

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“La gestión administrativa pública en la Dirección Regional de
Salud Huánuco, 2025”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: Moran Canteño, Yosep

ASESOR: López Sánchez, Jorge Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



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: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 74609899

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06180806

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-0520-8586

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	Toledo Martínez, Juan Daniel	Maestro en ciencias administrativas con mención en: Gestión pública	22510018	0000-0003-2906-9469
3	Polino Puente, Emerson Junior	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	45867323	0000-0003-2131-8547



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:30 horas del día 03 de octubre del año 2025, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales "San Juan Pablo II" (Aula 207-P5), en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Mg. William Giovanni LINARES BERAÚN (Presidente)
- Mg. Juan Daniel TOLEDO MARTÍNEZ (Secretario)
- Mg. Emerson Junior POLINO PUENTE (Vocal)

Nombrados mediante Resolución N°650-2025-D-EPG-UDH, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO, 2025" presentado por el graduando Moran Canteño, Yosep; para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con Mención en Gestión Pública.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de BUENO.

Siendo las 12:30 horas del día 03 del mes de OCTUBRE del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

Mg. William Giovanni LINARES BERAÚN

Código Orcid: 0000-0002-4305-7758

DNI: 07750878

SECRETARIO

Mtro. Juan Daniel TOLEDO MARTÍNEZ

Código Orcid: 0000-0003-2906-9469

DNI: 22510018

VOCAL

Mg. Emerson Junior POLINO PUENTE

Código Orcid: 0000-0003-2131-8547

DNI: 45867323



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: YOSEP MORAN CANTEÑO, de la investigación titulada "La gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025", con asesor(a) JORGE LUIS LÓPEZ SÁNCHEZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 184-2025-D-EPG-UDH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 12 % 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, 15 de septiembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

126. Moran Canteño, Yosep.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	4%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unheval.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
2	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.udh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.upla.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	www.coursehero.com	<1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Continental	<1%
	Trabajo del estudiante	



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mis padres y demás familiares por brindarme el apoyo incondicional en todo el proceso de mi etapa de formación profesional. Asimismo, a los docentes quienes impartieron sus conocimientos a lo largo de la etapa universitaria la cual fueron fundamentales para mi desarrollo como profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por todas las cosas, a la DIRESA – Huánuco por darme las facilidades para llevar a cabo la investigación, a los colaboradores quienes se tomaron su tiempo en responder la encuesta realizada y a mi asesor. La cual fueron fundamentales para su desarrollo eficiente de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	IX
CAPÍTULO I	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	14
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	15
1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	18
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	25
CAPÍTULO III.....	26
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.1.1. ENFOQUE	26
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	26
3.1.3. DISEÑO.....	27
3.2. POBLACIÓN.....	27
3.3. MUESTRA.....	28
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	29
3.4.1. TÉCNICA.....	29
3.4.2. INSTRUMENTO	29
3.5. ASPECTOS ÉTICOS.....	29
CAPÍTULO IV	30
RESULTADOS	30
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	30
CAPÍTULO V	41
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	41
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	25
Tabla 2 Cantidad de muestra tomado	28
Tabla 3 Resultados de la dimensión planificación pública	30
Tabla 4 Resultados de la dimensión organización pública	32
Tabla 5 Resultados de la dimensión dirección pública	34
Tabla 6 Resultados de la dimensión control público	36
Tabla 7 Nivel de la gestión administrativa pública	38
Tabla 8 Nivel de la planificación pública	38
Tabla 9 Nivel de la organización pública	39
Tabla 10 Nivel de dirección pública	39
Tabla 11 Nivel del control público	40

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar cómo funciona la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025. La cual se llevó a cabo con la metodología de tipo aplicada, el enfoque cuantitativo, nivel del estudio descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 284 trabajadores de diferentes áreas de la DIRESA – Huánuco y la muestra por 110 trabajadores administrativos y técnicos administrativos. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La investigación se llevó a cabo en cumplimiento de los aspectos éticos respetando la confidencialidad, respeto y equidad con todos los participantes en el estudio. Concluyendo que, el funcionamiento de la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025 como bueno en un 59.1% esto demuestra que los procesos administrativos se desarrollan con eficiencia, transparencia y enfocado a la atención a los ciudadanos. Es decir, que están cumpliendo los objetivos y/o planes estratégicos la cual se ve reflejado en la tabla 3, donde un 40.9% manifestaron que casi siempre a través de una buena planificación se utilizan los recursos y se atienden a las necesidades de mayor demanda para ello también se demostró en la tabla 5, entre un 27.3% casi siempre y 32.7% siempre un buen liderazgo de los jefes contribuye al cumplimiento de las metas institucionales. Por lo tanto, una buena gestión administrativa pública es importante ya que permite que la DIRESA pueda desarrollar sus actividades con una planificación más adecuada según la estructura orgánica, esto le permite a que se organicen todas las actividades con eficiencia y transparencia, permitiendo así mejorar la calidad de atención en la salud.

Palabras clave: Cumplimiento de meta, planificación estratégica, control, dirección y gestión administrativa.

ABSTRACT

The main objective of this research was to analyze how public administrative management works in the Huánuco Regional Health Directorate, 2025. It was carried out using an applied methodology, a quantitative approach, a descriptive study level, and a non-experimental design. The population consisted of 284 workers from different areas of DIRESA - Huánuco, and the sample consisted of 110 administrative workers and administrative technicians. The data collection technique was a survey, and the instrument was a questionnaire. The research was carried out in compliance with ethical aspects, respecting confidentiality, respect, and equity with all study participants. Concluding that the functioning of public administrative management in the Huánuco Regional Health Directorate, 2025, was good at 59.1%, demonstrating that administrative processes are developed efficiently, transparently, and focused on citizen service. That is to say, they are meeting the objectives and/or strategic plans, as reflected in Table 3, where 40.9% stated that resources are almost always used through good planning and the needs of greatest demand are met. For this purpose, it was also demonstrated in Table 5, between 27.3% almost always and 32.7% always, good leadership from managers contributes to the fulfillment of institutional goals. Therefore, good public administrative management is important since it allows DIRESA to develop its activities with more adequate planning according to the organizational structure. This allows all activities to be organized efficiently and transparently, thus allowing for improved quality of health care.

Keywords: Goal achievement, strategic planning, control, direction, and administrative management.

INTRODUCCIÓN

Un adecuado desarrollo de la gestión administrativa pública en las distintas instituciones del Estado es muy importante porque permite su funcionamiento en cumplimiento de la transparencia y la eficiencia de atención en todos los procesos. En este caso especial en el sector salud donde una buena gestión repercutirá directamente en la calidad de atención y mejora de la calidad de vida de todos los ciudadanos. En ese sentido, la Dirección Regional de Salud Huánuco debe gestionar de la mejor manera la planificación, organización, dirección y control de todos los servicios que se ofrece. Es por ello, el desarrollo de la presente investigación busca analizar cómo es el funcionamiento de la gestión administrativa pública, mediante su desarrollo permite identificar las falencias y fortalezas la cual se busca mejorar dichas deficiencias con la finalidad de que se garantice una atención eficiente en todos los establecimientos de la región Huánuco. Es así, la presente investigación está dividido en cinco capítulos y es de la siguiente manera:

En el capítulo I, se desarrolla el problema del estudio identificado en la cual se describe según los acontecimientos identificados, seguidamente se formula el problema general y las específicas, como también el objetivo general y específicas. Asimismo, se desarrolla la justificación teórica, práctica y metodológica la cual se explica la importancia del desarrollo del estudio y se indica la viabilidad del estudio.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, se comienza con la identificación y desarrollo de los antecedentes (Internacionales, nacionales y locales), las bases teóricas la cual se sustentan con diferentes autores la variable y las dimensiones permitiendo comprender cada uno de los aspectos con mejor sinterización y de desarrolla la operacionalización de variables.

En el capítulo III, se lleva a cabo el desarrollo de la metodología de la investigación, se identificó el tipo de estudio, el enfoque es cuantitativo, el alcance o nivel es descriptivo y el diseño no experimental porque no se realiza la modificación de la variable ni de los resultados. Se identifica la población de estudio y se determinó la muestra de los colaboradores administrativos. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, todo

el desarrollo de la investigación se llevó en cumplimiento con los aspectos éticos.

En el capítulo IV, se lleva a cabo el desarrollo de los resultados, en la cual se describen los resultados descriptivos que se hallaron de acuerdo a la encuesta aplicado.

En el capítulo V, se desarrolla la discusión de resultados, donde se comparan los resultados encontrados en el estudio con otros que se desarrollaron en los antecedentes y como también con las bases teóricas lo que permite un mejor análisis del resultado. Según dichos resultados se lleva a cabo las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos tiempos, la gestión administrativa en las organizaciones públicas ha ido tomando mayor relevancia. A través de la gestión, se cumplen procesos administrativos, lo cual permite a las organizaciones alinear sus objetivos estratégicos. No obstante, muchas entidades públicas en diferentes países enfrentan desafíos complejos debido a la diversidad de política y condiciones económicas (Gómez et al., 2022).

Así mismo, la falta de una adecuada gestión administrativa en muchas entidades públicas de Ecuador ha conllevado que se genere corrupción en un 4% más del PBI. Muchos funcionarios públicos abusan del poder en busca de fines personales, ignorando las necesidades de la ciudadanía (Reinoso y San Lucas, 2022). En ese sentido, según el estudio desarrollado por Lozada y Lozada (2023) en las entidades públicas y privadas del sector salud existen procesos de gestión que se aplican de forma inherente. Sin embargo, esto ha llevado a que el 40% de los encuestados no estén satisfechos con la gestión en los establecimientos de salud en Quito. Asimismo, el 24% manifestó que no existe una buena gestión, y un 55,4% de los colaboradores considera que esta es deficiente debido a la escasa planificación orientada a las necesidades internas y externas.

A nivel nacional, actualmente hay mucha discusión sobre la gestión administrativa en las organizaciones públicas, considerándola un requisito indispensable para la formación y apoyo a los directivos, especialmente en el sector de la salud. Por ello, la gestión administrativa es crucial para los resultados sanitarios, porque permite a que se organice e institucionalice a los trabajadores en diversos entornos, como municipios, instituciones educativas entre otras entidades. Esta gestión está estrechamente vinculada a las decisiones de los directivos, quienes deben identificar y priorizar la indagación específica sobre la gestión. La disminución de sus capacidades de las gestiones de los trabajadores del sector públicos resulta en problemas de

atención oportuna, ya que es fundamental cumplir con los procesos administrativos para lograr los objetivos institucionales (Iza et al., 2023).

Por otra parte, según un estudio desarrollado en Arequipa por Chávez et al. (2025) en los diferentes centros de salud se ha podido evidenciar que un 68.2% de los encuestados indicaron que la gestión administrativa es deficiente y el 30.3% como intermedia, mientras que el planeamiento en estas instituciones públicas el 68.2% también es deficiente siendo así solo el 4.5% como eficiente. Estas deficiencias surgen debido a la ausencia de una formación apropiada para los responsables administrativos, la burocracia en los procedimientos que se llevan a cabo, la inadecuada implementación de los presupuestos o la ausencia de un sistema de información más unificado y actualizado a los procesos acorde a los requerimientos.

