencionan que nunca la estrategia promueve el desarrollo, y el 7.5 % menciona que consideran estrategias que promueven el desarrollo de la política institucional en el logro de las metas.



**Tabla 8**

*Los recursos y materiales propicia el debido desarrollo de las acciones del personal en sus condiciones anímicas al desarrollo de sus capacidades y competencias*

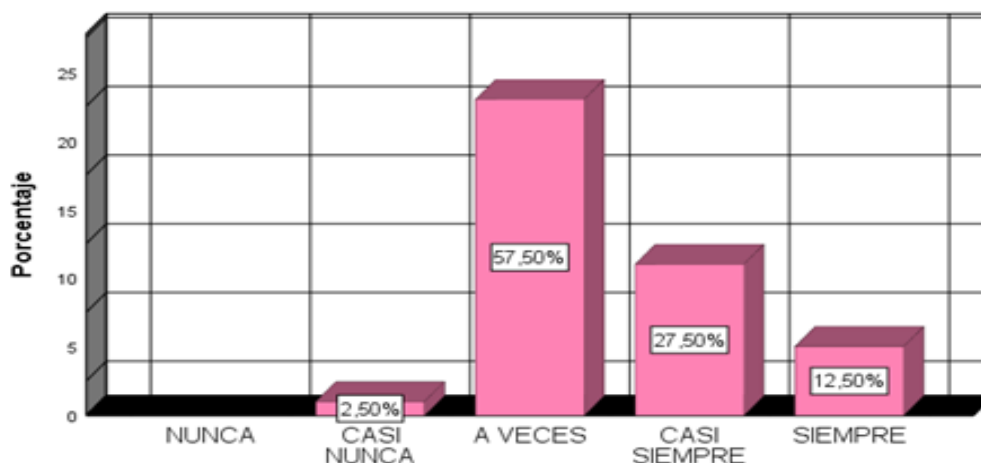
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,5	2,5	2,5
	A VECES	23	57,5	57,5	60,0
	CASI SIEMPRE	11	27,5	27,5	87,5
	SIEMPRE	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente : *Cuestionario aplicado*

Elaboración: SPSS

**Figura 5**

*Los recursos y materiales propicia el debido desarrollo de las acciones del personal en sus condiciones anímicas al desarrollo de sus capacidades y competencias*



Fuente : Tabla 8

Elaboración: SPSS

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 8 y gráfico 5, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 57.5% consideran que a veces los recursos y materiales propician el desarrollo, seguidamente por un 27.5% afirman que casi siempre los recursos y materiales propician el desarrollo, el 2.5% afirman que casi nunca, y el 12.5 % menciona que siempre los recursos y materiales propicia el debido desarrollo de las acciones del personal en sus condiciones anímicas al desarrollo de sus capacidades y competencias.

**Tabla 9**

*Hay una adecuada organización por los gestores de las direcciones que no permite situaciones de injusticia o maltrato al personal*

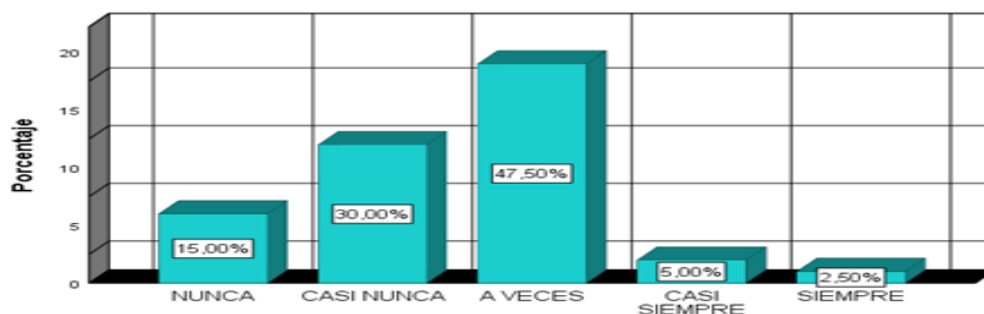
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	6	15,0	15,0	15,0
CASI NUNCA	12	30,0	30,0	45,0
A VECES	19	47,5	47,5	92,5
CASI SIEMPRE	2	5,0	5,0	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 6**

*Hay una adecuada organización por los gestores de las direcciones que no permite situaciones de injusticia o maltrato al personal*



Fuente : Tabla 9

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 9 y gráfico 6, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 47.5% consideran que a veces hay una adecuada organización en situaciones de injusticia o maltrato al personal, seguidamente por un 30% afirman que casi hay una adecuada organización en situaciones de injusticia o maltrato al personal, el 5% afirman que casi siempre, el 15% mencionan que nunca hay una adecuada organización en situaciones de injusticia o maltrato al personal, y el 2.5 % menciona que hay una adecuada organización por los gestores de las direcciones que no permite situaciones de injusticia o maltrato al personal.

**Tabla 10**

*El fomento de los trabajos en equipo se cumple por iniciativa por parte de la directiva en forma colegiada interpersonal sin la rigidez de jerarquías*

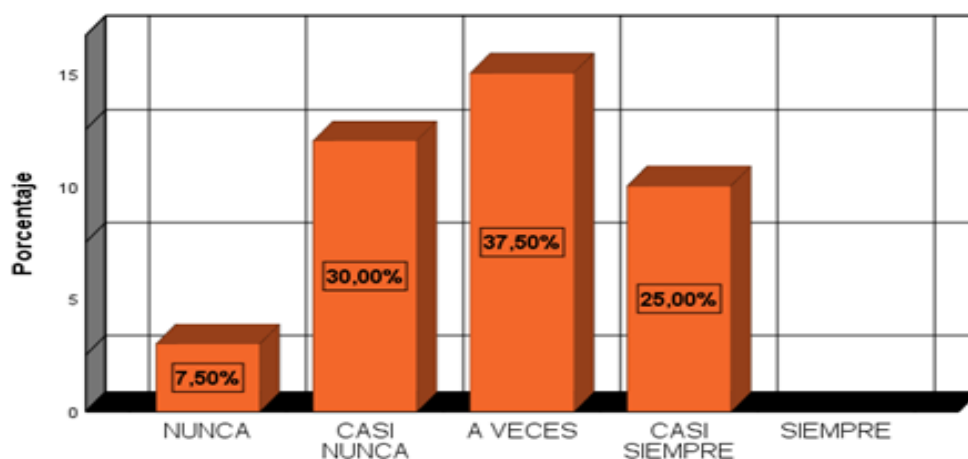
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
CASI NUNCA	12	30,0	30,0	37,5
A VECES	15	37,5	37,5	75,0
CASI SIEMPRE	10	25,0	25,0	100,0
SIEMPRE				
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 7**

*El fomento de los trabajos en equipo se cumple por iniciativa por parte de la directiva en forma colegiada interpersonal sin la rigidez de jerarquías*



Fuente : Tabla 10

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 10 y gráfico 7, podemos observar que, del total de 40 encuestados, el 37.5% consideran que a veces los trabajos en equipo se cumplen por iniciativa, seguidamente por un 25% afirman que casi siempre los trabajos en equipo se cumplen por iniciativa, el 30% afirman que casi nunca, y el 7.5 % menciona que nunca el fomento de los trabajos en equipo se cumple por iniciativa por parte de la directiva en forma colegiada interpersonal sin la rigidez de jerarquías.

**Tabla 11**

*La coordinación es impartida por los directores de área propiciando autonomía, autoconocimiento personal donde la calidad es su responsabilidad*

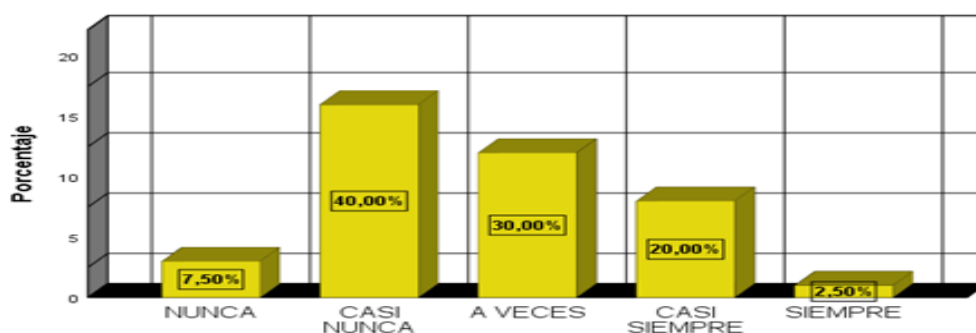
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
CASI NUNCA	16	40,0	40,0	47,5
A VECES	12	30,0	30,0	77,5
CASI SIEMPRE	8	20,0	20,0	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : *Cuestionario aplicado*

Elaboración: SPSS

**Figura 8**

*La coordinación es impartida por los directores de área propiciando autonomía, autoconocimiento personal donde la calidad es su responsabilidad*



Fuente : Tabla 11

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 11 y gráfico 8, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 40% consideran que casi nunca la coordinación es impartida por los directores, seguidamente por un 30% afirman que a veces la coordinación es impartida por los directores, el 20% afirman que casi siempre, el 7.5% mencionan que nunca hay nunca la coordinación es impartida por los directores, y el 2.5 % menciona que siempre la coordinación es impartida por los directores de área propiciando autonomía, autoconocimiento personal donde la calidad es su responsabilidad.

**Tabla 12**

*La supervisión de las actividades a desarrollar es vista como un proceso de acompañamiento y apoyo en la actividad que realiza sus colaboradores*

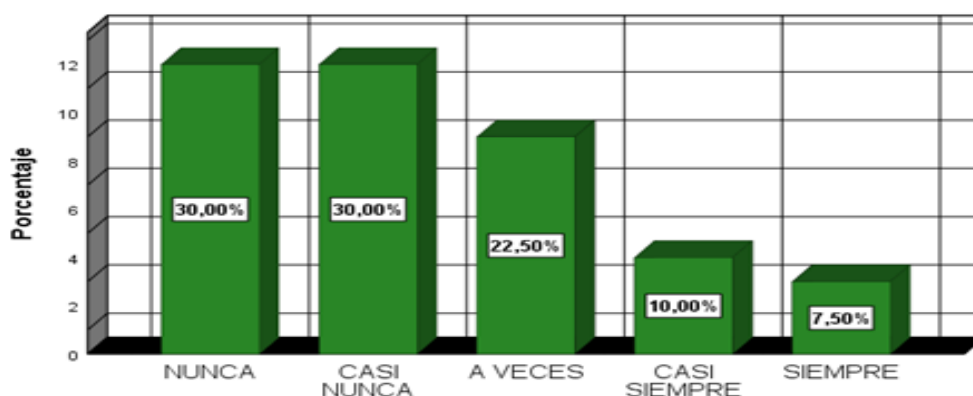
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	12	30,0	30,0	30,0
CASI NUNCA	12	30,0	30,0	60,0
A VECES	9	22,5	22,5	82,5
CASI SIEMPRE	4	10,0	10,0	92,5
SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 9**

*La supervisión de las actividades a desarrollar es vista como un proceso de acompañamiento y apoyo en la actividad que realiza sus colaboradores*



Fuente : Tabla 12

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 12 y gráfico 9, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 30% consideran que nunca y casi nunca la supervisión de las actividades es vista como un proceso, seguidamente por un 22.5% afirman que a veces la supervisión de las actividades es vista como un proceso, el 10% afirman que casi siempre, y el 7.5 % menciona que siempre la supervisión de las actividades a desarrollar es vista como un proceso de acompañamiento y apoyo en la actividad que realiza sus colaboradores.

**Tabla 13**

*Las direcciones propician la comunicación entre sus colaboradores con motivaciones al equipo identificando dificultades y es alentado*

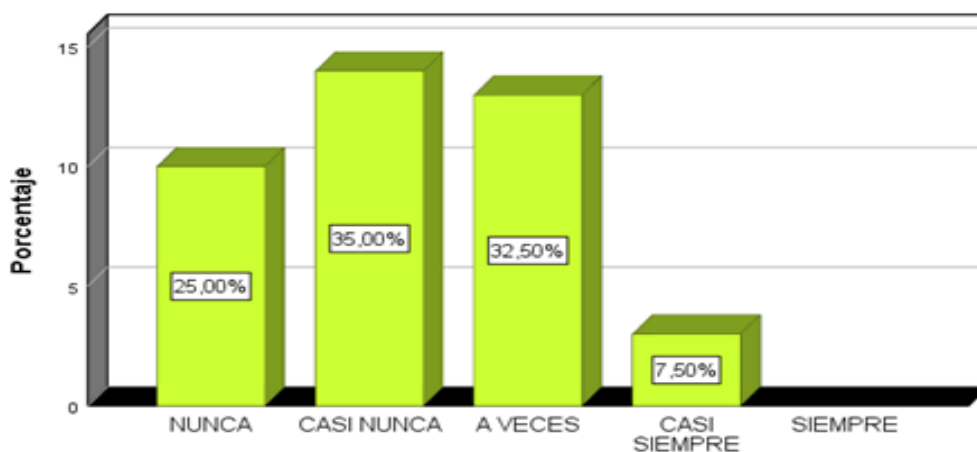
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	10	25,0	25,0	25,0
CASI NUNCA	14	35,0	35,0	60,0
A VECES	13	32,5	32,5	92,5
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
SIEMPRE				
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 10**

*Las direcciones propician la comunicación entre sus colaboradores con motivaciones al equipo identificando dificultades y es alentado*



Fuente : Tabla 13

Elaboración: SPSS

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 13 y gráfico 10, podemos observar que, del total de 40 encuestados, el 35% consideran que casi nunca propician la comunicación entre sus colaboradores, seguidamente por un 32.5% afirman que a veces propician la comunicación entre sus colaboradores, el 7.5% afirman que casi siempre, y el 25 % menciona que nunca las direcciones propician la comunicación entre sus colaboradores con motivaciones al equipo identificando dificultades y es alentado.

**Tabla 14**

*El director propicia la integración del personal colaborador en forma periódica con una comunicación fluida y sin miedo en al logro de los objetivos plasmados*

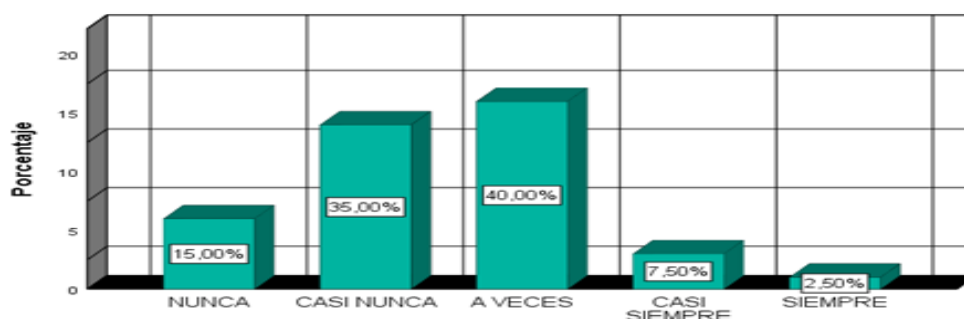
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	6	15,0	15,0	15,0
CASI NUNCA	14	35,0	35,0	50,0
A VECES	16	40,0	40,0	90,0
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 11**

*El director propicia la integración del personal colaborador en forma periódica con una comunicación fluida y sin miedo en al logro de los objetivos plasmados*



Fuente : Tabla 14

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 14 y gráfico 11, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 40% consideran que a veces propicia la integración del personal en al logro de los objetivos plasmados, seguidamente por un 35% afirman que casi nunca propicia la integración del personal en al logro de los objetivos plasmados, el 7.5% afirman que casi siempre, el 15% mencionan que nunca propicia la integración del personal en al logro de los objetivos plasmados, y el 2.5 % menciona que siempre el director propicia la integración del personal colaborador en forma periódica con una comunicación fluida y sin miedo en al logro de los objetivos plasmados.

**Tabla 15**

*Las decisiones de los encargados de las direcciones propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz que asegure la calidad*

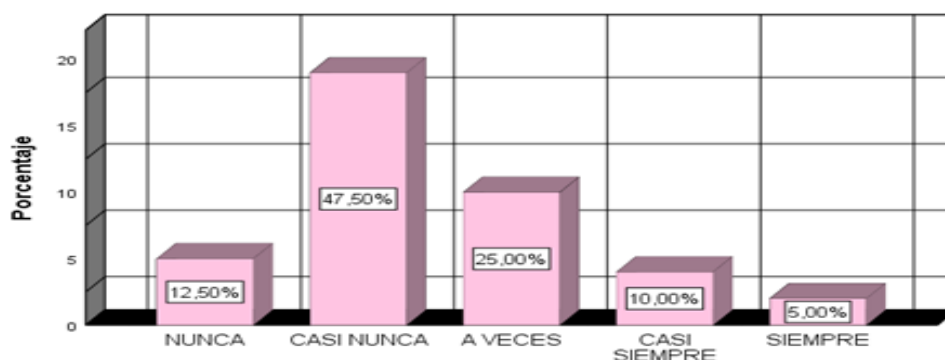
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
CASI NUNCA	19	47,5	47,5	60,0
A VECES	10	25,0	25,0	85,0
CASI SIEMPRE	4	10,0	10,0	95,0
SIEMPRE	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 12**

*Las decisiones de los encargados de las direcciones propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz que asegure la calidad*



Fuente : Tabla 15

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 15 y gráfico 12, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 47.5% consideran que casi nunca las decisiones propicia una comunicación institucional, seguidamente por un 25% afirman que a veces las decisiones propicia una comunicación institucional, el 10% afirman que casi siempre, el 12.5% mencionan que nunca las decisiones propicia una comunicación institucional, y el 5 % menciona que siempre las decisiones de los encargados de las direcciones propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz que asegure la calidad.



**Tabla 16**

*La cantidad del personal es óptima para el desarrollo de las actividades con responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización*

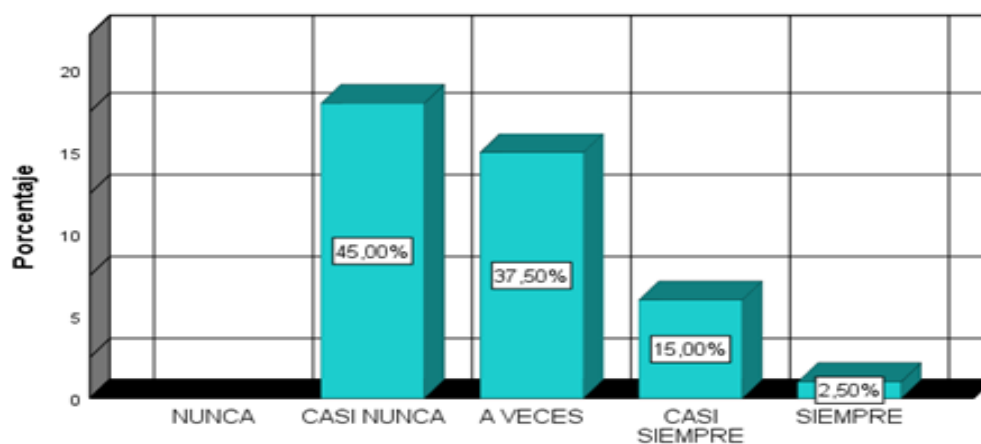
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	18	45,0	45,0	45,0
	A VECES	15	37,5	37,5	82,5
	CASI SIEMPRE	6	15,0	15,0	97,5
	SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 13**

*La cantidad del personal es óptima para el desarrollo de las actividades con responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización*



Fuente : Tabla 16

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 16 y gráfico 13, podemos observar que, del total de 40 encuestados, el 45% consideran que casi nunca la cantidad del personal es óptima para el desarrollo, seguidamente por un 37.5% afirman que a veces la cantidad del personal es óptima para el desarrollo, el 15% afirman que casi siempre, y el 2.5 % menciona que siempre la cantidad del personal es óptima para el desarrollo de las actividades con responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización.

**Tabla 17**

*La calidad profesional promueve métodos estadísticos de logros para medir y monitorear la calidad y generar los reconocimientos a través de resoluciones, diplomas etc.*

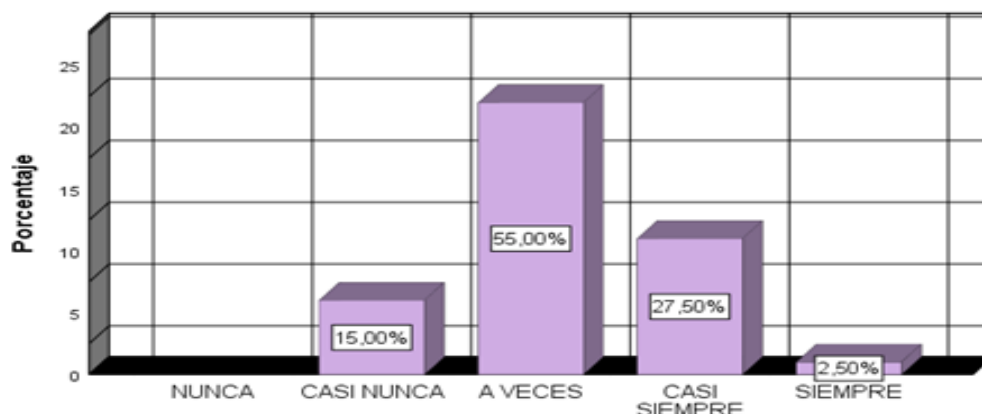
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	6	15,0	15,0	15,0
A VECES	22	55,0	55,0	70,0
CASI SIEMPRE	11	27,5	27,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 14**

*La calidad profesional promueve métodos estadísticos de logros para medir y monitorear la calidad y generar los reconocimientos a través de resoluciones, diplomas etc.*



Fuente : Tabla 17

Elaboración: SPSS

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 17 y gráfico 14, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 55% consideran que a veces la calidad profesional promueve métodos estadísticos, seguidamente por un 27.5% afirman que casi siempre la calidad profesional promueve métodos estadísticos, el 15% afirman que casi nunca, y el 2.5 % menciona que siempre la calidad profesional promueve métodos estadísticos de logros para medir y monitorear la calidad y generar los reconocimientos a través de resoluciones, diplomas etc.

**Tabla 18**

*Los planes iniciales tienen plasmado la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y seguridad con un efectivo procedimiento para atender las necesidades de la población*

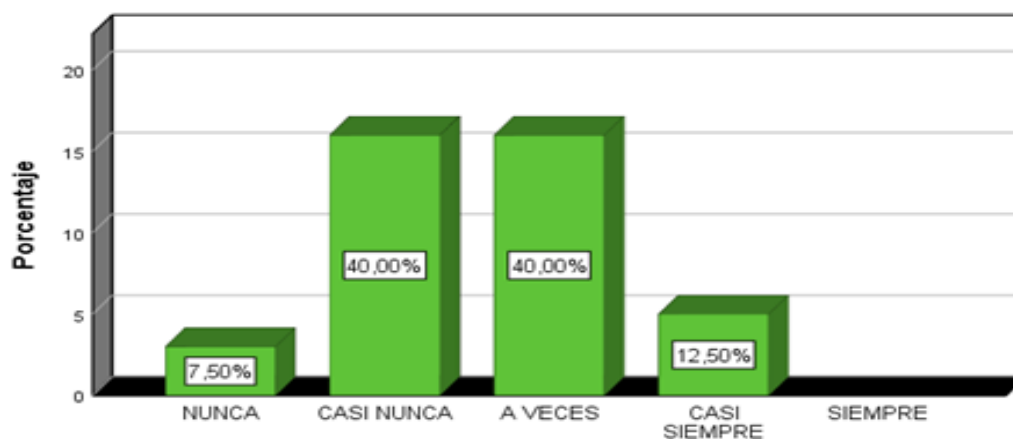
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	16	40,0	40,0	47,5
	A VECES	16	40,0	40,0	87,5
	CASI SIEMPRE	5	12,5	12,5	100,0
	SIEMPRE				
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 15**

*Los planes iniciales tienen plasmado la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y seguridad con un efectivo procedimiento para atender las necesidades de la población*



Fuente : Tabla 18

Elaboración: SPSS

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 18 y gráfico 15, podemos observar que, del total de 40 encuestados, el 40% consideran que casi nunca y a veces los planes iniciales tiene plasmado la capacidad de generar confianza, el 12.5% afirman que casi siempre, y el 7.5 % menciona que nunca el plan inicial tiene plasmado la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y seguridad con un efectivo procedimiento para atender las necesidades de la población.

**Tabla 19**

*El director promueve acciones correctivas con involucramiento y satisfacción con capacitaciones o talleres de formación al cargo que ejerce en bien institucional*

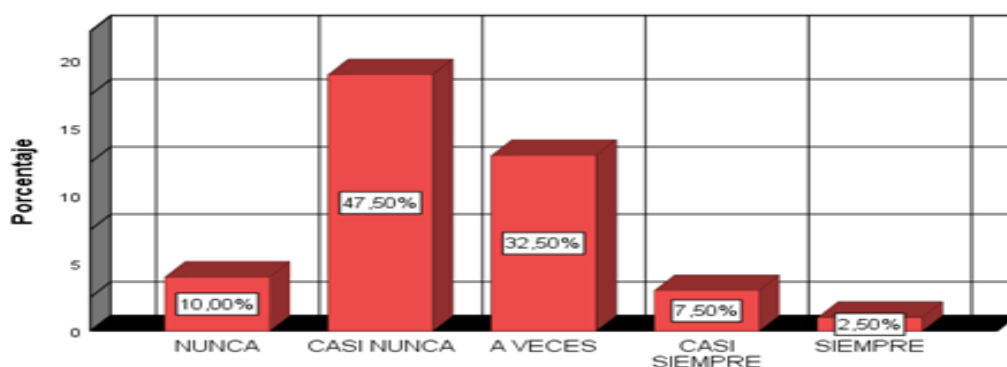
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
CASI NUNCA	19	47,5	47,5	57,5
A VECES	13	32,5	32,5	90,0
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 16**

*El director promueve acciones correctivas con involucramiento y satisfacción con capacitaciones o talleres de formación al cargo que ejerce en bien institucional*



Fuente : Tabla 19

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 19 y gráfico 16, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 47.5% consideran que casi nunca el director promueve acciones correctivas, seguidamente por un 32.5% afirman que a veces el director promueve acciones correctivas, el 7.5% afirman que casi siempre, el 10% mencionan que nunca el director promueve acciones correctivas, y el 2.5% menciona que siempre el director promueve acciones correctivas con involucramiento y satisfacción con capacitaciones o talleres de formación al cargo que ejerce en bien institucional.