A nivel regional, la deficiencia de la gestión administrativa en las organizaciones públicas se manifiesta en diversos aspectos que afectan significativamente la eficacia del servicio ofrecido a la ciudadanía. La insuficiencia de una planificación optima y la carencia de control en las actividades resultan en una gestión ineficiente de los recursos, lo que conlleva a la demora y deficiencia en la atención de trámites y servicios esenciales. La burocracia excesiva y la carencia de transparencia en los procesos administrativos aumentan la desconfianza de los usuarios, quienes se enfrentan a constantes obstáculos para acceder a los servicios. Además, la poca preparación y motivación del trabajador administrativo agrava la situación, ya que se refleja en una baja productividad y un alto índice de errores en la gestión diaria. Esta situación genera insatisfacción entre los ciudadanos, quienes perciben poco compromiso y responsabilidad de los servidores. Para mejorar esta situación, es crucial implementar estrategias de modernización y capacitación continua, el cumplimiento de los procesos administrativos, promoviendo el cumplimiento de las necesidades de la ciudadanía.

Asimismo, la gestión administrativa también se lleva a cabo de acuerdo al Plan Estratégico Institucional donde, según el informe de dicho plan, entre el 2019 y el 2022 se plantearon nueve objetivos estratégicos, de los cuales

tres han llegado a obtener resultados al 100% en mejorar la calidad de los servicios, mejorar la conexión logística en todo el territorio regional y una planificación a la protección de la población. Por otro lado, tres objetivos estuvieron en el avance mayor al 50%, donde el 96.7% garantizó la atención en la salud integral y de buena calidad para toda la población, y el 55.6% se ha promovido el fortalecimiento de la gestión institucional en la región. Los tres objetivos restantes estuvieron por debajo del 50%, los cuales se evidenciaron que no tuvieron avance en que se promuevan las condiciones igualitarias y adecuadas de acuerdo con el desarrollo de la población (Gobierno Regional Huánuco, 2020).

Por lo tanto, la Dirección Regional de Salud enfrenta desafíos significativos en la gestión administrativa pública, como la falta de transparencia en el uso de recursos, el inadecuado cumplimiento de proceso administrativo, la excesiva burocracia que retrasa los procesos, y la insuficiente capacitación y profesionalización del personal. Asimismo, en la planificación falta que se tenga una visión estratégica por la que dificulta a que se ajuste a las necesidades de los usuarios. Por otra parte, la organización es deficiente ya que hay poca coordinación interna entre las diferentes áreas. También existe carencia de un buen liderazgo lo que conlleva a que muchas veces no se transmite una buena motivación y compromiso por los colaboradores y asimismo se tiene una carencia en el control debido a que la monitorización que se realiza es inadecuada lo que conlleva a que no se pueda realizar la evaluación exacta de la situación del desempeño.

Estos problemas impiden una gestión administrativa eficiente en diversos procesos. Por ello, se ha planteado realizar esta investigación para identificar en cuál de los procesos administrativos se tiene mayores falencias y de acuerdo a los resultados, recomendar planes de mejora. Porque el objetivo es lograr una gestión administrativa eficiente en la Dirección Regional de Salud, asegurando un servicio de calidad para todos los usuarios.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo funciona la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se desarrolla la planificación pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025?
- ¿Cómo se desarrolla la organización pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025?
- ¿Cómo se desarrolla la dirección pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025?
- ¿Cómo se desarrolla el control público en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo funciona la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo se desarrolla la planificación pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025.
- Analizar cómo se desarrolla la organización pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025.
- Analizar cómo se desarrolla la dirección pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025.
- Analizar cómo se desarrolla el control público en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La gestión administrativa tiene un papel crucial en la eficiencia y efectividad de las organizaciones. La teoría de la gestión administrativa, desarrollada por pioneros como Henri Fayol e Idalberto Chiavenato, ofrecieron un marco conceptual sólido para comprender y mejorar los

procesos organizacionales. Al analizar las funciones principales de la administración, a la investigación proporcionó herramientas para optimizar el uso de recursos, fomentar un liderazgo efectivo y aseverar el en que se debe cumplir el objetivo. La gestión administrativa sólida es fundamental para la adaptabilidad y sostenibilidad de las organizaciones, además, una gestión eficiente contribuye significativamente al bienestar social de las personas que lo demanden. A través de ello, nos ofrecieron soluciones prácticas para mejorar la gestión administrativa y atender las demandas dinámicas de la DIRESA.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Se justifica de manera práctica debido a que es importante para la optimización de procesos y recursos dentro de la Dirección Regional de Salud. La ejecución de tácticas adecuadas de gestión administrativa permitió mejorar las áreas operativas, a su vez incrementó la capacidad de respuesta ante cambios y desafíos internos permitieron una mejor planificación, en todas las actividades y facilitando la toma de decisiones informadas y alineadas con los objetivos institucionales. Además, una gestión administrativa eficaz fomenta un entorno de trabajo organizado y productivo, reduciendo costos innecesarios y mejorando la calidad de atención. En consecuencia, una gestión sólida es indispensable para el éxito y sostenibilidad de la Dirección Regional de Salud, ya que garantizaron el cumplimiento de metas y la continua adaptación a las demandas del entorno buscando el bienestar de toda la sociedad.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se utilizaron enfoques y técnicas sistemáticas para analizar y mejorar la gestión administrativa. Emplear metodologías rigurosas permitieron obtener datos precisos y relevantes sobre las deficiencias que se tiene en diferentes áreas. Se empleó la encuesta a los empleados que brindaron información valiosa sobre el proceso que se lleva de la gestión administrativa. Los datos recolectados aseguraron una razón integral de los retos y oportunidades en la gestión administrativa, permitiendo diseñar estrategias con el fin de mejorar las deficiencias.

1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable porque se cuenta con amplia referencia bibliográfica la cual nos permitió a tener un entendimiento más claro sobre la gestión administrativa pública, de igual forma, se contó con los recursos financiero necesarios para los gastos que se tuvieron durante la ejecución de la investigación y también se contó con la disposición de tiempo para realizar el estudio satisfactoriamente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Massuh (2021) en su estudio titulada “Gestión Administrativa y su incidencia en la calidad del servicio a los usuarios del Hospital General Quevedo IESS, Plan de capacitación”. Desarrolló el estudio con el nivel descriptivo de método inductivo y deductivo, la técnica para la recolección del dato se hizo a través de la entrevista y la encuesta a los usuarios. Concluye que desde la parte administrativa se realiza diferentes actividades para mejorar la atención a los usuarios, pero el 43.8% indican que la atención y la calidad de atención son regulares y hay mucha deficiencia, también el 93% indican que deben mejorar la calidad, siendo una de las principales de mejorar en atender a las citas mediante la telefonía. El personal administrativo tiene regularidad en el trato para ello se debe mejorar la calidad de atención.

Gómez (2021) en su estudio titulado “Análisis de la gestión administrativa y calidad de servicio del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas”. Se desarrolló con la metodología de nivel descriptivo, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y cualitativo, la población estuvo conformada por 250 pacientes, la muestra 150 pacientes y 5 médicos la técnica para la recolección de datos fue mediante la encuesta y la entrevista. Los resultados muestran que el 26.7% de los encuestados está muy de acuerdo con la atención recibida, mientras que el 46.7% no expresa una opinión clara sobre el tiempo de espera para ser atendidos. Además, el 60% está en desacuerdo con que la se brindará atención dentro del tiempo estipulado, y solo el 50% considera que el personal ofrece un trato adecuado. Esto permite concluir que una gestión administrativa adecuada es esencial para asegurar un servicio de calidad en el Valle San Rafael parece desconocer algunas características clave de esta institución pública de salud, lo que contribuye a una proporción significativa de personas insatisfechas.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Jiménez (2022) en su estudio titulada “Influencia de la gestión administrativa en la calidad de servicio al usuario externo en la Dirección de la Red de Salud Bagua, 2022”. Se desarrollo con la metodología de tipo básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 103 servidores de la Dirección de Salud. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, empleando un cuestionario como instrumento. Los resultados revelaron que el 81.6% de los trabajadores administrativos considera que el nivel de gestión administrativa es bajo, mientras que solo el 3.9% lo evalúa como nivel alto. En conclusión, existe una relación entre el bajo nivel de gestión administrativa y la calidad de los servicios ofrecidos a los usuarios en la DIRESA de Bagua.

Ortiz (2024) en su estudio titulada “Gestión administrativa en personal de salud en tres centros de Salud Materno Infantil, Callao 2023”. Se utilizó una metodología con enfoque descriptivo comparativo y un diseño no experimental de corte transversal. La población del estudio estuvo conformada por 150 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 111, distribuida en tres grupos correspondientes a cada centro de salud. Para obtener los datos se ha empleado la encuesta e instrumento el cuestionario. Obteniendo como resultado que la gestión administrativa ha sido evaluado como bueno 33.3% del primer grupo, un 32.4% del segundo grupo y 33.3% del tercer grupo. De acuerdo a las pruebas empleadas mediante el Kruskal Wallis no se ha mostrado ninguna diferencia en la gestión administrativa. Concluyendo que, no hay diferencias considerables sobre la gestión administrativa entre los tres centros maternos, donde se destaca una adecuada ejecución de sus funciones administrativas en los tres grupos estudiados.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Palacios (2023) en su tesis titulado “Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023”. Se llevó a cabo un estudio con una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional,

diseño prospectivo y analítico. La muestra incluyó a 186 trabajadores de salud. Para recoger los datos se hizo con la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario. Los resultados mostraron que el 67.7% de los encuestados considera que existe una gestión administrativa adecuada. En cuanto a las dimensiones específicas, el 66.7% percibe una adecuada planeación, el 55.9% organización, el 52.7% dirección, y el 61.3% control. Asimismo, el compromiso de los trabajadores se sitúa en un nivel alto en el 51.6%, destacando las dimensiones efectivas (58.1%), normativa (48.4%) y de continuidad (47.3%). En conclusión, la gestión administrativa y el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores, como lo refleja la calificación de Rho de 0.587 que es positiva.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA

La evolución de la gestión administrativa puede entenderse como un proceso gradual en el que dejó de ser una práctica intuitiva, basada únicamente en la experiencia, para convertirse en una disciplina estructurada, sustentada en múltiples áreas del conocimiento. A lo largo del tiempo, esta transformación ha respondido a los cambios sociales, económicos y tecnológicos, incorporando herramientas y conceptos de diversas ciencias con el propósito de optimizar la toma de decisiones, mejorar la eficiencia organizacional y facilitar la adaptación al entorno según sea el caso (Hernández, 2011).

Según Chiavenato (2001) la gestión administrativa es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los recursos organizacionales, con el objetivo de lograr las metas específicas de manera eficaz y eficiente. además, se destaca la importancia de estos cuatro elementos esenciales, ya que les permite a las organizaciones mediante estos procesos a determinar objetivos para lograr las metas. Este enfoque sistémico y dinámico subraya la interdependencia de las funciones administrativas y su papel crucial en la adaptación y triunfo continuo de las organizaciones en un entorno cambiante y competitivo.

De acuerdo Koontz et al. (2012) la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el cual los individuos trabajando articuladamente logran cumplir eficientemente objetivos seleccionados. Este proceso comprende varias funciones interrelacionadas que facilitan al desarrollo de las actividades, realizando una adecuada planificación de las metas, organizando la estructura y coordinando de acuerdo a la disponibilidad de los recursos, para ello se requiere la dirección que guíen a los colaboradores y mediante el control supervisa y ajusta las actividades para asegurar que se cumplan los planes. En ese sentido se enfatizan que la gestión es tanto una ciencia como un arte, requiriendo habilidades técnicas, humanas y conceptuales para resolver problemas y mejorar continuamente la eficiencia y efectividad organizacional en un entorno dinámico.