**Tabla 20**

*Las remuneraciones están acordes con la función que cumple y son incentivados de acuerdo a sus avances y logros de sus metas*

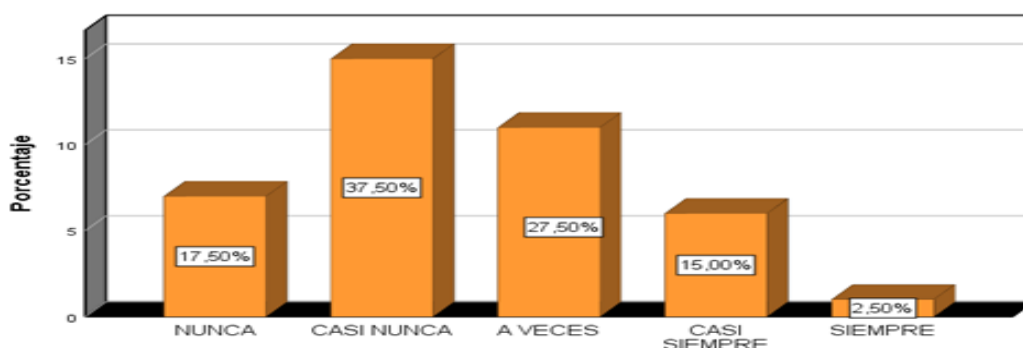
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	7	17,5	17,5	17,5
CASI NUNCA	15	37,5	37,5	55,0
A VECES	11	27,5	27,5	82,5
CASI SIEMPRE	6	15,0	15,0	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 17**

*Las remuneraciones están acordes con la función que cumple y son incentivados de acuerdo a sus avances y logros de sus metas*



Fuente : Tabla 20

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 20 y gráfico 17, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 37.5% consideran que casi nunca las remuneraciones están acordes con la función que cumple, seguidamente por un 27.5% afirman que a veces las remuneraciones están acordes con la función que cumple, el 15% afirman que casi siempre, el 17.5% mencionan que nunca las remuneraciones están acordes con la función que cumple, y el 2.5 % menciona que siempre las remuneraciones están acordes con la función que cumple y son incentivados de acuerdo a sus avances y logros de sus metas.

**Tabla 21**

*La equidad es trabajada mediante diálogos en forma colegida con equidad y justicia*

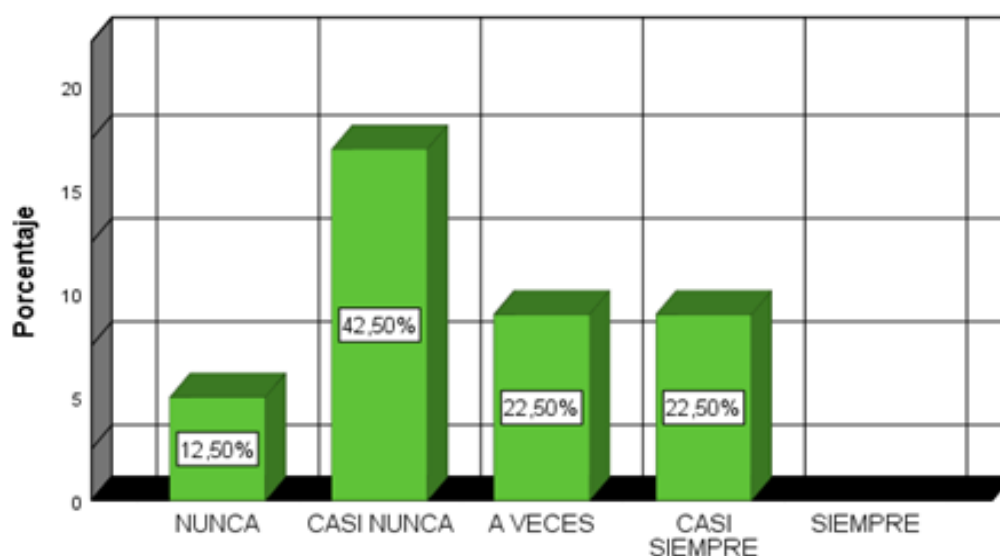
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
CASI NUNCA	17	42,5	42,5	55,0
A VECES	9	22,5	22,5	77,5
CASI SIEMPRE	9	22,5	22,5	100,0
SIEMPRE				
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : *Cuestionario aplicado*

Elaboración: *P SPSS*

**Figura 18**

*La equidad es trabajada mediante diálogos en forma colegida con equidad y justicia*



Fuente : Tabla 21

Elaboración: *SPSS*

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 21 y gráfico 18, podemos observar que, del total de 40 encuestados, el 42.5% consideran que casi nunca la equidad es trabajada mediante diálogos, seguidamente por un 22.5% afirman que a veces la equidad es trabajada mediante diálogos, el 22.5% afirman que casi siempre, y el 2.5 % menciona que nunca la equidad es trabajada mediante diálogos en forma colegida con equidad y justicia.

**Tabla 22**

*El aumento es acorde con las funciones administrativas que cumplen y al logro de sus capacidades profesionales adquiridas*

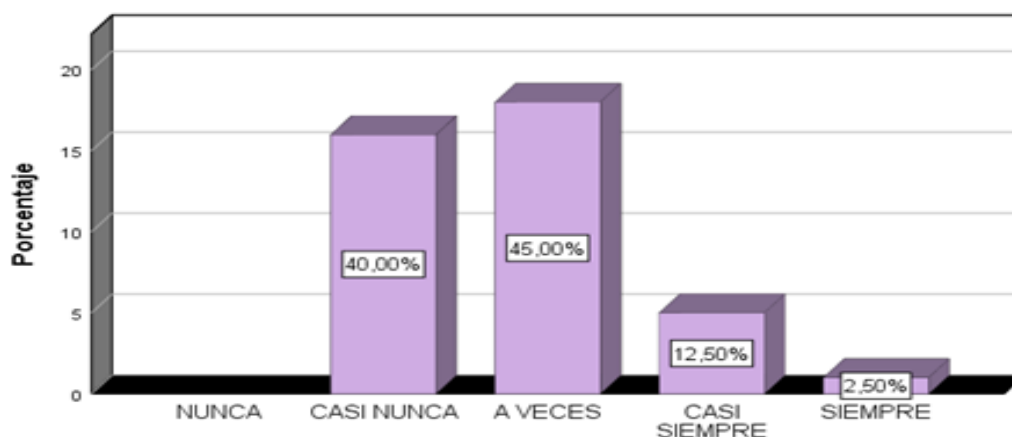
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	16	40,0	40,0	40,0
	A VECES	18	45,0	45,0	85,0
	CASI SIEMPRE	5	12,5	12,5	97,5
	SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 19**

*El aumento es acorde con las funciones administrativas que cumplen y al logro de sus capacidades profesionales adquiridas*



Fuente : Tabla 22

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 22 y gráfico 19, podemos observar que, del total de 40 encuestados, el 40% consideran que casi nunca el aumento es acorde con las funciones administrativas, seguidamente por un 45% afirman que a veces el aumento es acorde con las funciones administrativas, el 12.5% afirman que casi siempre, y el 2.5 % menciona que siempre el aumento es acorde con las funciones administrativas que cumplen y al logro de sus capacidades profesionales adquiridas.

**Tabla 23**

*El reconocimiento del director también se traduce en la felicitación verbal, escrito e incentivos ante un trabajo realizado de manera pública y oportuna*

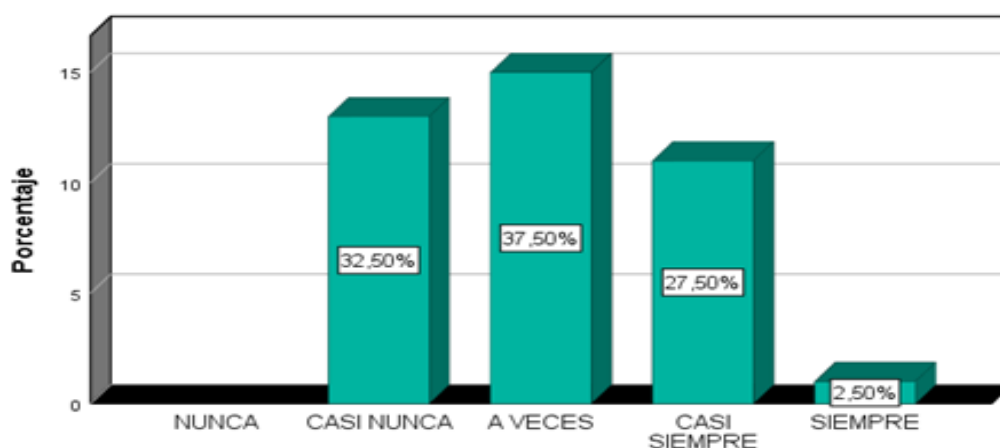
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	13	32,5	32,5	32,5
A VECES	15	37,5	37,5	70,0
CASI SIEMPRE	11	27,5	27,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 20**

*El reconocimiento del director también se traduce en la felicitación verbal, escrito e incentivos ante un trabajo realizado de manera pública y oportuna*



Fuente : Tabla 23

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 23 y gráfico 20, podemos observar que, del total de 40 encuestados, el 32.5% consideran que casi nunca el reconocimiento del director es de manera verbal, seguidamente por un 37.5% afirman que a veces el reconocimiento del director es de manera verbal, el 27.5% afirman que casi siempre, y el 2.5 % menciona que siempre el reconocimiento del director también se traduce en la felicitación verbal, escrito e incentivos ante un trabajo realizado de manera pública y oportuna.



**Tabla 24**

*Se sienten con oportunidades de desarrollar sus actividades laborales al logro de su crecimiento personal*

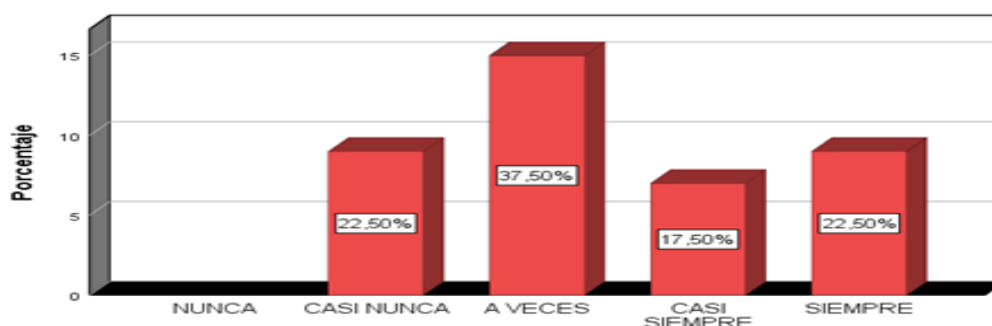
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	9	22,5	22,5	22,5
	A VECES	15	37,5	37,5	60,0
	CASI SIEMPRE	7	17,5	17,5	77,5
	SIEMPRE	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 21**

*Se sienten con oportunidades de desarrollar sus actividades laborales al logro de su crecimiento personal*



Fuente : Tabla 24

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 24 y gráfico 21, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 37,5% consideran que a veces se sienten con oportunidades de desarrollar sus actividades laborales, seguidamente por un 22,5% afirman que casi nunca se sienten con oportunidades de desarrollar sus actividades laborales, el 22,5% mencionan que siempre se sienten con oportunidades de desarrollar sus actividades laborales, el 17,5% afirman que casi siempre, se sienten con oportunidades de desarrollar sus actividades laborales, y el 0% no opinan sobre su sentirse con oportunidades de desarrollar sus actividades laborales al logro de su crecimiento personal.

**Tabla 25**

*Existe un control de las labores que realizas y de las asignadas institucionalmente para obtener un ascenso justo y necesario y control*

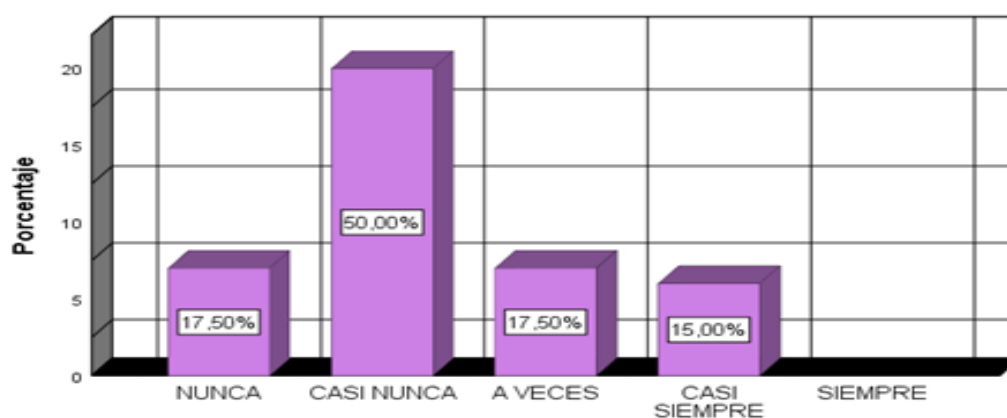
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	17,5	17,5	17,5
	CASI NUNCA	20	50,0	50,0	67,5
	A VECES	7	17,5	17,5	85,0
	CASI SIEMPRE	6	15,0	15,0	100,0
	SIEMPRE				
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente : *Cuestionario aplicado*

Elaboración: SPSS

**Figura 22**

*Existe un control de las labores que realizas y de las asignadas institucionalmente para obtener un ascenso justo y necesario y control*



Fuente : Tabla 25

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 25 y gráfico 22, podemos observar que, del total de 40 encuestados, el 50% consideran que casi nunca existe un control de las labores que realizas y de las asignadas, seguidamente por un 17,5% afirman que a veces y nunca Existe un control de las labores que realizas y de las asignadas, y el 15% menciona que casi siempre existe un control de las labores que realizas y de las asignadas institucionalmente para obtener un ascenso justo y necesario y control.

**Tabla 26**

*Se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza que ayuda a la buena prestación de servicio a la comunidad*

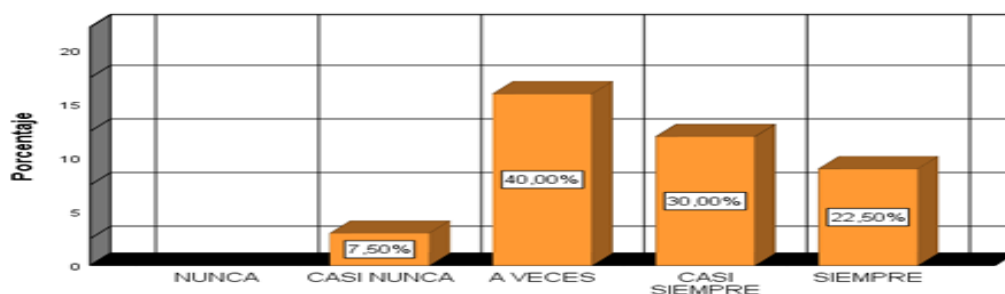
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
A VECES	16	40,0	40,0	47,5
CASI SIEMPRE	12	30,0	30,0	77,5
SIEMPRE	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : *Cuestionario aplicado*

Elaboración: SPSS

**Figura 23**

*Se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza que ayuda a la buena prestación de servicio a la comunidad*



Fuente : Tabla 26

Elaboración: SPSS

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 26 y gráfico 23, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 40% consideran que a veces se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza, seguidamente por un 30% afirman que casi siempre se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza, el 22% afirman que siempre, se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza, el 7.5% mencionan que casi nunca hay se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza, y el 0% no opinan sobre si se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza que ayuda a la buena prestación de servicio a la comunidad.

**Tabla 27**

*Los elogios a nivel institucional son compartidos con la rendición de cuentas del trabajo desplegado en equipo*

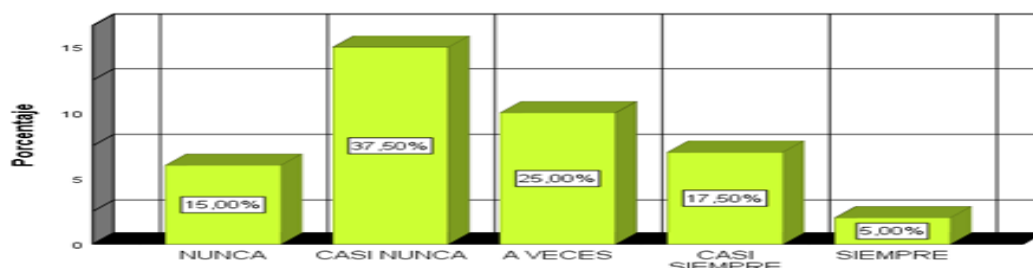
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	6	15,0	15,0	15,0
CASI NUNCA	15	37,5	37,5	52,5
A VECES	10	25,0	25,0	77,5
CASI SIEMPRE	7	17,5	17,5	95,0
SIEMPRE	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 24**

*Los elogios a nivel institucional son compartidos con la rendición de cuentas del trabajo desplegado en equipo*



Fuente : Tabla 27

Elaboración: SPSS

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 27 y gráfico 24, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 37,5% consideran que casi nunca Los elogios a nivel institucional son compartidas con la rendición de cuentas, seguidamente por un 25% afirman que a veces los elogios a nivel institucional son compartidas con la rendición de cuentas, el 17% afirman que casi siempre los elogios a nivel institucional son compartidas con la rendición de cuentas, el 15% mencionan que nunca hay elogios a nivel institucional son compartidas con la rendición de cuentas, y el 5 % menciona que siempre Los elogios a nivel institucional son compartidas con la rendición de cuentas del trabajo desplegado en equipo.

**Tabla 28**

*Los resultados indirectos obtenidos traducen en beneficio institucionales para generar una prestación de servicio de calidad hacia la población*

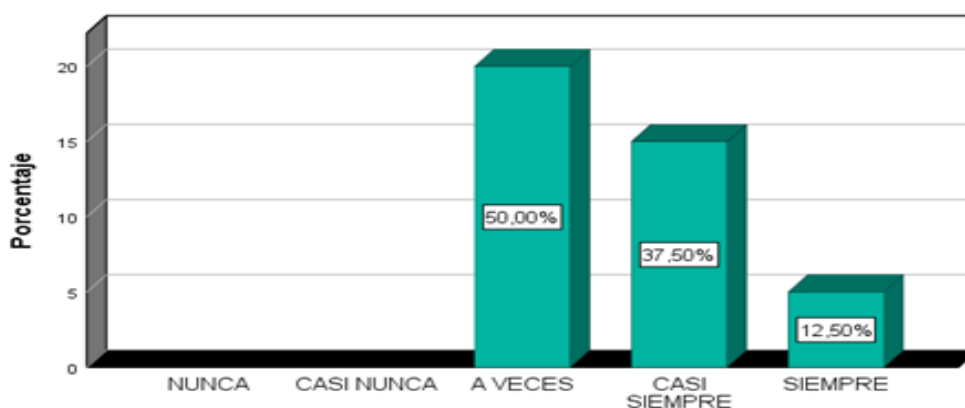
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	20	50,0	50,0	50,0
CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	87,5
SIEMPRE	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 25**

*Los resultados indirectos obtenidos traducen en beneficio institucionales para generar una prestación de servicio de calidad hacia la población*



Fuente : Tabla 28

Elaboración: SPSS

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 28 y gráfico 25, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 50% consideran que a veces los resultados indirectos obtenidos traduce en beneficio institucionales, seguidamente por un 37.5% afirman que casi siempre los resultados indirectos obtenidos traduce en beneficio institucionales, el 12,5% afirman que siempre los resultados indirectos obtenidos traduce en beneficio institucionales, el 0% no opinan que nunca o casi nunca Los resultados indirectos obtenidos traduce en beneficio institucionales para generar una prestación de servicio de calidad hacia la población.

**Tabla 29**

*Las disposiciones normativas son comprometedoras con la institución en las actividades que activamente representas externamente*

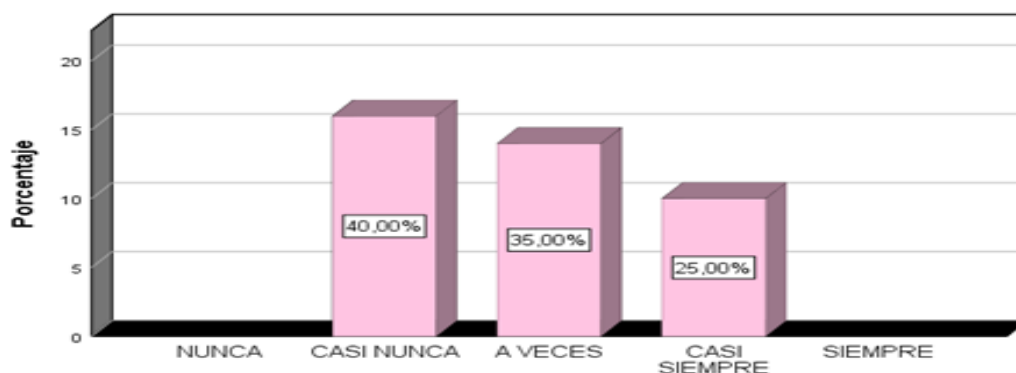
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	16	40,0	40,0	40,0
A VECES	14	35,0	35,0	75,0
CASI SIEMPRE	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 26**

*Las disposiciones normativas son comprometedoras con la institución en las actividades que activamente representas externamente*



Fuente : Tabla 29

Elaboración: SPSS

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 29 y gráfico 26, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 40% consideran que casi nunca Las disposiciones normativas es comprometedor con la institución , seguidamente por un 35% afirman que a veces las disposiciones normativas es comprometedor con la institución, el 25% afirman que casi siempre las disposiciones normativas es comprometedor con la institución, el 0% no opinan que nunca o siempre las disposiciones normativas es comprometedor con la institución en las actividades que activamente representas externamente.

**Tabla 30**

*Existe la disposición personal al trabajo que realizas como parte de un equipo colegiado con flexibilidad inmediata y oportuna*

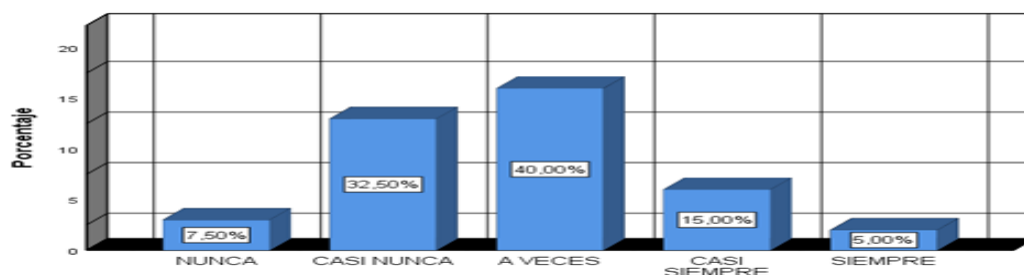
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
CASI NUNCA	13	32,5	32,5	40,0
A VECES	16	40,0	40,0	80,0
CASI SIEMPRE	6	15,0	15,0	95,0
SIEMPRE	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 27**

*Existe la disposición personal al trabajo que realizas como parte de un equipo colegiado con flexibilidad inmediata y oportuna*



Fuente : Tabla 30

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 30 y gráfico 27, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 40% consideran que a veces existe la disposición personal al trabajo que realizas como parte de un equipo colegiado, seguidamente por un 32,5% afirman que casi nunca existe la disposición personal al trabajo que realizas como parte de un equipo colegiado, el 15% afirman que siempre existe la disposición personal al trabajo que realizas como parte de un equipo colegiado, el 7.5% mencionan que nunca Existe la disposición personal al trabajo que realizas como parte de un equipo colegiado, y el 5 % menciona que siempre Existe la disposición personal al trabajo que realizas como parte de un equipo colegiado.

**Tabla 31**

*Haces uso correcto del seguro social y vacacional sin afectaciones al tiempo laboral institucional*

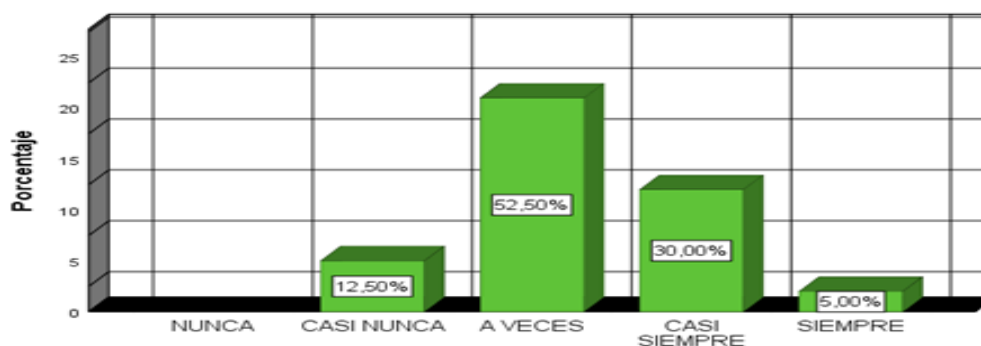
		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
	A VECES	21	52,5	52,5	65,0
	CASI SIEMPRE	12	30,0	30,0	95,0
	SIEMPRE	2	5,0	5,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 28**

*Hacen uso correcto del seguro social y vacacional sin afectaciones al tiempo laboral institucional*



Fuente : Tabla 31

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 31 y gráfico 28, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 52% consideran que a veces hacen uso correcto del seguro social y vacacional sin afectaciones, seguidamente por un 30% afirman que casi siempre hacen uso correcto del seguro social y vacacional sin afectaciones, el 12.5% mencionan que nunca hacen uso correcto del seguro social y vacacional sin afectaciones, y el 5% menciona que siempre hacen uso correcto del seguro social y vacacional sin afectaciones al tiempo laboral institucional.