En ese sentido la Gestión Administrativa Pública tiene como objetivo potenciar y desarrollar las habilidades de los servidores públicos encargados de la coordinación administrativa en las distintas unidades de las entidades del Estado. Esto se logra mediante la incorporación y comprensión de teorías, marcos normativos y procedimientos relacionados con la administración pública en Perú. La meta es facilitar un desempeño laboral eficiente y adecuado a los nuevos perfiles que demanda el proceso de transformación del sistema de la gestión pública (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021).

2.2.2. PLANIFICACIÓN PÚBLICA

La planificación es el proceso en que las decisiones que se tomen se deben vincular con los resultados que se desea obtener en el futuro, con la finalidad de que se puede mejorar la toma de decisiones. El objetivo primordial es fortalecer y ampliar la perspectiva del usuario y tener comprensión de sus necesidades. Por ello, también es necesario recabar la información necesaria y en base a ello se puede organizar las acciones y actividades en beneficio de la mejorar de la organización (Lemus et al., 2009). De acuerdo a lo mencionado por los autores, la planeación en las entidades públicas implica anticipar necesidades sociales, identificar

recursos disponibles y potenciales, y formular estrategias que respondan eficazmente a las demandas de la ciudadanía.

2.2.2.1. INDICADORES

- **ELABORACIÓN DE PLANES ESTRATÉGICOS:** Es un proceso sistemático y continuo que guía a la organización en la consecución de sus objetivos a largo plazo, asegurando una utilización eficiente de sus recursos y una respuesta efectiva a los cambios en su entorno (Cruz, 2012).
- **CUMPLIMIENTO DE META:** Es considerado como un indicador crucial del desempeño de una organización y su capacidad para implementar eficazmente sus planes y estrategias (Jarrín, 2016). Asimismo, su análisis es clave para la toma de decisiones, el seguimiento del desempeño y la rendición de cuentas ante los órganos de control (López et al., 2024).
- **PARTICIPACIÓN EN CONJUNTO:** Consiste en que todas las instituciones del organismo de la salud participan con el único objetivo de una atención oportuna para ello tienen que realizar la coordinación intersectorial y la detección de las necesidades y problemas que requiere la atención (Lemus et al., 2009).

2.2.3. ORGANIZACIÓN PÚBLICA

La organización consiste en que se realizar las coordinaciones y se estructura la forma de trabajo según los recursos dentro de una organización en la cual se tiene en cuenta las necesidades específicas identificadas. Para ello, se realizan la asignación de responsabilidades y la distribución de las mismas con los colaboradores de la organización. Ya que de esta manera se podrá cumplir las metas y los objetivos estratégicos planteados de manera efectiva y eficiente (Lemus et al., 2009). Según lo señalado por los autores, este proceso es fundamental en las instituciones públicas para asegurar la eficiencia y eficacia en la gestión gubernamental. Organizar correctamente implica coordinar y estructurar de manera adecuada los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales con el fin de alcanzar los objetivos y metas del gobierno.

2.2.3.1. INDICADORES

- **ESTRUCTURA ORGÁNICA:** La composición de la estructura en una organización es importante porque a través de ella está diseñado y organizado la estructura de las funciones y responsabilidades que tienen cada uno de los colaboradores la que permite realizar las coordinaciones y comunicaciones con la finalidad de que la atención sea oportuna a las necesidades (Lemus et al., 2009).
- **ASIGNACIÓN DE RECURSOS:** Consiste en que las autoridades responsables designan los recursos financieros o recursos materiales a cada organización según las necesidades que se requiere la cual estos pueden ser utilizados según los criterios de las necesidades (Lemus et al., 2009).
- **CAPACITACIÓN AL PERSONAL:** Incrementa la habilidad de los empleados para desempeñar sus tareas actuales, sino que también los capacita para ocupar posiciones más avanzadas en el futuro, lo que favorece el crecimiento y desarrollo de la organización (Parra y Rodríguez, 2016).

2.2.4. DIRECCIÓN PÚBLICA

La dirección en una organización es importante ya que a través de ello se desarrolla los vínculos de manera directa entre el gerente y sus subordinados de acuerdo al organigrama que se tiene diseñado. La cual esto implica en que los gerentes no solo son de supervisar sino por lo contrario también tienen motivar, orientar e inspirar a los trabajadores con el fin de que se cumpla los objetivos organizacionales planteados (Lemus et al., 2009). En ese sentido, de acuerdo a lo mencionado por los autores se entiende a la dirección pública es un proceso esencial en las entidades públicas para garantizar que los servidores públicos trabajen de manera coordinada y orientada hacia el cumplimiento de los objetivos gubernamentales.

2.2.4.1. INDICADORES

- **ESTILO DE LIDERAZGO:** Consiste en que un líder dirige y motiva, de acuerdo a la cultura organizacional, el ambiente de

trabajo, la satisfacción y el compromiso de los empleados con el fin de que se cumpla los objetivos de manera eficiente (Geraldo et al., 2020).

- **COMUNICACIÓN INTERNA:** Se entiende como el intercambio de la información dentro de la organización en que se debe tener entre todos los colaboradores y los niveles jerárquicos entre los directivos, contratistas entre otros subordinados con el fin de manejar una información sólida (García, 2022).
- **TOMA DE DECISIONES:** Se refiere al proceso de seleccionar una opción entre varias alternativas disponibles para abordar un problema o aprovechar una oportunidad en beneficio de la organización lo que esto ayuda a que se cumpla las metas organizacionales (Muñeton et al., 2016).

2.2.5. CONTROL PÚBLICO

El control consiste en realizar la evaluación de los resultados que se ha obtenido mediante los esfuerzos que se han realizado dentro de la organización esto de acuerdo a los objetivos planteados. A través del control también permite realizar el análisis no solo de los resultados sino también en que se debe dar una respuesta inmediata sobre los procesos en la que se tiene falencias ya que se busca mejorar la eficiencia y la eficacia de las estrategias que se han empleado (Mazacón et al., 2021). De acuerdo a lo mencionado por los autores el control es un proceso es fundamental en las entidades públicas para garantizar que las actividades y políticas gubernamentales se ejecuten de acuerdo con los planes y objetivos establecidos.

2.2.5.1. INDICADORES

- **CUMPLIMIENTO NORMATIVO:** Consiste en que las entidades del estado implementan regulaciones normativas con el fin de que se asegure la calidad de los servicios y de los bienes que se ofrece a la población. Es por ello, los colaboradores deben de cumplir las normas que se han establecido y para que el cumplimiento sea eficiente debe haber capacitaciones para la

concientización de las normas establecidas (Dunbar et al., 2023).

- **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** Consiste en que se valora y detalla del valor de un colaborador que aporta a la organización, ya que mediante ello se evalúa las habilidades, competencias y actitudes personales que tienen durante su desempeño laboral. Asimismo, se analiza el grado de eficiencia, compromiso y calidad en el trabajo realizado por cada servidor público (Gan y Trihiné, 2013).
- **SISTEMAS DE CONTROL:** Es el conjunto de procesos y herramientas que una organización utiliza para monitorear, evaluar y regular sus actividades y operaciones lo que permite esto a que se cumplan los objetivos institucionales. Ya que este sistema permite prevenir, detectar y corregir desviaciones o irregularidades en la gestión administrativa (Lemus et al., 2009).

2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Gestión administrativa pública	Para el desarrollo de la presente investigación se tiene a la variable de la gestión administrativa pública dicha variable es de tipo cuantitativo, se ha determinado a 4 dimensiones que es la planificación pública, organización, dirección y control la cual estos cada uno tiene 3 indicadores que ayudarán analizar cómo funciona dichas dimensiones planteados. Y esto se evaluará a través del instrumento del cuestionario que se elaborará de acuerdo a los indicadores.	Cuantitativo	Planificación pública	-Elaboración de planes estratégicos -Cumplimiento de meta -Participación en conjunto	Cuestionario
			Organización pública	-Estructura orgánica -Asignación de recursos -Capacitación al personal	
			Dirección pública	-Estilo de liderazgo -Comunicación interna -Toma de decisiones	
			Control público	-Cumplimiento normativo -Evaluación de desempeño -Sistemas de control	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se enmarcó dentro del tipo de investigación aplicada. Al respecto, Rivero et al. (2021) señalan que la investigación aplicada tiene como objetivo conocer la realidad y los problemas que la afecta, con el fin de intervenir, construir y transformar esa realidad, siempre buscando el bienestar del ser humano.

En contraste con lo mencionado por los autores, el estudio se centró en analizar la problemática de la deficiencia de gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud de Huánuco. El objetivo fue identificar las deficiencias en los procesos administrativos mediante la obtención de resultados, los cuales permitieron a los responsables tomar decisiones correctivas para mejorar el servicio y atender de manera adecuada las necesidades.

3.1.1. ENFOQUE

Se empleó el enfoque cuantitativo para el desarrollo del estudio. Según Hernández et al. (2014) este enfoque se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para comprender y explicar fenómenos, con el objetivo de establecer patrones y relaciones a partir de datos medibles. Por lo tanto, se utilizó un instrumento para recolectar datos y estos fueron numéricos que permitieron identificar patrones y características relacionadas con la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Se llevó a cabo el alcance descriptivo. Según Rivero et al. (2021) indica el objetivo de este nivel es detallar las propiedades y características relevantes del fenómeno en estudio.

Por lo tanto, los resultados que se obtuvieron permitieron detallar las características más relevantes de la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud de Huánuco. Esto facilitó la identificación de

las falencias existentes y posibilitó la formulación de mejoras para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.

3.1.3. DISEÑO

El estudio se desarrolló con el diseño no experimental (descriptivo simple). Según Hernández et al. (2014) el investigador examina y analiza fenómenos tal como se presentan en su entorno natural, sin intervenir ni alterar las variables.

En relación a lo mencionado, los resultados obtenidos fueron analizados e interpretados en su contexto natural, tal como se presentaron, sin manipulación de los datos ni de las variables. Esto permitió realizar un análisis más preciso y específico sobre la problemática del estudio.

M ----->O

Donde:

M = Muestra de estudio

O = Observación de la variable

3.2. POBLACIÓN

Según Rivero et al. (2021) la población se define como el conjunto de elementos, objetos o individuos que contienen la información relevante para el investigador. Por ello, el estudio se realizará en función de la problemática identificada.

En ese sentido, la población estuvo conformada por 284 trabajadores de diferentes áreas de la Dirección Regional de Salud Huánuco de acuerdo al Anexo 02.

3.2.1. CRITERIO DE INCLUSIÓN

- Se incluyó a los trabajadores administrativos de la oficina de secretaría general e imagen institucional, oficina ejecutiva de planeamiento estratégico, oficina ejecutiva de administración, oficina de economía, oficina de logística y a la oficina ejecutiva de gestión y desarrollo de RR.HH. La inclusión de estos trabajadores es porque

tienen un rol que cumplir con la gestión de los recursos y demás necesidades que requieren las áreas.

- Asimismo, se incluyó a los trabajadores técnicos administrativos del órgano de control institucional y la oficina de patrimonio. La inclusión de estos colaboradores es porque son soporte operativo en las gestiones y participan directamente en la gestión administrativa.

3.2.2. CRITERIO DE EXCLUSIÓN

- Se excluyeron a los trabajadores de las demás áreas no mencionadas en la inclusión ya que cumplen las funciones laborales netamente en asistencias legales, operaciones o técnicas en relación a la prestación de salud. Porque su trabajo se aboca más a campo relacionado al servicio y atención de la salud.