**Tabla 32**

*La institución cuenta con un plan de seguridad en beneficio de sus colaboradores y a las personas que presta servicio*

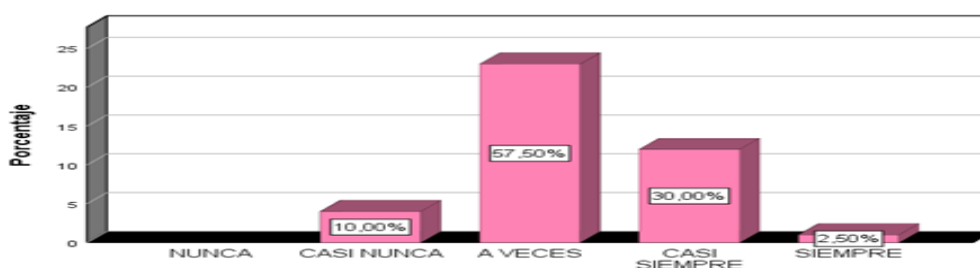
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
A VECES	23	57,5	57,5	67,5
CASI SIEMPRE	12	30,0	30,0	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 29**

*La institución cuenta con un plan de seguridad en beneficio de sus colaboradores y a las personas que presta servicio*



Fuente : Tabla 32

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 32 y gráfico 29, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 37% consideran que a veces la institución cuenta con un plan de seguridad en beneficio de sus colaboradores, seguidamente por un 30% afirman que casi siempre la institución cuenta con un plan de seguridad en beneficio de sus colaboradores, el 10% afirman que casi nunca la institución cuenta con un plan de seguridad en beneficio de sus colaboradores, el 2.5% mencionan que siempre la institución cuenta con un plan de seguridad en beneficio de sus colaboradores, y el 0% opinan que nunca la institución cuenta con un plan de seguridad en beneficio de sus colaboradores y a las personas que presta servicio.

**Tabla 33**

*La infraestructura plasma un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de sus funciones con calidad y prontitud*

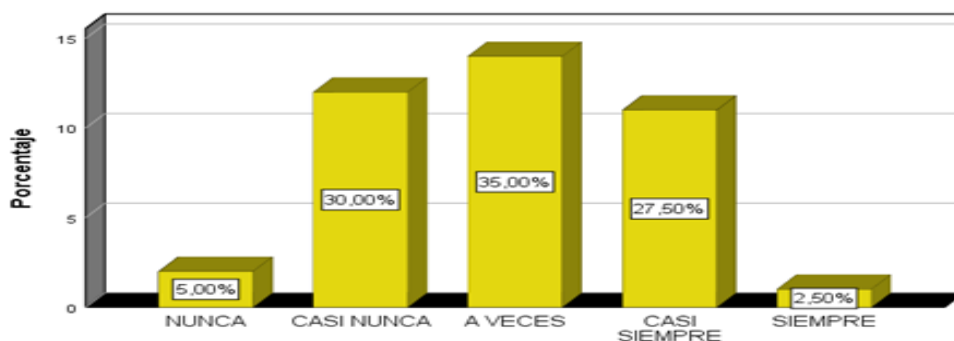
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
CASI NUNCA	12	30,0	30,0	35,0
A VECES	14	35,0	35,0	70,0
CASI SIEMPRE	11	27,5	27,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 30**

*La infraestructura plasma un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de sus funciones con calidad y prontitud*



Fuente : Tabla 33

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 33 y gráfico 30, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 35% consideran que a veces la infraestructura plasma un ambiente laboral óptimo, seguidamente por un 30% afirman que casi nunca la infraestructura plasma un ambiente laboral óptimo, el 27% afirman que casi siempre la infraestructura plasma un ambiente laboral óptimo, el 5% mencionan que nunca la infraestructura plasma un ambiente laboral óptimo, y el 2.5 % menciona que siempre la infraestructura plasma un ambiente laboral óptimo.

**Tabla 34**

*La predisposición de los que dirigen las áreas tiene el respeto y la flexibilidad laboral personal hacia sus colaboradores con el horario de trabajo*

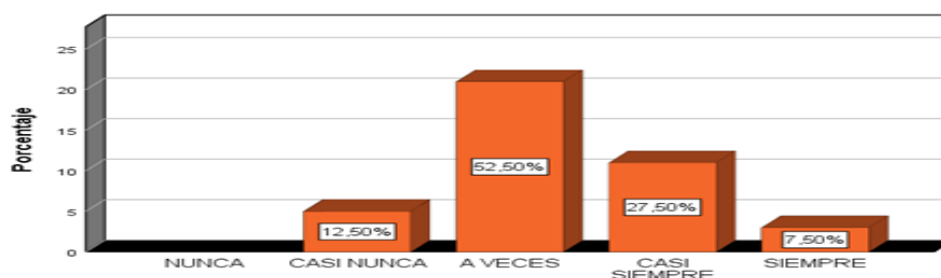
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
A VECES	21	52,5	52,5	65,0
CASI SIEMPRE	11	27,5	27,5	92,5
SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración: SPSS

**Figura 31**

*La predisposición de los que dirigen las áreas tiene el respeto y la flexibilidad laboral personal hacia sus colaboradores con el horario de trabajo*



Fuente : Tabla 34

Elaboración: SPSS

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla 34 y gráfico 31, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 52,5% consideran que a veces la predisposición de los que dirigen las áreas tiene el respeto y la flexibilidad laboral personal, seguidamente por un 27,5% afirman que casi siempre la predisposición de los que dirigen las áreas tiene el respeto y la flexibilidad laboral personal, el 12,5% afirman que casi nunca la predisposición de los que dirigen las áreas tiene el respeto y la flexibilidad laboral personal, el 7,5% mencionan que siempre la predisposición de los que dirigen las áreas tiene el respeto y la flexibilidad laboral personal, y el 0% no opinan si nunca la predisposición de los que dirigen las áreas tiene el respeto y la flexibilidad laboral personal hacia sus colaboradores con el horario de trabajo.

**Tabla 35**

*La rendición de cuentas semestrales hace que sus atribuciones laborales sean en beneficio de la población al que presta servicio.*

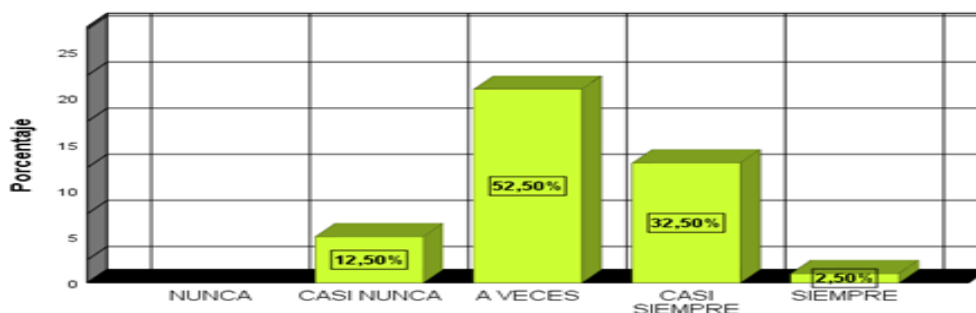
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
A VECES	21	52,5	52,5	65,0
CASI SIEMPRE	13	32,5	32,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente : *Cuestionario aplicado*

Elaboración: SPSS

**Figura 32**

*La rendición de cuentas semestrales hace que sus atribuciones laborales sean en beneficio de la población al que presta servicio*



Fuente : Tabla 35

Elaboración: SPSS

## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la tabla 35 y gráfico 32, podemos observar que del total de 40 encuestados, el 52,5% consideran que a veces la rendición de cuentas semestrales hacen que sus atribuciones laborales sean en beneficio, seguidamente por un 32,5% afirman que casi siempre La rendición de cuentas semestrales hacen que sus atribuciones laborales sean en beneficio, el 12,5% afirman que casi nunca La rendición de cuentas semestrales hacen que sus atribuciones laborales sean en beneficio, el 2,5% mencionan que siempre la rendición de cuentas semestrales hacen que sus atribuciones laborales sean en beneficio, y el 0% no opinan si nunca La rendición de cuentas semestrales hacen que sus atribuciones laborales sean en beneficio.

## 4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 36**

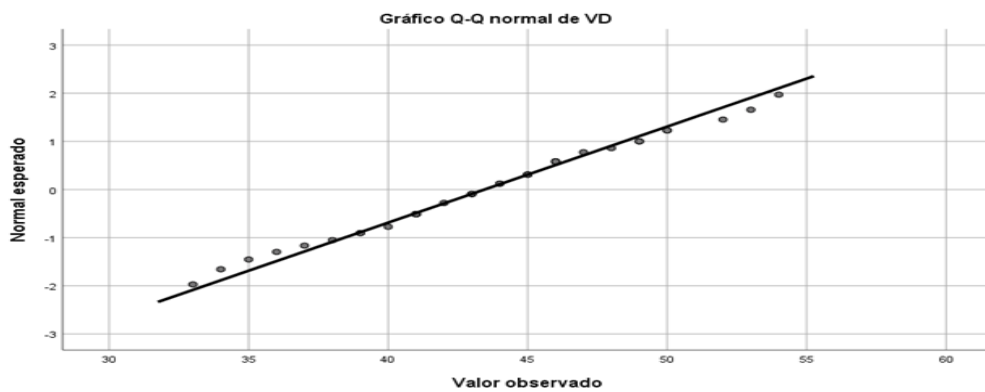
*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VD	,088	40	,200*	,986	40	,884
VI	,127	40	,100	,966	40	,272

Fuente: SPSS Versión 26

**Figura 33**

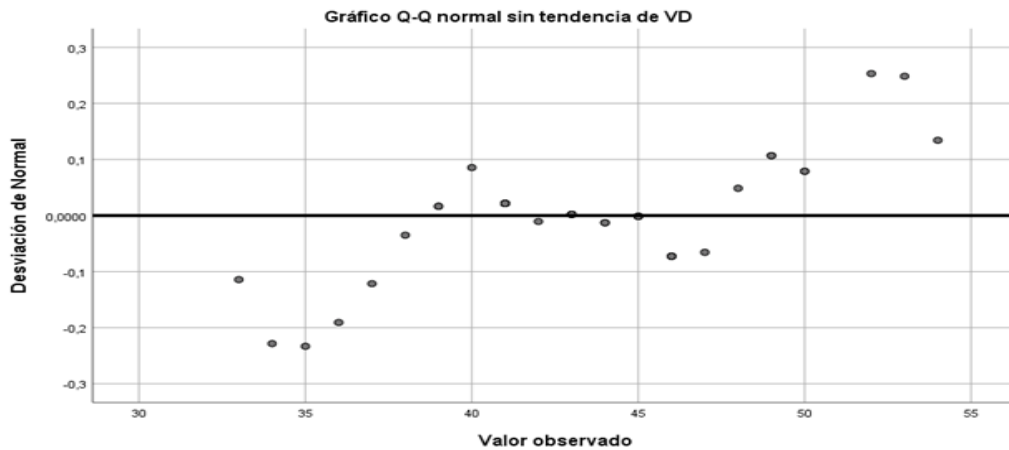
*Normal de VD*



Fuente: SPSS Versión 26

**Figura 34**

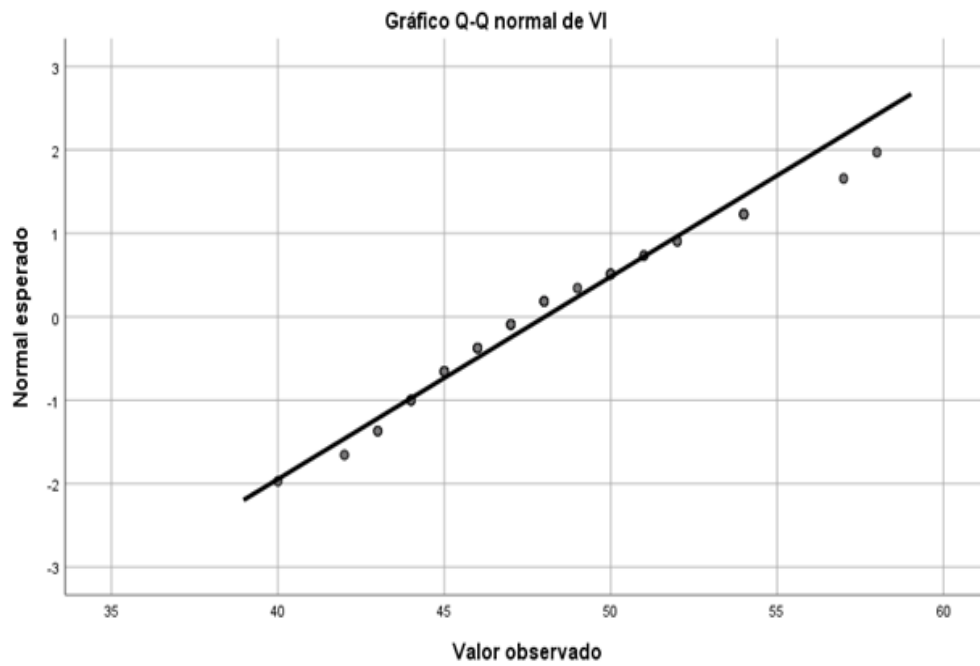
*Normal sin Tendencia De VD*



Fuente: SPSS Versión 26

**Figura 35**

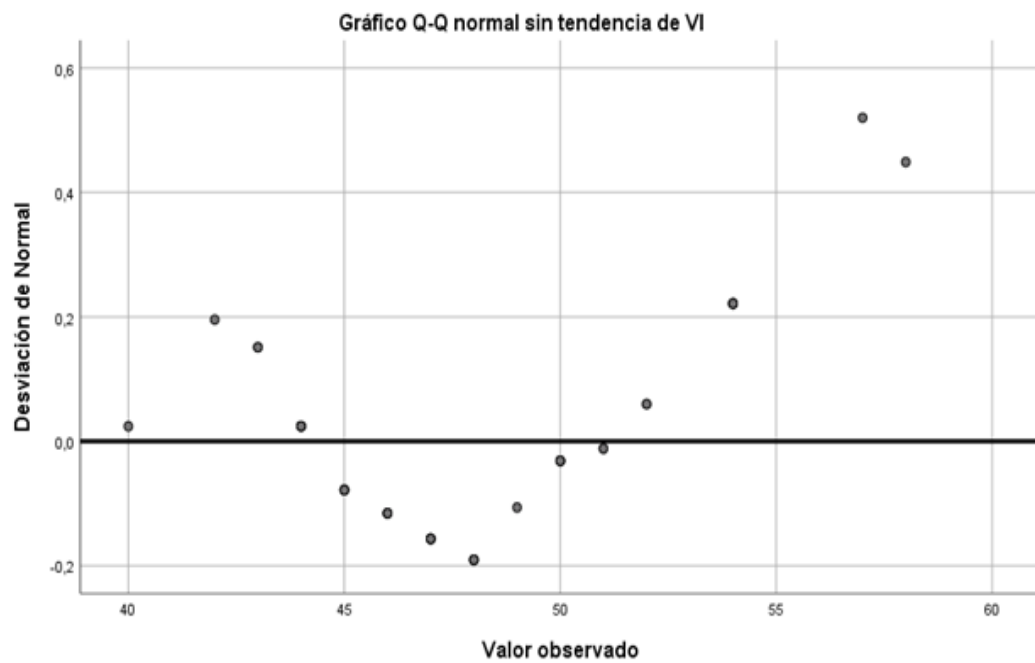
*Normal de VI*



Fuente: SPSS Versión 26

**Figura 36**

*Normal sin Tendencia de VI*



Fuente: SPSS Versión 26

### 4.3. CUADRO DE CORRELACION DE HIPOTESIS

**Tabla 37**

*Correlación de la Hipótesis General*

		VD	VI
<b>VD</b>	Correlación de Pearson	1	,400**
	Sig. (bilateral)		,011
	N	40	40
<b>VI</b>	Correlación de Pearson	,400**	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	40	40