3.3. MUESTRA

Según Rivero et al. (2021) la muestra es una parte representativa de la población que debe poseer las mismas características que ésta. Para asegurar su representatividad, la muestra debe ser seleccionada utilizando técnicas adecuadas.

Para la determinación de la muestra se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Esto significa que el investigador seleccionó los objetos, elementos o individuos basándose en su criterio y en el acceso que tiene a la población de estudio (Rivero et al., 2021).

Con base a lo indicado la muestra estuvo conformada por 110 trabajadores administrativos y técnicos administrativos de diferentes áreas mencionadas en la inclusión que desempeñan sus funciones de gestión administrativa.

Tabla 2

Cantidad de muestra tomado

N°	Descripción de área	Cantidad
1	Oficina de secretaría general e imagen Institucional	9
2	Órgano de Control Institucional	6
3	Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	16
4	Oficina Ejecutiva de Administración	3
5	Oficina de Economía	35

6	Oficina de Logística	31
7	Patrimonio	7
8	Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	3
TOTAL		110

Nota: Datos obtenidos del anexo 3

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICA

Es un método que se utiliza para recolectar datos de una población en específica. Porque es versátil y fácil de usar que permite recolectar datos (Medina et al., 2023).

De esta forma, la recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta. Esta técnica fue aplicada a la muestra seleccionada, quienes proporcionaron sus opiniones en respuesta a las preguntas planteadas.

3.4.2. INSTRUMENTO

Un cuestionario es una herramienta esencial para recolectar información o datos y se emplea de manera extensa en diferentes áreas de estudio (Medina et al., 2023).

Por ello, se elaboró un cuestionario y estuvo compuesto por un conjunto de preguntas relacionadas con la investigación y las dimensiones pertinentes. Esto nos permitió recopilar datos más precisos y, a su vez, realizar un análisis más detallado de la problemática identificada.

3.5. ASPECTOS ÉTICOS

La investigación se condujo siguiendo los principios éticos establecidos por la Universidad de Huánuco. Se garantizó el respeto hacia las personas que participan en el estudio, así como la equidad y justicia en el proceso. Toda la información recopilada de la muestra fue mantenida en estricta confidencialidad y se utilizó exclusivamente para fines académicos. Además, se respetaron los principios éticos de la Dirección Regional de Salud de Huánuco, lo que permitió realizar el trabajo con eficiencia y contribuir al mejoramiento de otras organizaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 3

Resultados de la dimensión planificación pública

N°	Pregunta	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1	¿La elaboración de planes estratégicos en la Dirección Regional de Salud Huánuco guía a la organización en la consecución de sus objetivos a largo plazo?	4	3.6%	10	9.1%	28	25.5%	39	35.5%	29	26.4%
2	¿La elaboración de planes estratégicos en la DIRESA permite una utilización eficiente de sus recursos y una respuesta efectiva a los cambios en su entorno?	2	1.8%	12	10.9%	27	24.5%	45	40.9%	24	21.8%
3	¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan verificar el cumplimiento de las metas establecidas en los planes estratégicos?	1	0.9%	9	8.2%	32	29.1%	31	28.2%	37	33.6%
4	¿El cumplimiento de metas en la DIRESA se sustenta en el seguimiento del desempeño y la rendición de cuentas ante los órganos de control?	4	3.6%	9	8.2%	26	23.6%	36	32.7%	35	31.8%
5	¿Se evidencia que todas las instituciones descentralizadas y vinculadas a la DIRESA participan con el único objetivo de una atención oportuna?	4	3.6%	8	7.3%	23	20.9%	43	39.1%	32	29.1%
6	¿Se realiza la coordinación intersectorial y la detección de las necesidades y problemas que requieren atención en conjunto con todas las instituciones del organismo de salud?	1	0.9%	17	15.5%	20	18.2%	42	38.2%	30	27.3%

Nota: Resultado de encuesta

Análisis e interpretación

Según los resultados de la dimensión planificación pública, respecto a la elaboración de los planes estratégicos el 35.5% indicaron que casi siempre y

el 26.4% siempre se realiza el plan estratégico el cual guía a la organización a la consecución de sus objetivos a largo plazo y el 40.9% indicaron que casi siempre y el 21.8% siempre la elaboración de dichos planes estratégicos permite a que se utilice eficientemente todos los recursos y así permite una respuesta más efectiva a los cambios que se pueden presentar de acuerdo a las necesidades. Por otro lado, el 28.2% consideraron que casi siempre y el 33.6% siempre existen mecanismos de seguimiento y evaluación lo que permite verificar el cumplimiento de las metas. El 32.7% indicaron que casi siempre y 31.8% siempre dicho cumplimiento de las metas se basa en el seguimiento del desempeño y la rendición de cuenta a los órganos competentes de control. El 39.1% indicaron casi siempre y el 29.1% siempre todas las instituciones descentralizadas a la DIRESA participan con el fin de que la atención sea oportuna y eficiente y el 38.2% indicaron que casi siempre y el 27.3% siempre se realizan las coordinaciones intersectoriales según las necesidades y los problemas que requieren de atención ante los organismos competentes de atención a la salud. Por lo tanto, podemos deducir que, la elaboración de los planes estratégicos se lleva a cabo de manera positiva, lo que permite el cumplimiento de las metas ya sea a corto como a largo plazo. También se tiene un 29.1% que manifestaron que a veces existen los mecanismos de seguimiento, por lo que se debe mejorar en cumplimiento de las metas que se han propuesto. Para ello también, se evidencia en los resultados que la DIRESA trabaja de manera articulada con todas las instituciones vinculadas a la atención, pero también ciertos colaboradores indicaron en un 15.5% casi nunca realizan las coordinaciones intersectoriales, lo que puede conllevar a no atender oportunamente a todos los usuarios según sus necesidades de la salud permitiendo así que se atiendan a todos en tiempo oportuno. Es así, que los resultados en su mayoría reflejan la percepción positiva sobre la planificación pública dentro de la elaboración de los planes estratégicos y permite a la contribución al uso adecuado de los recursos y el cumplimiento de las metas. Esto evidencia también que hay debilidades en la evaluación, coordinación y seguimiento intersectorial son aspectos fundamentales que deben de mejorar con el fin de atender oportunamente a las necesidades fundamentales de la salud.

Tabla 4*Resultados de la dimensión organización pública*

N°	Preguntas	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1	¿Considera que la estructura orgánica define claramente las funciones y responsabilidades de cada colaborador en la Dirección Regional de Salud Huánuco?	6	5.5%	11	10.0%	26	23.6%	41	37.3%	26	23.6%
2	¿La estructura orgánica facilita las coordinaciones y comunicaciones necesarias para brindar una atención oportuna a las necesidades en la Dirección Regional de Salud Huánuco?	3	2.7%	12	10.9%	26	23.6%	38	34.5%	31	28.2%
3	¿Las autoridades responsables asignan los recursos financieros o materiales a la Dirección Regional de Salud Huánuco de acuerdo con las necesidades que se requieren?	7	6.4%	12	10.9%	21	19.1%	41	37.3%	29	26.4%
4	¿Los recursos asignados a la Dirección Regional de Salud Huánuco son utilizados según los criterios establecidos para atender las necesidades de la organización?	8	7.3%	14	12.7%	22	20.0%	30	27.3%	36	32.7%
5	¿Considera que la capacitación ofrecida en la Dirección Regional de Salud Huánuco incrementa su habilidad para desempeñar eficientemente sus tareas actuales?	7	6.4%	8	7.3%	23	20.9%	33	30.0%	39	35.5%
6	¿La capacitación que recibe en la Dirección Regional de Salud Huánuco lo prepara para ocupar posiciones más avanzadas en el futuro, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de la organización?	10	9.1%	8	7.3%	31	28.2%	25	22.7%	36	32.7%

Nota: Resultado de encuesta**Análisis e interpretación**

Según los resultados sobre la dimensión organización pública, en relación a la estructura orgánica el 37.3% indicaron casi siempre y el 23.6% siempre están definidas claramente las funciones como las responsabilidades

de cada trabajador de la DIRESA, asimismo el 34.5% casi siempre y el 28.2% siempre la estructura orgánica facilita las coordinaciones y comunicaciones para brindar la atención oportuna. Por otro lado, el 37.3% casi siempre y el 36.4% siempre consideran que las autoridades responsables asignan los recursos materiales y/o financieras a la DIRESA de acuerdo a las necesidades identificadas. El 27.3% casi siempre y el 32.7% siempre indican que los recursos asignados son utilizados de acuerdo a los criterios establecidos según las necesidades de la DIRESA. Y, el 30% casi siempre y 35.5% siempre la capacitación que se realiza incrementa sus habilidades de los colaboradores para que desempeñen sus funciones y el 28.2% indica que a veces las capacitaciones realizadas en algunos colaboradores lo preparan para que pueden ocupar otros cargos, mientras que un 32.7% siempre las capacitaciones que se llevan a cabo hacen que estén preparados para que asuman otros puestos y tengan el crecimiento profesional y desarrollo de la organización. En ese contexto, podemos deducir que, la organización publica en la DIRESA se lleva a cabo bien ya que tienen una estructura orgánica bien definida que permite la comunicación efectiva. También se tiene un 23.6% que a veces a través de la estructura orgánica se encuentran definidas las funciones de cada funcionario, esto puede conllevar a que las responsabilidades, si las cosas salen mal pueden generar confusiones en la identificación de los responsables. Los recursos se asignan de acuerdo a las necesidades, sin embargo, también un 20% indicaron que a veces dichos recursos son utilizados según los criterios establecidos para atender las necesidades de la organización. Las capacitaciones que reciben los colaboradores un 28.2% consideraron que a veces los prepara para que ocupen otras posiciones, lo que conllevaría a que su crecimiento profesional en algunos colaboradores sea limitado. En ese contexto, la organización pública según los resultados muestra una distribución funcional que favorece la comunicación y la asignación de recursos en base a las necesidades. Pero la falta de claridad de las funciones entre los colaboradores y la poca eficiencia en el uso de los recursos podrían afectar al cumplimiento de meta de la institución. Por ello, estos aspectos deben mejorar la gestión interna y enfocarse en el desarrollo del personal lo que contribuirá al cumplimiento de las metas.