Fuente: SPSS Versión 26

### INTERPRETACION

Se estableció una correlación positiva baja entre las variables gestión administrativa del capital humano que tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco, el valor "Sig." Es de 0.011, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la HG que dice: Que existe correlación positiva baja entre la gestión administrativa del capital humano y satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea.

**Tabla 38**

*Correlación de la Hipótesis Específica 1*

		DM1D	VI
<b>DM1D</b>	Correlación de Pearson	1	,458**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	40	40
<b>VI</b>	Correlación de Pearson	,458**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	40	40

Fuente: SPSS Versión 26

## INTERPRETACION

Se estableció una relación significativa positiva baja donde la gestión administrativa del capital humano y satisfacción laboral de los gestores administrativos, como el p valor de las variables “Sig.” “Sig” Es de 0,003 que es menor a 0,005 por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1 que dice; la planificación en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea.

**Tabla 39**

*Correlación de la Hipótesis Específica 2*

		DM2D	VI
<b>DM2D</b>	Correlación de Pearson	1	,068
	Sig. (bilateral)		,676
	N	40	40
<b>VI</b>	Correlación de Pearson	,068	1
	Sig. (bilateral)	,676	
	N	40	40

Fuente: SPSS Versión 26

## INTERPRETACION

Se estableció una correlación positiva moderada alta entre la dimensión La organización en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos, el p valor de la dimensión 2 y variable” es igual a “Sig.” de 0.676, y este es superior al valor 0.05; por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1 que dice: Que existe correlación positiva moderada alta organización en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea.



**Tabla 40***Correlación de la Hipótesis Específica 3*

		DM3D	VI
<b>DM3D</b>	Correlación de Pearson	1	,140
	Sig. (bilateral)		,390
	N	40	40
<b>VI</b>	Correlación de Pearson	,140	1
	Sig. (bilateral)	,390	
	N	40	40

Fuente: SPSS Versión 26

**INTERPRETACION**

Se estableció una correlación positiva baja entre la dimensión la dirección en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos donde, el valor "Sig." es de 0.390, que es menor a 0.05 el nivel de significancia: por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1 que dice la dirección en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea.

**Tabla 41***Correlación de la Hipótesis Específica 4*

		DM4D	VI
<b>DM4D</b>	Correlación de Pearson	1	,377*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	40	40
<b>VI</b>	Correlación de Pearson	,377*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	40	40

Fuente: SPSS Versión 26

**INTERPRETACION**

Se estableció una correlación muy baja entre la dimensión el control en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos, el valor "Sig." es de 0.016, que es menor a 0.05 por tanto, se rechaza la H0 y se

acepta la H1 que dice: El control en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco. Que existe correlación muy baja entre el control en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Con el transcurso del tiempo la gestión administrativa del capital humano ha adquirido mayor importancia en las instituciones de salud tanto públicas, como privadas. La Organización Mundial de la Salud considera que en el concepto de calidad en los servicios deben estar presentes los siguientes atributos: Alto nivel de excelencia profesional, uso eficiente de los recursos, y alto grado de satisfacción por parte de los colaboradores.

Los autores coinciden que el resultado final que se le brinda una buena satisfacción laboral de sus gestores administrativos debe sentirse completamente satisfecho profesionalmente, contar con ambientes organizados y saludables, y oportuna rendición de cuentas, lo cual es una responsabilidad de quienes lo conforman dentro de una organización de salud que brinda servicio a la sociedad en general.

La investigación desarrollada se orienta en el objetivo general para determinar la relación de la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.

Como se aprecia en la tabla 7, del total de encuestados el 42%,5 y el 40% de los encuestados afirman que casi nunca y a veces la gestión administrativa del capital humano de la red tiene los objetivos claros, operativos en sus instrumentos de planeación, organización, dirección y control, por lo tanto se puede afirmar, que si existe una relación media entre las variables: Determinar la relación de la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco - 2023. Quiere decir, cuando mejor sea la organización funcional y la satisfacción de sus gestores se brindará una calidad de servicio y aumentará la satisfacción de los colaboradores.

Según lo mencionado por Chiavenato (2013), "La satisfacción laboral deriva del placer en el trabajo y el éxito que logra obtener el colaborador dentro

de la organización, entre los cuales intervienen los factores motivacionales e higiénicos, como el salario, el ambiente laboral, beneficios, etc.” (p.287).

Por lo tanto, la calidad de servicio tiene un solo fin que es satisfacer las necesidades básicas del colaborador, tanto presentes como futuras. La primera nos da el origen del cómo, porque, cuando, de qué forma y donde se da un servicio, esto llevado a cabo por personas colaboradores en actividad los cuales generan los resultados, a su rendimiento, a su productividad y a su satisfacción, que a su vez impacta en otras personas.

Cabe mencionar que según García Obando (2014) en su tesis “Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”, la investigadora concluye: La globalización ha hecho que las organizaciones reconozcan el aporte significativo del potencial humano en el desarrollo organizacional, por lo que, a través del tiempo, han adoptado enfoques que les ha permitido optimizar sus recursos y alcanzar una mayor productividad, buscando proveerse de los mejores talentos. La Gestión del Talento Humano por Competencias se ha convertido en los últimos años en una herramienta estratégica que permite a las organizaciones el logro de sus objetivos de manera más eficiente y eficaz. Los modelos por competencias además de considerar importantes los conocimientos y habilidades de las personas, hacen especial énfasis en los comportamientos y conductas que permitirán alcanzar los objetivos trazados. La finalidad de este trabajo es contribuir con el Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de San Gabriel” con el diseño de un modelo de gestión del recurso humano por competencias, que favorezca a mejorar el desempeño laboral de los servidores de esta institución, cuyos mayores beneficiarios sean los estudiantes que educan en esta institución. Como punto de partida se realizó un diagnóstico situacional de la organización, para determinar cómo se encuentra organizado y estructurado el sistema de administración de talento humano; con el objetivo de detectar las falencias que existen el proceso de gestión del recurso humano; para de esta manera establecer como propuesta un Modelo de Gestión del Recurso Humano que se ajuste a las verdaderas necesidades de la institución.

Según Anaya López (2019) en su tesis “La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Contratistas y Servicios Generales Anaya S.A.C.”, respecto al siguiente trabajo de investigación, se tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores donde se concluye que, si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Contratistas y Servicios Generales ANAYA SAC ya que la presente investigación se pudo conocer que los colaboradores de la empresa están satisfechos con las remuneraciones que perciben, por tanto, el gerente si toma en cuenta los factores extrínsecos e intrínsecos. En cuanto al desempeño laboral de los colaboradores se pudo identificar que desarrollan adecuadamente las actividades cotidianas concluyendo que los colaboradores cuentan con los materiales, herramientas y equipos para el desarrollo de su trabajo.

Según Marín Borunda (2019) en su tesis “Desarrollo personal y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional De Agricultura Huánuco – 2018”. El objetivo principal es determinar en qué medida el desarrollo personal se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018. Donde se utilizó la muestra de 84 trabajadores administrativos nombrados, contratados (CAS) de ambos sexos. Concluyendo que existe relación significativa entre el Desarrollo Personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018.

En cuanto a los objetivos específicos, el primer objetivo es evidenciar la relación de la planificación en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco. Como se aprecia que a veces y casi siempre una relación medianamente favorable entre la relación de planificación administrativa con el capital humano. Depende mucho de la respuesta a la identidad para que la satisfacción sea lo deseado o mejor donde la capacidad de respuesta de parte del colaborador tiene que ser de forma idónea, rápida, ágil, eficaz y oportuna, para ello la Red de Salud de Pachitea, Huánuco debe contar con profesionales

capacitados, materiales distribuidos oportunamente, un clima favorable para el buen desempeño de los mismos.

El segundo objetivo es Establecer la relación de la organización en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco. Como se visualiza en la tabla 12, contestaron que un 47,5% y un 30% del total de encuestados manifiesta que hay una relación medianamente favorable entre la organización en la gestión administrativa del capital humano con los elementos tangibles la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea.

Chiavenato (2014), "Define que la teoría burocrática como una forma de organización humana que se basa en la racionalidad, es decir, en adecuar los medios a los objetivos con el propósito de garantizar la máxima eficiencia para alcanzar esos objetivos" (p.190).

La gestión administrativa tiende a mantener un propósito, ya que es uno de sus aspectos primordiales es alcanzar objetivos a largo plazo como también a corto plazo en las actividades. Según diferencia tres tipos de autoridad:

- 1) Tradicional: conjunto de trabajadores que aceptan ordenes de la jerarquía superior fundamento que son justificadas.
- 2) Carismática: son recursos humanos que acceden mandatos de jerarquía.
- 3) Burocrática: Autoridad técnica, meritocracia y administrada ya que todo cumplimiento de mandatos no se debe a un nivel jerárquico superior, sino a un conglomerado de preceptos legales.

Considerando que la Gestión Administrativa, Ruiz (1995) propone que la gestión administrativa es el mecanismo a través del cual se evalúan no solo las actividades en la organización, sino también se compromete a desarrollar las competencias y correcciones en donde se identifiquen falencias con el propósito de mejorar lo incorporado y optimizar los resultados. Es la

acumulación de labores a través de las cuales el gerente o gerentes desarrollan sus acciones.

El tercer objetivo es Determinar la relación de la dirección en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco - 2023. Al observar la tabla 16, encontramos que el 35% y el 32% del total de encuestados consideran que si existe relación significativamente favorable con las direcciones no propician la comunicación entre sus colaboradores con motivaciones al equipo identificando dificultades y para luego ser alentado a satisfacción del colaborador.

El Cuarto objetivo es Determinar la relación del control en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco - 2023. Al observar la tabla 19, del total de encuestados el 45% y el 37,5 afirman el nivel de significancia, entonces se acepta el objetivo, por lo tanto, se puede afirmar, que si existe relación significativa entre la cantidad del personal es óptima para el desarrollo de las actividades con responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización.

### **5.1. EN QUE CONSISTE LA SOLUCION DEL PROBLEMA**

Al transcurrir el tiempo la calidad de servicio en materia de salud ha adquirido mayor importancia en sus instituciones tanto públicas y privadas donde la preocupación es la perspectiva competitiva y la globalización, las gestiones solidas vendrían a ser uno del elemento claves de gestión organizada eficiente, donde el pilar de toda organización seria el manejo estratégico de sus gestores; el capital humano que se traduce en brindar una atención de calidad dentro la prestación de servicios al bienestar personal.

## CONCLUSIONES

1. Se estableció una correlación positiva baja entre las variables gestión administrativa del capital humano que tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco, el valor "Sig." es de 0.011, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_G$  que dice: Que existe correlación positiva baja entre la gestión administrativa del capital humano y satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco. Así mismo, dentro de los resultados obtenido identificamos en la tabla 5 que el 97,5% de los colaboradores afirman que tiene plasmados los objetivos claros y operativos en sus instrumentos de planeación, organización, dirección y control que permite realizar sus funciones en coordinación dentro de un clima favorable, mientras que la tabla 27 un 77,5% de los colaboradores sostuvieron que siempre se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza que ayuda a la buena prestación de servicio a la comunidad. Con estos datos se puede comprobar que la buena gestión del funcionario enfocado en el capital humano profesional que cuenta a partir de la misión, visión y objetivos claros sumados los programas de capacitación, sistemas de remuneración y un clima laboral adecuado se obtiene un capital humano productivo, ya que desarrolla es en bien personal, institucional competitivo.
2. Se estableció una relación significativa positiva baja donde la gestión administrativa del capital humano y satisfacción laboral de los gestores administrativos, como el p valor de las variables "Sig" es de 0,003 que es menor a 0,005 por tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  que dice; la planificación en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea. Así mismo, dentro de los resultados obtenido identificamos en la tabla 7 que el 95,0% del personal colaborador está de acuerdo con que tiene plasmados los objetivos claros y operativos en sus instrumentos de planeación, organización, dirección



y control, mientras que la tabla 15 un 90,00% de los colaboradores sostuvieron que a veces los planes iniciales tiene plasmado la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y seguridad con un efectivo procedimiento para atender las necesidades de la población. Con estos datos se puede comprobar que la buena gestión de los colaboradores y el enfoque en el capital humano, a partir de un buen plan inicial que tenga plasmado la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y seguridad con un efectivo procedimiento para atender las necesidades de la población, genera también el clima laboral adecuado obteniendo colaboradores productivos, ya que su desarrollo se da en ambientes de trabajo competitivo.