Tabla 5

Resultados de la dimensión dirección pública

N°	Pregunta	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1	¿Percibe que su líder dirige y motiva de acuerdo con la cultura organizacional y el ambiente de trabajo en la Dirección Regional de Salud Huánuco?	6	5.5%	11	10.0%	21	19.1%	40	36.4%	32	29.1%
2	¿Siente que el estilo de liderazgo en la Dirección Regional de Salud Huánuco favorece su satisfacción y compromiso, lo que contribuye al cumplimiento eficiente de los objetivos organizacionales?	3	2.7%	14	12.7%	27	24.5%	30	27.3%	36	32.7%
3	¿Considera que hay un adecuado intercambio de información dentro de la Dirección Regional de Salud Huánuco entre los colaboradores y los diferentes niveles jerárquicos?	4	3.6%	16	14.5%	20	18.2%	39	35.5%	31	28.2%
4	¿La comunicación interna en la Dirección Regional de Salud Huánuco asegura que la información que se maneja es clara y confiable?	9	8.2%	15	13.6%	24	21.8%	33	30.0%	29	26.4%
5	¿Considera que en la Dirección Regional de Salud Huánuco se analizan diversas alternativas antes de tomar decisiones para resolver problemas o aprovechar oportunidades?	5	4.5%	10	9.1%	24	21.8%	40	36.4%	31	28.2%
6	¿Percibe que las decisiones tomadas en la Dirección Regional de Salud Huánuco contribuyen al cumplimiento de las metas organizacionales?	3	2.7%	13	11.8%	21	19.1%	42	38.2%	31	28.2%

Nota: Resultado de encuesta

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados sobre la dimensión dirección pública, el 36.4% consideraron que casi siempre y el 29.1% siempre los líderes los orientan y dirigen de acuerdo a la cultura organizacional propiciando un buen ambiente de trabajo. El 27.3% casi siempre y el 32.7% siempre consideran que el estilo de liderazgo que se lleva en la DIRESA favorece y satisface a los

colaboradores a que cumplan con los objetivos institucionales. Por otro lado, un 35.5% indicaron casi siempre y 28.2% siempre que el intercambio de la información es adecuado entre todos los colaboradores respetando los niveles jerárquicos. El 30% consideraron casi siempre y 26.4% siempre que hay una comunicación interna permitiendo que se maneje la información clara y confiable entre todos. Asimismo, el 36.4% consideraron casi siempre y 28.2% siempre que la DIRESA analiza diferentes alternativas de solución ante los inconvenientes que se presentan. El 38.2% consideraron casi siempre y el 28.2% siempre las decisiones que se toman contribuyen a que se cumplan los metas planteados en la organización. En ese sentido, a través de estos resultados podemos deducir que la dirección pública en la DIRESA es visto como bueno en algunos aspectos como el estilo de liderazgo que demuestran los jefes en su mayoría; sin embargo, se tiene un 24.5% que consideraron que a veces contribuye a la eficiencia de cumplimiento de los objetivos lo que evidencia que aún hay carencia de un buen liderazgo hacia los trabajadores y que les dificulta realizar sus labores con eficiencia. La comunicación interna que se tienen entre los colaboradores y las demás áreas es buena lo cual permite trabajar de manera articula en atención a las necesidades y la toma de decisiones. También se tiene un 19.1% indicaron a veces las decisiones que se toman en la DIRESA contribuye al cumplimiento de las metas, es decir, que en algunas ocasiones las decisiones que se toman no son bien acertados lo que podría conllevar a que no se cumpla eficientemente las mestas organizacionales. Los resultados sobre la dirección pública muestran aspectos positivos como un buen liderazgo lo que contribuye de que hay un ambiente de trabajo, una comunicación interna entre las áreas es adecuada lo que permite de que las coordinaciones sean más eficientes y permite cumplir con los objetivos y para ello, los funcionarios analizan las mejoras soluciones ante cualquier situación que requiera la atención oportuna sobre las necesidades más demandas.

Tabla 6

Resultados de la dimensión control público

N°	Pregunta	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1	¿Considera que las regulaciones normativas implementadas en la Dirección Regional de Salud Huánuco aseguran la calidad de los servicios y bienes ofrecidos a la población?	6	5.5%	13	11.8%	22	20.0%	44	40.0%	25	22.7%
2	¿Recibe capacitaciones que le permiten tomar conciencia y cumplir eficientemente con las normas establecidas en la Dirección Regional de Salud Huánuco?	6	5.5%	11	10.0%	32	29.1%	33	30.0%	28	25.5%
3	¿Considera que en la Dirección Regional de Salud Huánuco se evalúan adecuadamente sus habilidades, competencias y actitudes personales durante el desempeño de sus funciones?	8	7.3%	12	10.9%	31	28.2%	31	28.2%	28	25.5%
4	¿Percibe que su eficiencia, compromiso y calidad en el trabajo son considerados en los procesos de evaluación de desempeño en la Dirección Regional de Salud Huánuco?	6	5.5%	2	1.8%	31	28.2%	38	34.5%	33	30.0%
5	¿Considera que la Dirección Regional de Salud Huánuco utiliza procesos y herramientas adecuadas para monitorear, evaluar y regular las actividades y operaciones de la organización?	5	4.5%	11	10.0%	24	21.8%	32	29.1%	38	34.5%
6	¿El sistema de control en la Dirección Regional de Salud Huánuco ayuda a prevenir, detectar y corregir desviaciones o irregularidades en la gestión administrativa?	10	9.1%	10	9.1%	25	22.7%	27	24.5%	38	34.5%

Nota: Resultado de encuesta

Análisis e interpretación

Según los resultados sobre la dimensión control público, el 40% indicaron que casi siempre y 22.7% siempre las regulaciones normativas

implementadas en la DIRESA aseguran que se brinde la calidad de servicio a la ciudadanía. El 29.1% considera que a veces los trabajadores reciben capacitaciones para que tomen conciencia y cumplan las normas lo que puede generar inconvenientes en la interpretación de las normas y puede conllevar a que se apliquen de manera errónea, sobre lo mismo, el 30% casi siempre 25.5% siempre los colaboradores reciben las capacitaciones. El 28.2% indicaron casi siempre y 25.5% siempre se evalúan las capacidades, competencias y actitudes de los trabajadores durante su jornada laboral lo que permite mejorar en algunos aspectos que pueden estar con bajo rendimiento. Por otro lado, 34.5% consideraron casi siempre y 30% siempre los colaboradores perciben que la eficiencia, compromiso y calidad son considerados en la evaluación de desempeño. El 29.1% indicaron casi siempre y 34.5% siempre en la DIRESA se utilizan herramientas y los procesos adecuados para monitorear y evaluar las actividades de la organización, el 24.5% consideraron casi siempre y 34.5% siempre el sistema de control ayuda a que se puede prevenir, detectar y corregir los errores que se pueden presentar en la gestión administrativa de manera oportuna. En ese sentido, podemos decir que, el control público que se lleva a cabo en la DIRESA es bueno, pero, en ciertos aspectos hay para mejorar con respecto al cumplimiento normativo, ya que un 20% indicaron que solo a veces las regulaciones normativas que se realiza aseguran la calidad de servicio. Respecto a la evaluación de desempeño, la mayoría consideraron como bueno; por otro lado, los colaboradores indicaron que en un 28.2% a veces realizan la evaluación correcta de sus habilidades de acuerdo a sus funciones, lo que puede conllevar a que no se sepa con exactitud el desempeño del funcionario. Respecto al sistema de control un 22.7% indicaron que a veces la DIRESA les ayuda a prevenir algún riesgo, por lo que es importante que se tenga bien definido para que así se minimicen los riesgos que se pueden presentar y que afecte el funcionamiento de la organización. Por lo tanto, de acuerdo a los resultados el control público se muestra de manera positiva ya que se destaca que la aplicación de las normas y el uso de las herramientas de monitoreo hace a que se mejore la gestión eficientemente. Pero, debe de mejorar en la capacitación sobre el cumplimiento de las normas y evaluación

de su desempeño de cada colaborador, ya que esto fortalecerá a un adecuado control en todas las áreas.

Tabla 7

Nivel de la gestión administrativa pública

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	9,1
Regular	35	31,8
Bueno	65	59,1
Total	110	100,0

Nota: Resultado de encuesta

Análisis e interpretación

Para determinar el nivel de la variable gestión administrativa pública, se sumó de cada encuestado las respuestas de las 24 preguntas, y se identificó el máximo y mínimo y se procedió la resta entre los valores y se dividió entre 3 según los criterios que se estableció de baremo en función al objetivo. Y, los resultados se muestran en la tabla 7 donde el nivel de la gestión administrativa pública en un 9.1% es malo, 31.8% regular y 59.1% bueno. Esto demuestra que el desarrollo de la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco se encuentra en el nivel bueno en un 59.1% demostrando así que todos los procesos administrativos se llevan a cabo bien, lo que permite el funcionamiento adecuado de la organización.

Tabla 8

Nivel de la planificación pública

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	10,0
Regular	48	43,6
Bueno	51	46,4
Total	110	100,0

Nota: Resultado de encuesta

Análisis e interpretación

Para determinar el nivel de la dimensión planificación pública, se sumó de cada encuestado las respuestas de las 6 preguntas, y se identificó el

máximo y mínimo y se procedió la resta entre los valores y se dividió entre 3 según los criterios que se estableció de baremo en función al objetivo y este procedimiento se realizó para las demás dimensiones. Y, los resultados se muestran en la tabla 8 el nivel de la planificación pública un 10% considera como malo, 43.6% regular y el 46.4% bueno. Estos resultados indica que la planificación pública en la DIRESA es entre regular y bueno, es decir, que deben de mejorar ya que hay aspectos como el cumplimiento de las metas o la participación de todas las organizaciones vinculadas a la atención de la salud deben de trabajar de manera articulada lo que permitiría a que se cumplan las metas en función de los planes estratégicos elaborados y atender a las necesidades.

Tabla 9

Nivel de la organización pública

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	14,5
Regular	44	40,0
Bueno	50	45,5
Total	110	100,0

Nota: Resultado de encuesta

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 9 el 14.5% considera como malo, 40% regular y 45.5% bueno. Es decir, que la organización pública en la DIRESA es buena, esto dado a que la estructura orgánica esta bien diseñado lo que permite que el flujo de trabajo sea bueno y la capacitación que realizan a los colaboradores también conlleva a que se organicen de la mejor manera ya que una buena organización permite a que se cumplan los planes y objetivos institucionales.

Tabla 10

Nivel de dirección pública

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	11,8
Regular	36	32,7

Bueno	61	55,5
Total	110	100,0

Nota: Resultado de encuesta

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 10 el 11.8% considera como malo la dirección pública, 32.7% regular y 55.5% bueno. Esto demuestra que la dirección pública en la DIRESA se encuentra en el nivel bueno ya que las actividades que se llevan a cabo en base a un buen liderazgo y direccionamiento entre los gerentes y los demás colaboradores ya que para que se cumplan las metas los lideres motivan, orientan y inspiran a fin de que se cumplan los objetivos planteados.

Tabla 11

Nivel del control público

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	10,0
Regular	39	35,5
Bueno	60	54,5
Total	110	100,0

Nota: Resultado de encuesta

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 11, el 10% considera como malo al control público, 35.5% regular y 54.5% bueno. Entonces el control público en la DIRESA se encuentra en el nivel bueno ya que a través de los mecanismos de control que se tiene se realizan las evaluaciones en función a los objetivos y de acuerdo a ello toman las medidas correctivas sobre algún acontecimiento negativo que se puede presentar ya que se busca un buen control con eficiencia y eficacia de acuerdo a las estrategias planteados.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general, analizar cómo funciona la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025. Mediante los resultados de la tabla 7 se pudo evidencia que el funcionamiento en un 59.1% es buena es decir que los procesos administrativos como la planeación, organización, dirección y control se desarrolla adecuadamente permitiendo el cumplimiento de las metas planteadas. Esto a su vez se refleja en la tabla 3 que una adecuada planeación estratégica en un 40.9% casi siempre permite que se utilicen los recursos eficientemente y permite que las respuestas a las necesidades sean efectivas. Por otro lado, en la tabla 4 el 37.3% considera que casi siempre mediante la estructura orgánica se define las responsabilidades con la finalidad de ser más cuidadosos con los trabajos que se lleva a cabo con transparencia. También, en la tabla 5 el 27.3% casi siempre y 32.7% siempre un buen liderazgo contribuye a que se cumplan con los objetivos y planes planteados. Asimismo, en la tabla 6 el 30% indicaron que casi siempre los colaboradores reciben las capacitaciones lo que les permite tomar mayor conciencia y cumplir con eficiencia dichas normas que se establecen dentro de la DIRESA. Estos resultados podemos contrastar con la investigación desarrollada por Palacios (2023) donde los resultados muestran que la gestión administrativa en un 67.7% es buena reflejando que todos los procesos administrativos se llevaron de manera adecuada en los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco lo que demuestra que la atención a los usuarios es oportuna y satisfactoria. Asimismo, Koontz et al. (2012) sostienen que mediante la gestión administrativa permite diseñar los procesos y mantiene un entorno en el cual los individuos trabajando articuladamente logran cumplir eficientemente objetivos seleccionados. Por lo tanto, una buena gestión administrativa pública es importante ya que permite que la DIRESA pueda desarrollar sus actividades con una planificación más adecuada según la estructura orgánica, esto le permite a que se organicen todas las actividades con eficiencia y transparencia, permitiendo así mejorar la calidad de atención en la salud.

De acuerdo al objetivo específico 1; analizar cómo se desarrolla la planificación pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025. Mediante los resultados de la tabla 3 el 35.5% indicaron que casi siempre y el 26.4% siempre una buena elaboración de los planes permite a la DIRESA a la consecución de los objetivos a largo plazo y 33.6% indicaron siempre hay mecanismos de seguimiento y evaluación de cumplimiento de las metas, pero un 29.1% indicaron que a veces se dan dichos seguimientos. Es así, que los resultados en su mayoría reflejan la percepción positiva sobre la planificación pública dentro de la elaboración de los planes estratégicos y permite a la contribución al uso adecuado de los recursos y el cumplimiento de las metas. Esto evidencia también que hay debilidades en la evaluación, coordinación y seguimiento intersectorial son aspectos fundamentales que deben de mejorar con el fin de atender oportunamente a las necesidades fundamentales de la salud. Estos resultados podemos contrastar con la investigación desarrollada por Massuh (2021) que llega a concluir que para mejorar la gestión administrativa se desarrollan diferentes actividades ya que el 43.8% indicaron que la atención es regular y el 93% manifestaron que deben de mejorar la calidad de servicio. Asimismo, Lemus et al. (2009) indican que son procesos en donde se toman las decisiones y que deben estar vinculado con los resultados que se desea obtener en el futuro, para que la planificación sea más eficiente es necesario recabar la información necesaria y en base a ello se puede organizar las acciones y actividades en beneficio de la mejorar de la organización.

De acuerdo al objetivo específico 2; analizar cómo se desarrolla la organización pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025. Los resultados obtenidos en su mayoría indicaron que el desarrollo de la organización es bueno, de acuerdo a la tabla 4 un 27.3% indicaron casi siempre y 32.7% siempre a través de una buena organización se puede asignar los recursos materiales o financieras de acuerdo a las necesidades. También a través de la organización se puede desarrollar capacitaciones ya que consideran en un 35.5% siempre mejora sus habilidades e incrementa sus desempeños. Es por ello, que la organización pública según estos los resultados muestra una distribución funcional que favorece la comunicación y

la asignación de recursos en base a las necesidades. Pero la falta de claridad de las funciones entre los colaboradores y la poca eficiencia en el uso de los recursos podrían afectar al cumplimiento de meta de la institución. Por ello, estos aspectos deben mejorar la gestión interna y enfocarse en el desarrollo del personal lo que contribuirá al cumplimiento de las metas. Estos resultados podemos contrastar con la investigación desarrollada por Gómez (2021) que concluye que, mediante una organización adecuada para la atención a los pacientes, permitió mejorar en un 26.7% la atención y el 50% indicaron que el personal les brindo una buena atención, por ello considera que una buena atención es importante para una buena calidad de servicio. Por otro lado, Lemus et al. (2009) indican que mediante la organización se llevan a cabo las coordinaciones y se realiza una estructura de la forma de que se lleve a cabo el trabajo de acuerdo a los recursos que tiene la organización. En ese contexto, la organización pública es primordial porque a través de ella se puede establecer las estructuras y procesos más claros para gestionar las necesidades con mayor eficiencia.

De acuerdo al objetivo específico 3; analizar cómo se desarrolla la dirección pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025. Según los resultados en su mayoría indicaron que el desarrollo de la dirección pública es bueno, lo que se refleja en la tabla 5 donde un 27.3% indicaron casi siempre y 32.7% siempre un buen estilo de liderazgo favorece al compromiso y satisfacción de los colaboradores y cumplan eficientemente los objetivos institucionales. Asimismo, un 36.4% indicaron casi siempre y 21.8% a veces se analizan los resultados de las evaluaciones para resolver algún problema que puede suceder. Estos resultados muestran aspectos positivos como un buen liderazgo lo que contribuye de que hay un ambiente de trabajo, una comunicación interna entre las áreas es adecuada lo que permite de que las coordinaciones sean más eficientes y permite cumplir con los objetivos y para ello, los funcionarios analizan las mejoras soluciones ante cualquier situación que requiera la atención oportuna sobre las necesidades más demandas. Estos resultados podemos contrastar con la investigación desarrollado por Ortiz (2024) que concluye que la gestión administrativa en los centros de salud estudiados es adecuada, dentro de ello se destaca la dirección ya que a través

de ello se desarrolla la adecuada ejecución de sus funciones. Asimismo, Lemus et al. (2009) indican que una buena dirección es primordial ya que mediante ello se desarrolla los vínculos de manera directa entre el gerente y sus subordinados de acuerdo al organigrama que se tiene diseñado. Por lo tanto, una buena dirección pública en la DIRESA mediante un buen liderazgo ayuda a la conducción estratégicamente el sistema de atención de la salud. Para ello, la toma de decisiones debe ser acertados fijándose a las metas y objetivos claros de acuerdo a las necesidades de la organización.

Según el objetivo específico 4; analizar cómo se desarrolla el control público en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025. De acuerdo a los resultados la mayoría indicaron que el desarrollo del control público es bueno, lo que se ve reflejado en la tabla 6 que dentro del control el 40% indicaron casi siempre y 22.7% siempre las normativas que se implementan en la DIRESA ayudan a que se brinde un servicio de calidad a toda la población. Pero un 28.2% de los colaboradores indicaron que a veces en la DIRESA se evalúan sus desempeños, al no realizarse continuamente dichas evaluaciones puede generar a que sus labores no realicen de la mejor manera la cual esto hace a que no se cumplan los objetivos estratégicos planteados. Por lo tanto, se muestra de manera positiva el control público ya que se destaca que la aplicación de las normas y el uso de las herramientas de monitoreo hace a que se mejore la gestión eficientemente. Pero, debe de mejorar en la capacitación sobre el cumplimiento de las normas y evaluación de su desempeño de cada colaborador, ya que esto fortalecerá a un adecuado control en todas las áreas. Estos resultados podemos contrastar con la investigación desarrollada por Jiménez (2022) quien concluye que el 81.6% de los colaboradores consideraron que la gestión administrativa es baja solo el 3.9% consideró alto, lo que hace en que los procesos administrativos no se están llevando a cabo bien, recomendando que debe haber mejor control en todas las actividades. Asimismo, Mazacón et al. (2021) indicaron que el control consiste en realizar la evaluación de los resultados que se ha obtenido mediante los esfuerzos que se han realizado dentro de la organización esto de acuerdo a los objetivos planteados. En ese sentido, el adecuado desarrollo del control público es importante para la transparencia, eficiencia y legalidad

en todas las gestiones que se realiza en relación a la atención de la salud, ya que a través de ello se previenen las posibles fallas o malas prácticas de algunos colaboradores.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que el funcionamiento de la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025 es bueno en un 59.1% esto demuestra que los procesos administrativos se desarrollan con eficiencia, transparencia y enfocado a la atención a los ciudadanos. Es decir, que están cumpliendo los objetivos y/o planes estratégicos lo cual se ve reflejado en la tabla 3 donde un 40.9% manifestaron que casi siempre a través de una buena planificación se utilizan los recursos y se atienden a las necesidades de mayor demanda, para ello también se demostró en la tabla 5 que un 27.3% casi siempre y 32.7% siempre un buen liderazgo de los jefes contribuye al cumplimiento de las metas institucionales. Por lo tanto, una buena gestión administrativa pública es importante ya que permite que la DIRESA pueda desarrollar sus actividades con una planificación más adecuada según la estructura orgánica, esto le permite a que se organicen todas las actividades con eficiencia y transparencia, permitiendo así mejorar la calidad de atención en la salud.
2. Se concluye que el desarrollo de la planificación pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025 es considerada como bueno en un 46.4% y como regular en un 43.6%, lo que podría reflejar que hay aspectos en los que debe mejorar como el cumplimiento de las metas y las coordinaciones con las instituciones que están relacionadas a la atención de la salud. Asimismo, en la tabla 3 se pudo evidenciar un 35.5% mencionaron casi siempre y 26.4% siempre respecto a una adecuada elaboración de los planes estratégicos lo que permite que los objetivos se cumplan con eficiencia y para ello debe hacerse los seguimientos necesarios ya que la prioridad es el cumplimiento de todas las metas según los recursos que se cuenta; sin embargo, un 29.1% manifestaron a veces se realizan los seguimientos lo que puede ponerse en riesgo el logro de los objetivos. Es así, que en su mayoría reflejan la percepción positiva sobre la planificación pública dentro de la elaboración de los planes estratégicos y permite a la contribución al uso adecuado de los recursos y el cumplimiento de las metas.

3. Se concluye que el desarrollo de la organización pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025, es considerado como bueno en 45.5%, esto demuestra que en la estructura organizacional de la DIRESA los procesos se encuentran está bien establecidos, asimismo se distribuyen las responsabilidades de acuerdo a los cargos, asimismo, en la tabla 4 un 27.3% indicaron casi siempre y 32.7% siempre mediante una buena organización que se realiza entre las áreas permite que la asignación de los recursos materiales y financieras sea buena y el 32.7% considera siempre las capacitaciones que reciben los colaboradores les prepara para el crecimiento personal y también de la institución. Esto contribuye al desarrollo adecuado de la organización pública. En ese sentido, que la organización pública según estos los resultados muestra una distribución funcional que favorece la comunicación y la asignación de recursos en base a las necesidades. Por ello, estos son fundamentales para la mejora de la gestión interna y enfocarse en el desarrollo del personal lo que contribuirá al cumplimiento de las metas.
4. Se concluye que el desarrollo de la dirección pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025 es bueno en un 55.5% lo que muestra que hay un liderazgo en el direccionamiento de la DIRESA entre los jefes de las áreas y el compromiso de los colaboradores. Esto se ve reflejado en la tabla 5 donde un 27.3% indicaron casi siempre y 32.7% siempre un buen liderazgo de los jefes favorece al compromiso y satisfacción de los colaboradores, como también el 38.2% indicaron casi siempre las decisiones tomadas permite que se cumplan las metas organizacionales. En ese sentido, ante una buena dirección permite tener un clima laboral y la eficiencia institucional permitiendo así la mejora en la atención. Estos resultados muestran aspectos positivos como un buen liderazgo lo que contribuye de que hay un ambiente de trabajo, una comunicación interna entre las áreas es adecuada lo que permite de que las coordinaciones sean más eficientes y permite cumplir con los objetivos y para ello, los funcionarios analizan las mejoras soluciones ante cualquier situación que requiera la atención oportuna sobre las necesidades más demandas.
5. Se concluye que el desarrollo del control público en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025 es bueno en un 54.5% la cual se refleja que hay