3. Se estableció una correlación positiva moderada alta entre la dimensión La organización en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos, el  $p$  valor es igual a "Sig." de 0.676, y este es superior al valor 0.05; por tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  que dice: Que existe correlación positiva moderada alta organización en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco. Así mismo, dentro de los resultados obtenido identificamos en la tabla 10 un 97,5% del personal colaborador considera que los gestores o funcionarios gestionan tienen una adecuada organización por los gestores de las direcciones que no permite situaciones de injusticia o maltrato al personal atribuyendo la eficiencia en sus funciones en correlacionado a los objetivos establecido, mientras que la tabla 20 un 97,5% de los colaboradores sostuvieron que casi siempre los gestores promueve acciones correctivas con involucramiento y satisfacción con capacitaciones o talleres de formación al cargo que ejerce en bien institucional. el cual es evidenciado con el cumplimiento de sus objetivos que se vio motivado por la capacitación. Con estos datos se puede comprobar que la buena gestión del funcionario enfocado en la capacitación del personal con programas y convenios, será determinante

para el cumplimiento de objetivos, subsanar deficiencias y optimizar la calidad del personal admitido.

4. Se estableció una correlación positiva baja entre la dimensión la dirección en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos donde, el valor "Sig." es de 0.390, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia: por tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  que dice la dirección en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco. Así mismo, dentro de los resultados obtenido identificamos en la tabla 14 un 60,00% del personal administrativo considera que a veces los directivos o colaboradores propicia la integración del personal colaborador en forma periódica con una comunicación fluida y sin miedo en al logro de los objetivos plasmados, mientras que la tabla 27 un 47,5% de los funcionarios sostuvieron que a veces el personal colaboradores se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza que ayuda a la buena prestación de servicio a la comunidad. el cual es evidenciado con el cumplimiento de sus objetivos que se vio motivado por la capacitación promociones y reconocimientos con estos datos se puede comprobar que la buena gestión del funcionario enfocado en la capacitación del personal con programas y convenios, será determinante para el cumplimiento de objetivos, subsanar deficiencias y optimizar la calidad del colaborador en ejercicio.
5. Se estableció una correlación muy baja entre la dimensión el control en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos, el valor "Sig." es de 0.016, que es menor a 0.05 por tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  que dice: El control en la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco. Que existe correlación muy baja entre el control en la gestión

administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco. Así mismo, dentro de los resultados obtenidos identificamos en la tabla 17 un 97,5% del personal colaborador considera que casi siempre la cantidad del personal es óptima para el desarrollo de las actividades con responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización y para ello los directivos gestionan eficientemente confianza, credibilidad, entusiasmo y seguridad con reconocimientos mínimos que le permiten cubrir sus funciones que no afecte su desempeño, mientras que la tabla 22 un 100,00% de los colaboradores dirigen las áreas sostuvieron que casi siempre tienen la predisposición al respeto y la flexibilidad laboral personal hacia sus colaboradores con el horario de trabajo el cual es evidenciado, motivado por una dirección vertical hacia sus colaboradores de allí se puede visualizar una buena gestión del funcionario enfocado el cumplimiento de objetivos, subsanar deficiencias y optimizar la calidad del servicio del colaborador en la prestación de servicio bien de la institución.

## RECOMENDACIONES

- a. Se recomienda al jefe de la unidad de Recursos Humanos, que debe de compartir sus documentos administrativos con sus colaboradores y tramitar al ente superior correspondientes. Ministerio de salud para incrementar personal administrativo y directores designados en cargos para nombramientos automáticos o CAS permanentes, ya que dicha institución cuenta con personal insuficiente, lo cual genera insatisfacción en los colaboradores para el desarrollo de una gestión administrativa del capital humano y satisfacción laboral de los gestores administrativos.
- b. De la misma se recomienda que se debe actualizar el Plan de gestión operativa y presupuestal para viabilizar la gestión administrativa del capital humano en bien de la satisfacción laboral de los gestores administrativos y colaboradores para una prestación de servicio de calidad hacia la población garantizando una buena identificación institucional y el buen desempeño en las áreas de desarrollo que ejercen.
- c. Se recomienda a los designados en las direcciones de la Red de Salud Pachitea una buena implementación y trabajo colegiado en la implementación de la gestión administrativa con planificación, organización, dirección y control para ser una institución debidamente organizada, para ayudarse al cumplimiento óptimo de sus funciones de acuerdo a las metas propuestas generado por plazas estables y no designados por cortos periodos y remplazados con nuevos que tardaran en delinear a los objetivos propuestos.
- d. Se recomienda a los directores designados de la Red de Salud de Pachitea, cuente con personal administrativo capacitado y actualizados en su progreso personal (maestrías, doctorados) para brindar servicio de calidad a la ciudadanía, teniendo la capacidad de dar respuestas y soluciones a los problemas a las necesidades de sus trabajadores con el logro del capital humano gestores de su profesionalismo al servicio de la comunidad.

- e. Se recomienda realizar las formas de meritocracia laboral con beneficios de progreso profesional, capacitaciones para los colaboradores de la Red de Salud de Pachitea, en temas relacionados e estudios de post grado, capacitaciones emocionales, trabajo colegiados en equipo, además de ello se tiene que socializar la visión, misión, objetivos y políticas institucionales para que los trabajadores estén comprometidos a lograrlos y esto mejore la calidad de servicio a través del trato cortes a los usuarios.
  
- f. Las personas que ocupan el cargo necesariamente tienen que contar con la experiencia suficiente (se tiene que seleccionar el personal idóneo para el puesto de trabajo), para el desempeño correcto en su área respectiva, por otro lado, la preparación psicológica de cada uno, para que tengan la capacidad de solucionar los conflictos posibles deben mostrar un trato amable y cordial a todos los colaboradores sin importar el lugar de procedencia, lo cual se debe de interiorizar como una política en la institución para adoptar una buena satisfacción en su labor que desarrolla. Para el prestigio de la institución.
  
- g. Poner en práctica el enfoque relacionista que se centrada en la atención dentro de un ambiente social que rodea a la labor y por otro lado el conductista, que en la administración los procesos sea técnicos, los procesos humanos se vinculan con el entorno ya que podría ser el éxito o fracaso de las empresas, por lo que se reconoce que la administración se visualiza en la gestión y entorno organizativo donde la dirección debe darse con manejo estratégico y el análisis del proceso administrativo en sus diferentes actividades funcionales de sus gestores se desenvuelvan en el nuevo escenario de un sistema gerencial.
  
- h. Por ultimo con respecto a los aspectos de los bienes patrimoniales de la Red de Salud de Pachitea, se recomienda implementar equipos nuevos de computo, ya que de estos aparatos dependen el nivel de calidad de resultados estadísticos de una rendición de resultados, en segundo lugar, la infraestructura, los materiales, y otros deben ser

adecuadamente implementados para el óptimo desarrollo de las actividades. Del mismo modo el encargado de las diferentes áreas debe solicitar al área correspondiente los requerimientos en su debida oportunidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya López, Y. L. (2019). La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Contratistas y Servicios Generales Anaya S.A.C. Huancayo.
- Ángel, B. O. (2017). La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017. LIMA.
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación (Tercera ed.). México: Patria. Obtenido. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bateman, T., & Snell, S. (2001). . Administración: Una ventaja competitiva. México: McGraw. Chero Bautista, M. F. (2019). Satisfacción laboral en los colaboradores del Lucky Star. Chiclayo.
- Chiang, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: R.B.
- Chiavenato, I. (2009). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Tercera ed.). Mexico: McGrawHill. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2013). Administración: Gestión de Recursos Humanos. (Vol. 5 edición). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. (Octava ed.). México: México.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos, el capital Humano de las organizaciones (8a ed.). McGraw-Hill.
- Crities, J. O. (1969). Vocational Psychology. New York: McGraw Hill Higher Education. Escalante Ampuero, P. F. (2015). Introducción a la Administración y Gestión Pública. Huancayo: Universidad Continental.

Obtenido.[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO\\_FCE\\_319\\_MAI\\_UC0505\\_20162.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FCE_319_MAI_UC0505_20162.pdf)

Fajardo, C. E. (2005). Evolución del pensamiento gerencial. COLOMBIA: Universidad Nacional de Colombia.

García Obando, A. P. (2014). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. San Gabriel. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/145>

Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas. Colombia: McGraw Hill.

Herzberg, F. (1968). ¿Cómo motiva usted a sus empleados?. *Harvard Business Review*.

Hurtado, D. (2008). Principios de Administración. Colombia: ITM.

Jara Y Claudio, N. A. (2021). LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA LOGÍSTICA DEL PROGRAMA DEL VASO DE LECHE EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO 2018. Huánuco.

Juran, J. M. (2007). Architect of Quality: The Autobiography of Dr. Joseph M. Juran (Primera ed.). New York City: McGraw-Hill.

Koontz, H. (1994). Administración, Una perspectiva global. México : McGraw Hill.

LOCKE, E. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. Chicago: M.D Dunnette.

Ministerio de Economía y Finanzas (2023). Unidad ejecutora. Perú: MEF.

Marin Borunda, D. Y. (2019). DESARROLLO PERSONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO - 2018. Huánuco.



PEÑA, J. R. (2018). "SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN RESTAURANTES DE COMIDA MEXICANA EN LA CIUDAD DE LA PAZ B.C.S., MÉXICO". MÉXICO".

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson. Ruiz, J. (1995). Fundamentos para el análisis de Gestión Administrativa. Caracas: Panapo.

SAMPIERI, R. H. (2014). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. MEXICO: Miembro de la Cámara Nacional.

de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736.

Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). The Measurement Satisfaction in Work and Retirement .

Chicago : Rand McNatally.

Stoner, J., & Coulter, M. (1989). Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Taylor, F., & Fayol, H. (1973). Principios de la administración científica y Administración industrial y general. Argentina Buenos Aires.: "El ateneo S.A.

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Trujillo Campos, D. (2024). *Gestión administrativa del capital humano y satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea Huánuco – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

**ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la red de salud de Pachitea, Huánuco - 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación de la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gestión administrativa del capital humano tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.</p>	<p>Gestión administrativa del capital humano</p>	<p>Planeación</p> <hr/> <p>Organización</p> <hr/> <p>Dirección</p> <hr/> <p>Control</p>	<p>Objetivos Acciones Programa Estrategia</p> <hr/> <p>Recursos materiales Recursos humanos División del trabajo Coordinación</p> <hr/> <p>Supervisión de actividades Motivación del equipo Integración del personal Decisiones</p> <hr/> <p>Cantidad de personal Calidad de personal Planes iniciales Emprender acciones correctivas</p> <hr/> <p>Remuneración Equidad Aumento</p>	<p><b>Nivel:</b> Descriptivo – Correlacional</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental – transeccional – correlaciona</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p><b>Población:</b> 40 gestores administrativos en la Red de Salud de Pachitea distrito de Panao región de Huánuco</p> <p><b>Muestra:</b> 40 gestores administrativos en la Red de Salud de Pachitea distrito de Panao región de Huánuco</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación de la planificación en la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco - 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Evidenciar la relación de la planificación en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La planificación en la gestión administrativa del capital humano tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Satisfacción con el Salario</p>	<p>Remuneración Equidad Aumento</p>	
<p>¿Cómo se relaciona la organización en la gestión administrativa</p>	<p>Establecer la relación</p>	<p>La organización en la gestión administrativa del capital humano tiene una relación</p>				

<p>del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco - 2023?</p>	<p>de la organización en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.</p>	<p>significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.</p>	<p>Satisfacción con las Promociones</p>	<p>Incentivos Oportunidades Ascensos</p>	<p><b>n = N</b></p>
<p>¿De qué manera se relaciona la dirección en la gestión administrativa los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco - 2023?</p>	<p>Determinar la relación de la dirección en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.</p>	<p>La dirección en la gestión administrativa del capital humano tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.</p>	<p>Satisfacción con el Reconocimiento</p>	<p>Logros Elogios</p>	<p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> El cuestionario</p>
<p>¿Cómo se relaciona el control en la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco - 2023?</p>	<p>Determinar la relación del control en la gestión administrativa del capital humano con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.</p>	<p>El control en la gestión administrativa del capital humano tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023.</p>	<p>Satisfacción con los Beneficios</p>	<p>Resultados indirectos Disposiciones normativas Disposiciones de trabajo Seguro social y vacaciones</p>	
			<p>Satisfacción con la Condición de trabajo</p>	<p>Seguridad Ambiente de trabajo Flexibilidad de horarios Atribuciones</p>	