mecanismos de control adecuado de evaluaciones y rendiciones de cuentas de acuerdo a las actividades desarrolladas, asimismo, en la tabla 6 el 40% indicaron casi siempre y 22.7% siempre mediante la implementación de normativas favorece a que se brinde un servicio de calidad, también en un 34.5% casi siempre el compromiso de los colaboradores es importante durante la evaluación que se realiza y también mediante el sistema de control se puede prevenir los riesgos que pueden afectar a la gestión de las necesidades de las diferentes áreas. Por lo tanto, se muestra de manera positiva el control público ya que se destaca que la aplicación de las normas y el uso de las herramientas de monitoreo hace a que se mejore la gestión eficientemente. Pero, debe de mejorar en la capacitación sobre el cumplimiento de las normas y evaluación de su desempeño de cada colaborador, ya que esto fortalecerá a un adecuado control en todas las áreas. Es por ello, un buen control que se lleva reflejará a que se brinde un buen servicio y así los ciudadanos tendrán mayor confianza.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la DIRESA – Huánuco que la asignación de los recursos materiales y económicos sea más eficiente ya que un 24.5% consideraron que a veces mediante la elaboración de los planes estratégicos permite que se utilicen los recursos y se responda de manera efectiva. Por ello, se debe definir bien los objetivos y hacer el seguimiento de las mismas, lo que permitirá que el proceso administrativo se desarrolle con mayor eficiencia.
2. Se recomienda al jefe del área de planeamiento estratégico que hay aspectos en los que deben mejorar, como en el mecanismo de seguimiento y evaluación ya que el 26.1% considero que a veces se permite se cumplan las metas, para ello, se deben establecer indicadores claros, medibles y contar con herramientas que facilite la visualización y control de las actividades planificadas para cada área de la DIRESA.
3. Se recomienda al director de la DIRESA de acuerdo a los resultados obtenidos sobre la organización pública en la mayoría son positivos, pero hay aspectos por mejorar como la asignación de recursos ya que el 12.7% indicaron casi nunca son utilizados con los criterios razonables, por ello, es importante hacer el seguimiento del uso de los recursos y capacitar a los colaboradores con el fin de que cumpla la misión organizacional.
4. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos, en relación a la dirección pública, si bien en los resultados en la mayoría son positivas, pero hay aspecto en la que se deben mejorar como la mejora de la comunicación interna ya que el 13.6% consideraron casi nunca la información es clara y confiable por ello se debe establecer de manera clara los canales de comunicación y en función a la estructura orgánica promoviendo así la transparencia.
5. Se recomienda al jefe del área de control institucional mejorar en cuanto a la utilización de los recursos y herramientas ya que el 10% consideraron que casi nunca las herramientas que se tiene permiten monitorear todas las actividades por ello sería bueno contar con sistemas más actualizados que permiten realizar el control y seguimiento más eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chávez Choque, M. E., Calisaya Mestas, H. L., Saira Quispe, E. W., y Portugal Portales, D. E. (2025). Relación entre tecnología de información, control interno y gestión administrativa de los centros de salud de Arequipa. *Revista InveCom / ISSN En línea: 2739-0063*, 5(4), 1–13. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14834071>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración teoría, proceso y práctica*. Mc Graw Hill. <https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf>
- Cruz Petit, B. (2012). Estrategias de políticas públicas para el desarrollo sustentable, una visión crítica. *Telos*, 14(3), 346-363. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4084730>
- Dunbar, P., Keyes, L. M., y Browne, J. P. (2023). Determinantes del cumplimiento normativo en los servicios de salud y asistencia social: una revisión sistemática utilizando el Marco Consolidado para la Investigación de la Implementación. *PloS one*, 18(4), e0278007. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278007>
- Escuela Nacional de Administración Pública. (2021). *Gestión por Procesos para la Administración Pública* (Primera edición ed.). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679188/Gesti%C3%B3n%20por%20Procesos%20para%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%BAblica.pdf?v=1643415901>
- Gan Bustos, F., y Trihiné i Prats, J. (2013). *La evaluación del desempeño individual*. Editorial Díaz de Santos, S.A. https://www.google.com.pe/books/edition/La_evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o_individual/gTRoFsGI_0EC?hl=es&gbpv=0
- García Jiménez, J. (2022). *La comunicación interna*. España: Ediciones Diaz de Santos S.A..

https://www.google.com.pe/books/edition/La_comunicaci%C3%B3n_interna/ttSdEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Geraldo Campos, L. A. ., Mera Sánchez, A. R. ., y Rocha Perez, E. . (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174. https://www.researchgate.net/publication/343986014_Importancia_de_los_estilos_de_liderazgo_un_abordaje_de_revision_teorica

Gobierno Regional Huánuco. (2020). *Informe de evaluación de resultados del plan estratégico institucional 2019 – 2022 del Gobierno Regional Huánuco correspondiente al año 2019*.

Gómez, M. J. (2021). *Análisis de la gestión administrativa y calidad de del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/639659da-d6a9-41f9-aafe-906a72342660/content>

Gómez, M. J., Jaramillo, F. M., Estrella, C. E., y Núñez, J. J. (2022). Análisis de la gestión administrativa y calidad del servicio de emergencias del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas 2020. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*, 3(5), 69–80. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i5.446>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Craw Hi Education.

Hernández, S. J. (2011). *Introducción a la administración Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (Quinta Edición ed.). Mc Craw Hill Educación. https://santic.cl/mt-content/uploads/2022/09/hernandez_introduccion_a_la_admin.pdf

Iza-Mayorga, R., Ventura-Seclén, G., Mendizabal-Anticon, W., Saldaña-Millán, J., Gonzales-Vigo, M., y Albarrán-Gil, J. (2023). La gestión administrativa y los sistemas de salud. Antecedentes y perspectivas. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 27, e6101.

- Jarrín López, W. B. (2016). Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 3(1), 62-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756337>
- Jiménez, S. A. (2022). *Influencia de la gestión administrativa en la calidad de servicio al usuario externo en la Dirección de la Red de Salud Bagua, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98784/Jimenez_GSA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14ª edición ed.). Mc Graw Hill Educación.
- Lemus, J. D., Aragües, V., y Lucioni, M. C. (2009). *Administración hospitalaria y de organizaciones de Atención de la Salud* (Prima edición ed.). Corpus Libros Médicos y Científicos. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/29554.pdf>
- López, J. de D., García, A. D., y Suarez, R. (2024). El Impacto del Liderazgo en el Cumplimiento de Metas Organizacionales. *CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN CIE*, 1(18), 27–35. <https://doi.org/10.24054/cie.v1i18.2885>
- Lozada Riera, M., y Lozada Riera, N. (2023). Situación actual de la administración y gestión del talento humano en los establecimientos de salud privada de Quito – Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 6171–6187. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.1042>
- Massuh, R. I. (2021). *Gestión Administrativa y su incidencia en la calidad del servicio a los usuarios del Hospital General Quevedo IESS, Plan de capacitación*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de

Quevedo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ff11768c-709b-4fb4-b831-403dce50c071/content>

Mazacón, M. N., Bedoya, R. M., Caicedo, L. A., y Paliz, C. D. (2021). *Administración en los servicios de salud* (1era Edición ed.). Binario. <https://binario.com.ec/wp-content/uploads/2022/06/Libro-Administracion-Salud-A5.2.pdf>

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Muñeton Santa, G., Ruiz Martinez, A. F., y Loiza Quintero, O. L. (2016). Toma de decisiones. Explicaciones desde la ciencia aplicada del comportamiento. *Revistas espacios*, 38(13), 1-12.
<https://revistaespacios.com/a17v38n13/a17v38n13p10.pdf>

Ortiz, L. D. (2024). *Gestión administrativa en personal de salud en tres centros de Salud Materno Infantil, Callao 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/138488/Ortiz_CLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palacios, C. M. (2023). *Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco - 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/205a4a25-3275-4bb5-85d6-cda9da3d396a/content>

Parra-Penagos, C., y Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131–143.
<https://doi.org/10.19053/20278306.4602>

Reinoso, F. M., y San, M. F. (2022). La corrupción administrativa en la gestión del talento humano de instituciones públicas, estudio de caso. *Visión digital*, 6(2), 39-57. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v6i2.2112>

Rivero, M. S., Meneses, P. W., García, J., Anibal, R., y Zevallos, E. L. (2021). *Metodología de la investigación*. <https://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=119983>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Moran Canteño, Y. (2025). *La gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025* [Tesis de postgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Operacionalización de variable			Metodología
		Variable	Dimensiones	Indicadores	
Problema general ¿Cómo funciona la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025?	Objetivo General Analizar cómo funciona la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025	Gestión administrativa pública	Planificación pública	Elaboración de planes estratégicos Cumplimiento de meta Participación en conjunto	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental o descriptivo simple Población: 284 trabajadores Muestra: 110 Trabajadores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos - ¿Cómo se desarrolla la planificación pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025? - ¿Cómo se desarrolla la organización pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025? - ¿Cuál es el rol de la dirección pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025? - ¿Cuál es el rol del control público en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025?	Objetivos específicos - Analizar cómo se desarrolla la planificación pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025. - Analizar cómo se desarrolla la organización pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025. - Analizar cómo se desarrolla la dirección pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025. - Analizar cómo se desarrolla el control público en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025.		Organización pública	Estructura orgánica Asignación de recursos Capacitación al personal	
			Dirección pública	Estilo de liderazgo Comunicación interna Toma de decisiones	
			Control público	Cumplimiento normativo Evaluación de desempeño Sistemas de control	



ANEXO 2

INSTRUMENTO

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo de analizar la función de la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025. Su opinión es fundamental para el desarrollo de esta investigación, por lo que agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente de acuerdo a la siguiente escala de Likert

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

N°	Ítems	Respuesta				
	Planificación pública	1	2	3	4	5
1	¿La elaboración de planes estratégicos en la Dirección Regional de Salud Huánuco guía a la organización en la consecución de sus objetivos a largo plazo?					
2	¿La elaboración de planes estratégicos en la DIRESA permite una utilización eficiente de sus recursos y una respuesta efectiva a los cambios en su entorno?					
3	¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan verificar el cumplimiento de las metas establecidas en los planes estratégicos?					
4	¿El cumplimiento de metas en la DIRESA se sustenta en el seguimiento del desempeño y la rendición de cuentas ante los órganos de control?					
5	¿Se evidencia que todas las instituciones descentralizadas y vinculadas a la DIRESA participan con el único objetivo de una atención oportuna?					
6	¿Se realiza la coordinación intersectorial y la detección de las necesidades y problemas que requieren atención en conjunto con todas las instituciones del organismo de salud?					
	Organización pública	1	2	3	4	5
7	¿Considera que la estructura orgánica define claramente las funciones y responsabilidades de cada colaborador en la Dirección Regional de Salud Huánuco?					
8	¿La estructura orgánica facilita las coordinaciones y comunicaciones necesarias para brindar una atención oportuna a las necesidades en la Dirección Regional de Salud Huánuco?					
9	¿Las autoridades responsables asignan los recursos financieros o materiales a la Dirección Regional de Salud Huánuco de acuerdo con las necesidades que se requieren?					
10	¿Los recursos asignados a la Dirección Regional de Salud Huánuco son utilizados según los criterios establecidos para atender las necesidades de la organización?					