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANEXO 2  
CUESTIONARIO**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA SEDE  
ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD PACHITEA.**

**INSTRUCCIONES:** En esta oportunidad solicitamos su entera comprensión y su valioso tiempo para responder el siguiente cuestionario que es anónimo que tiene por finalidad realizar estudios sobre “GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS GESTORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD DE PACHITEA HUÁNUCO – 2023”. Por lo cual **necesito** que Marque con una (x) según corresponda en cada ítem, debe contestar todas las preguntas según su criterio, gracias

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

**SEXO:** F  M

**EDAD:** .....

**I.BLOQUE I: GESTION ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO.**

N°	DIMENSION E ITEM	RESPUESTAS				
	DIMENSION: PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1	Tiene plasmados los objetivos claros y operativos en sus instrumentos de planeación, organización, dirección y control					
2	Las acciones a desarrollar propicia la identificación institucional en el marco de la misión y visión adecuada a la institución					



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

3	Las actividades programadas a mediano y largo plazo son planificadas de manera responsable, con seguimiento, control y evaluación oportuna.					
4	Consideran estrategias que promueven el desarrollo de la política institucional en el logro de las metas.					
	<b>DIMENSION: ORGANIZACIÓN</b>					
5	<i>Los recursos y materiales propicia el debido desarrollo de las acciones del personal en sus condiciones anímicas al desarrollo de sus capacidades y competencias.</i>					
6	<i>Hay una adecuada organización por los gestores de las direcciones que no permite situaciones de injusticia o maltrato al personal.</i>					
7	<i>El fomento de los trabajos en equipo se cumple por iniciativa por parte de la directiva en forma colegiada interpersonal sin la rigidez de jerarquías.</i>					
8	<i>La coordinación es impartida por los directores de área propiciando autonomía, autoconocimiento personal donde la calidad es su responsabilidad</i>					
	<b>DIMENSION: - DIRECCION</b>					
9	<i>La supervisión de las actividades a desarrollar es vista como un proceso de acompañamiento y apoyo en la actividad que realiza sus colaboradores.</i>					
10	<i>Las direcciones propician la comunicación entre sus colaboradores con motivaciones al equipo identificando dificultades y es alentado</i>					
11	<i>El director propicia la integración del personal colaborador en forma periódica con una comunicación fluida y sin miedo en al logro de los objetivos plasmados.</i>					
12	<i>Las decisiones de los encargados de las direcciones propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz que asegure la calidad.</i>					
	<b>DIMENSION: - CONTROL</b>					



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

13	<i>La cantidad del personal es óptima para el desarrollo de las actividades con responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización</i>					
14	<i>La calidad profesional promueve métodos estadísticos de logros para medir y monitorear la calidad y generar los reconocimientos a través de resoluciones, diplomas etc.</i>					
15	<i>Los planes iniciales tiene plasmado la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y seguridad con un efectivo procedimiento para atender las necesidades de la población.</i>					
16	<i>El director promueve acciones correctivas con involucramiento y satisfacción con capacitaciones o talleres de formación al cargo que ejerce en bien institucional.</i>					

**BLOQUE II. SATISFACCION LABORAL**

N°	DIMENSION E ITEM	RESPUESTAS				
	DIMENSION: SATISFACCION DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
1	<i>Las remuneraciones están acordes con la función que cumple y son incentivados de acuerdo a sus avances y logros de sus metas</i>					
2	<i>La equidad es trabajada mediante diálogos en forma colegida con equidad y justicia.</i>					
3	<i>El aumento es acorde con las funciones administrativas que cumplen y al logro de sus capacidades profesionales adquiridas.</i>					
	DIMENSION: PROMOCIONES					
4	<i>El reconocimiento del director también se traduce en la felicitación verbal, escrito e incentivos ante un trabajo realizado de manera pública y oportuna.</i>					
5	<i>Se sienten con oportunidades de desarrollar sus actividades laborales al logro de su crecimiento personal</i>					
6	<i>Existe un control de las labores que realizas y de las asignadas institucionalmente para obtener un</i>					



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

	ascenso justo y necesario.					
	<b>DIMENSION: RECONOCIMIENTO</b>					
7	Se siente satisfecho con el logro alcanzado en su trabajo que realiza que ayudó a la buena prestación de servicio a la comunidad.					
8	Los elogios a nivel institucional son compartidos con la rendición de cuentas del trabajo desplegado en equipo.					
	<b>DIMENSION: BENEFICIOS</b>					
9	Los resultados indirectos obtenidos traduce en beneficio institucionales para generar una prestación de servicio de calidad hacia la población					
10	Las disposiciones normativas es comprometedor con la institución en las actividades que activamente representas externamente.					
11	Existe la disposición personal al trabajo que realizas como parte de un equipo colegiado con flexibilidad inmediata y oportuna.					
12	Haces uso correcto del seguro social y vacacional sin afectaciones al tiempo laboral institucional.					
	<b>DIMENSION: CONDICION DE TRABAJO</b>					
13	La institución cuenta con un plan de seguridad en beneficio de sus colaboradores y a las personas que presta servicio					
14	La infraestructura plasma un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de sus funciones con calidad y prontitud.					
15	La predisposición de los que dirigen las áreas tiene el respeto y la flexibilidad laboral personal hacia sus colaboradores con el horario de trabajo					
16	La rendición de cuentas semestrales hacen que sus atribuciones laborales sean en beneficio de la población al que presta servicio.					

Muchas gracias por su tiempo, le deseo mil bendiciones.



## ANEXO 3

# INFORME DE REVISION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION POR LOS JURTADOS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

## INFORME DE REVISIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESIS)

PROYECTO DE TESIS: .....

INFORME DE TESIS: .....X.....

### DATOS DEL BACHILLER INVESTIGADOR

PRIMERO APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	PROG. ACADEMICO
TRUJILLO	CAMPOS	Dhacelyn Antuane	Administración de Empresas

### TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**"GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS GESTORES ADMINISTRATIVOS DE  
LA RED DE SALUD DE PACHITEA HUÁNUCO – 2023"**

El Jurado Evaluador designado por Resolución N° 483-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH, de fecha: 13 de abril de 2023, revisó el trabajo de investigación que se menciona, en cumplimiento con el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, llegando a las siguientes conclusiones:

### OBSERVACIONES:

DICTAMEN: APROBADO:   X   OBSERVADO:        DESAPROBADO:       

FECHA: 22 de octubre el 2023

ATENTAMENTE:

DOCENTE MIEMBRO DEL JURADO:

Mtra. DIANA HUERTO ORIZANO

DNI N° 40530605

Código Orcid N° 0000-0003-1634-6674



## INFORME DE REVISIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESIS)

PROYECTO DE TESIS:

INFORME DE TESIS: **X**

### DATOS DEL BACHILLER INVESTIGADOR

PRIMERO APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	PROG. ACADÉMICO
TRUJILLO	CAMPOS	DHACELYN ANTUANE	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

### TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS GESTORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD DE PACHITEA HUÁNUCO – 2023"

El Jurado Evaluador designado por Resolución N° 1527-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH, de fecha: 06 de setiembre de 2023, revisó el trabajo de investigación que se menciona, en cumplimiento con el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, llegando a las siguientes conclusiones:


OBSERVACIONES:

DICTAMEN: APROBADO: **X** OBSERVADO: \_\_\_\_\_ DESAPROBADO: \_\_\_\_\_

FECHA: 22 de setiembre de 2023

ATENTAMENTE:

DOCENTE MIEMBRO DEL JURADO:

  
DRA. MAGALY HAYDÉE CARBAJAL ALVAREZ  
DNI: 09872196  
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9489-3588



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

## INFORME DE REVISIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESIS)

PROYECTO DE TESIS: .....

INFORME DE TESIS: .....X...

### DATOS DEL BACHILLER INVESTIGADOR

PRIMERO APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	PROG. ACADEMICO
TRUJILLO	CAMPOS	DHACELYN ANTUANE	ADMINISTRACION

### TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**"GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS GESTORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD DE PACHITEA HUÁNUCO – 2023"**

El Jurado Evaluador designado por Resolución N° \_\_\_\_\_, de fecha: \_\_\_\_\_, revisó el trabajo de investigación que se menciona, en cumplimiento con el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, llegando a las siguientes conclusiones:

OBSERVACIONES:

APROBADO

DICTAMEN: APROBADO: \_\_X\_\_ OBSERVADO: \_\_\_\_\_ DESAPROBADO: \_\_\_\_\_

FECHA: 12 DE OCTUBRE DEL 2023

ATENTAMENTE: WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN

DÓCENTE MIEMBRO DEL JURADO:



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:**

**APellidos y nombres:** TRUJILLO CAMPOS DHACELYN ANTUANE

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS GESTORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD DE PACHITEA HUÁNUCO – 2023"

**ASPECTOS A VALIDAR:**

A continuación, sírvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto, indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 – 10)	REGULAR (11 – 14)	BUENO (15 – 16)	MUY BUENO (17 – 18)	EXCELENTE (19 – 20)	OBSERVACIONES
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es: Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:			16			
2. CREATIVIDAD				16			
3. ACTUALIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:			16			
4. ORGANIZACIÓN	La organización lógica de los ítems es:				17		
5. SUFICIENCIA	El número de ítems, en relación al número de indicadores es: La intencionalidad de los			16			



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Ítems para evaluar las variables, es						16			
<b>7. CONSISTENCIA</b>	En la redacción de los ítems, se evidencia relaciones lógicas entre los indicadores de las variables de estudio, siendo así la consistencia de los ítems es:						16			
<b>8. COHERENCIA</b>	La coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones, es:						17			
<b>9. METODOLOGÍA</b>	Las estrategias de los instrumentos responden al propósito del estudio, siendo así la metodología del instrumento es:						17			
<b>10. PRESENTACIÓN</b>	La presentación del instrumento es:						17			
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN TOTAL</b>							16			



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO (Por favor, sírvase marcar con un aspa "X")		
ASPECTOS	SI	NO
¿Hubo alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?		X
El instrumento debe ser aplicado	X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	TÍTULO PROFESIONAL Y GRADO ACADÉMICO
Piundo Flores Luster	CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO MAGISTER EN CIENCIAS EMPRESARIALES GESTOR PÚBLICO

LUGAR Y FECHA	N° DNI	FIRMA DEL VALIDADOR	TELÉFONO
06/06/2023	45388241		956424275



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:**

**APELLIDOS Y NOMBRES:** TRUJILLO CAMPOS DHACELYN ANTUANE

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS GESTORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD DE PACHITEA HUÁNUCO – 2023"

**ASPECTOS A VALIDAR:**

A continuación, sírvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 – 10)	REGULAR (11 – 14)	BUENO (15 – 16)	MUY BUENO (17 – 18)	EXCELENTE (19 – 20)	OBSERVACIONES
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es: Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:				17		
2. CREATIVIDAD				16			
3. ACTUALIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es: La organización lógica de los ítems es:				17		
4. ORGANIZACIÓN					17		
5. SUFICIENCIA	El número de ítems, en relación al número de indicadores es: La intencionalidad de los			16			



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Ítems para evaluar las variables, es						17		
<b>7. CONSISTENCIA</b>	En la redacción de los ítems, se evidencia relaciones lógicas entre los indicadores de las variables de estudio, siendo así la consistencia de los ítems es:					16			
<b>8. COHERENCIA</b>	La coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones, es:						17		
<b>9. METODOLOGÍA</b>	Las estrategias de los instrumentos responden al propósito del estudio, siendo así la metodología del instrumento es:						17		
<b>10. PRESENTACIÓN</b>	La presentación del instrumento es:						17		
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN TOTAL</b>								17	





**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO (Por favor, sírvase marcar con un aspa "X")		
ASPECTOS	SI	NO
¿Hubo alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?		X
El instrumento debe ser aplicado	X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	TÍTULO PROFESIONAL Y GRADO ACADÉMICO
Ramos Rosales, Dora Cecilia	Ingeniero Agroindustrial, Mg. Negocios y Comercio Internacional.

LUGAR Y FECHA	N° DNI	FIRMA DEL VALIDADOR	TELÉFONO
11 de junio 2023	10417190		971971331

## ANEXO 05

### CARTA DE AUTORIZACION

SOLICITO: Aprobación de Aplicación de una Encuesta a los Servidores de la Red de Salud Pachitea.

SEÑORA: DIRECTORA DE LA RED DE SALUD DE PACHITEA

Obst. Elizabeth Lucia PALOMINO LIVIA



Reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponer lo siguiente: Yo, Dacely Anthuane TRUJILLO CAMPOS, egresada de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Huánuco, identificada con DNI N° 72112665, domiciliada el Jr. Lima 104 Zona cero en Amarilis –Huánuco.

Ante usted me presento para exponerle que, al tener un proyecto de tesis titulado: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAPITAL HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS GESTORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD DE PACHITEA”. Solicito a su despacho la aprobación de la aplicación de una encuesta a los trabajadores de la Red de Salud Pachitea que Ud. dignamente dirige, dicha actividad es expresamente anónima a realizarse el día miércoles 15 de junio del presente año. Por tanto, agradeceré a Ud. acceda a mi solicitud.

Huánuco, 06 de junio de 2023

-----  
Dacely Anthuane Trujillo Campos

Adjunto: Cuestionario de aplicación.