11	¿Considera que la capacitación ofrecida en la Dirección Regional de Salud Huánuco incrementa su habilidad para desempeñar eficientemente sus tareas actuales?					
12	¿La capacitación que recibe en la Dirección Regional de Salud Huánuco lo prepara para ocupar posiciones más avanzadas en el futuro, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de la organización?					
	Dirección pública	1	2	3	4	5
13	¿Percibe que su líder dirige y motiva de acuerdo con la cultura organizacional y el ambiente de trabajo en la Dirección Regional de Salud Huánuco?					
14	¿Siente que el estilo de liderazgo en la Dirección Regional de Salud Huánuco favorece su satisfacción y compromiso, lo que contribuye al cumplimiento eficiente de los objetivos organizacionales?					
15	¿Considera que hay un adecuado intercambio de información dentro de la Dirección Regional de Salud Huánuco entre los colaboradores y los diferentes niveles jerárquicos?					
16	¿La comunicación interna en la Dirección Regional de Salud Huánuco asegura que la información que se maneja es clara y confiable?					
17	¿Considera que en la Dirección Regional de Salud Huánuco se analizan diversas alternativas antes de tomar decisiones para resolver problemas o aprovechar oportunidades?					
18	¿Percibe que las decisiones tomadas en la Dirección Regional de Salud Huánuco contribuyen al cumplimiento de las metas organizacionales?					
	Control público	1	2	3	4	5
19	¿Considera que las regulaciones normativas implementadas en la Dirección Regional de Salud Huánuco aseguran la calidad de los servicios y bienes ofrecidos a la población?					
20	¿Recibe capacitaciones que le permiten tomar conciencia y cumplir eficientemente con las normas establecidas en la Dirección Regional de Salud Huánuco?					
21	¿Considera que en la Dirección Regional de Salud Huánuco se evalúan adecuadamente sus habilidades, competencias y actitudes personales durante el desempeño de sus funciones?					
22	¿Percibe que su eficiencia, compromiso y calidad en el trabajo son considerados en los procesos de evaluación de desempeño en la Dirección Regional de Salud Huánuco?					
23	¿Considera que la Dirección Regional de Salud Huánuco utiliza procesos y herramientas adecuadas para monitorear, evaluar y regular las actividades y operaciones de la organización?					
24	¿El sistema de control en la Dirección Regional de Salud Huánuco ayuda a prevenir, detectar y corregir desviaciones o irregularidades en la gestión administrativa?					

Muchas gracias

ANEXO 3

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población de estudio

N°	Detalle	Cantidad
1	Dirección regional	4
2	Oficina de secretaría general e imagen Institucional	9
3	Órgano de Control Institucional	6
4	Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	16
5	Oficina de Asesoría Jurídica	6
6	Oficina Ejecutiva de Administración	3
7	Oficina de Economía	35
8	Oficina de Logística	31
9	Patrimonio	7
10	Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística	13
11	Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres	7
12	Oficina de defensoría de la Salud de las personas	5
13	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas.	4
14	Dirección de Atención Integral de Salud	28
15	Dirección de Servicios de Salud	11
16	Dirección de Aseguramiento Público	10
17	Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud.	2
18	Dirección de Educación para la Salud	7
19	Dirección de Promoción de Vida Sana y participación Comunitaria	5
20	Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental	2
21	Dirección de Saneamiento Básico, Higiene, alimentaria y zoonosis	12
22	Dirección de Ecología, Protección del ambiente y salud Ocupacional	6
23	Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas	4
24	Dirección de Fiscalización, control y vigilancia sanitaria	11
25	Dirección de acceso y uso racional de medicamentos	18
26	Dirección Ejecutiva de Epidemiología.	3
27	Dirección de vigilancia epidemiológica en salud pública	7
28	Dirección de Inteligencia Sanitaria	9
29	Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	3
Total		284

ANEXO 4

SOLICITUD Y AUTORIZACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA
PERUANA"

Huánuco, 14 de abril del 2025

Señor
M.C. Gustavo Alipio Barrera Sulca
Director Regional de Salud
Presente. -

ASUNTO: Solicitud de autorización para realizar investigación de tesis y aplicación de encuestas.

De mi mayor consideración:

Yo, Yosep Morán Canteño, identificado con DNI N.° 74609899, con domicilio en el Jr. Walter Soberón 309 Paucarbamba - Amarilis - Huánuco, estudiante del Programa académico de maestría en ciencias administrativas, en la Universidad de Huánuco, me dirijo a usted con el debido respeto para solicitar la autorización correspondiente que me permita desarrollar mi trabajo de investigación titulado: "La gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, periodo 2025", el cual forma parte de los requisitos para optar el grado de maestro, con mención en gestión pública.

El estudio se desarrollará en el ámbito de la Dirección Regional de Salud Huánuco y tiene como finalidad analizar cómo funciona la gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, periodo 2025. Para ello, se requiere el consentimiento institucional para realizar la recolección de información mediante encuestas dirigidas a los colaboradores.

Los datos recolectados serán utilizados únicamente con fines académicos y de forma confidencial.

Sin otro particular, quedo atento a su respuesta, agradeciendo de antemano su colaboración y apoyo.

Atentamente,


Yosep Morán Canteño
DNI: 74609899
Cel: 931189605
Correo: moranyosep16.99@gmail.com



GERENCIA REGIONAL DE
DESARROLLO SOCIAL | DIRECCIÓN REGIONAL
DE SALUD

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Huánuco, 23 de abril 2025

OFICIO N° 2552 -2025 - GRH-DRS-DEGDRR.HH/DDRR.HH/UI.

Sr. YOSEP MORAN CANTEÑO
Celular N° 931 189 605

Asunto : Facilidades para aplicación de instrumentos de investigación

Referencia : Reg.Doc. N°05790669; Expediente N° 03432477

Solicitud para aplicación de Instrumentos de Investigación (14.04.2025).

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted con la finalidad de extenderle el presente oficio, de presentación, a su persona a las diversas oficinas a fin de que se le brinde las facilidades para la aplicación de sus Instrumentos de Investigación en la Dirección Regional de Salud Huánuco, para su Informe final, de investigación titulado "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO, PERIODO 2025" para ser sustentada en la Universidad de Huánuco, para optar un Pos Grado;

La Investigación es vinculante a los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, La Dirección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos a través de su Unidad de Investigación, será la encargada de hacer el seguimiento respectivo del caso ante las Direcciones y oficinas y/o unidades administrativas.

Así mismo, al final, el investigador adjuntará un ejemplar para su ejecución, buscando mejoras en salud y desempeño profesional de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
AGUIRRE ROJAS Orfa
Quisiera FAU 20140046881 soft
Motivo: Por encargo
Fecha: 24/04/2025 09:28:18-0500

GABS/FJCA/YRdeCH/hwsg
CC. Archivo
Hco, 23/04/2025

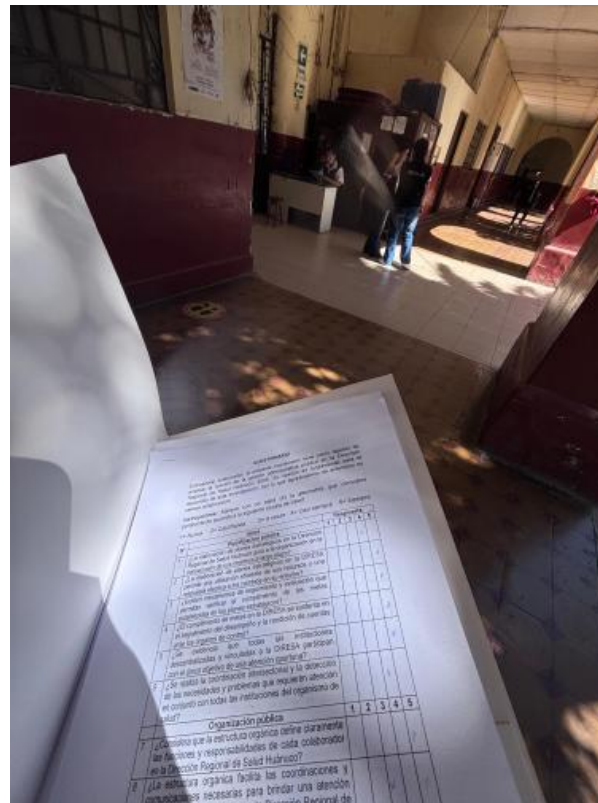


www.direccionhuano.gov.pe

082-590200

ANEXO 5

PANEL FOTOGRÁFICO



ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA DIRESA HCO 2025 - Excel

YOSEP MORAN CANTENO YM

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nueva pestaña Programador Ayuda Acrobat Power Pivot ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos Crear un PDF

R13 2

La gestión administrativa pública en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2025

N° Encuestado	Planificación pública					Organización pública					Dirección pública					Control público					Variable	D1	D2	D3	D4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20						P21	P22	P23	P24
1	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	51	22	12	11	6
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	101	28	27	22	24
3	1	1	3	4	1	2	1	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	1	1	2	3	61	12	17	20	12
4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	67	19	18	12	18
5	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	57	15	14	13	15
6	3	4	4	3	4	2	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	95	20	24	24	27
7	5	5	5	5	5	4	4	5	2	1	5	2	2	3	2	3	1	2	3	4	1	3	2	1	73	27	19	13	14
8	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	110	28	26	30	26
9	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	80	21	20	18	21
10	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	4	2	2	4	2	3	60	13	13	17	17
11	3	2	4	2	3	2	2	3	4	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	1	3	3	3	3	53	16	15	10	12
12	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	58	15	17	13	13
13	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	61	16	15	16	14
14	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	4	75	22	19	20	14
15	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	7	9	6	6
16	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	88	26	20	21	21
17	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112	26	29	27	30
18	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	79	20	20	20	19
19	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	59	13	11	15	20
20	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	86	22	19	23	22
21	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	81	21	23	18	19
22	3	4	3	1	3	2	4	3	1	2	3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	55	16	16	8	15
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	69	19	16	16	18
24	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	80	20	22	20	18
25	3	4	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	102	23	28	27	24
26	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	73	18	19	18	18
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	20	20	20	20

Leyenda

Nunca 1

Casi nunca 2

A veces 3

Casi siempre 4

Siempre 5

ENCUESTA RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Accesibilidad: es necesario investigar

ESTADISTICA DESCRIPTIVA DE LA ENCUESTA DE LOS COLABORADORES DIRESA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos											
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿La elaboración de planes estratégicos en la Dirección Regional de Salud Huánuco guía a la or...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿La elaboración de planes estratégicos en la DIRESA permite una utilización eficiente de sus r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan verificar el cumplimiento de l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿El cumplimiento de metas en la DIRESA se sustenta en el seguimiento del desempeño y la r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Se evidencia que todas las instituciones descentralizadas y vinculadas a la DIRESA participa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Se realiza la coordinación intersectorial y la detección de las necesidades y problemas que r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Considera que la estructura orgánica define claramente las funciones y responsabilidades de ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿La estructura orgánica facilita las coordinaciones y comunicaciones necesarias para brindar u...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Las autoridades responsables asignan los recursos financieros o materiales a la Dirección Re...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Los recursos asignados a la Dirección Regional de Salud Huánuco son utilizados según los c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Considera que la capacitación ofrecida en la Dirección Regional de Salud Huánuco increment...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿La capacitación que recibe en la Dirección Regional de Salud Huánuco lo prepara para ocupa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Percibe que su líder dirige y motiva de acuerdo con la cultura organizacional y el ambiente de...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Siente que el estilo de liderazgo en la Dirección Regional de Salud Huánuco favorece su satis...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿Considera que hay un adecuado intercambio de información dentro de la Dirección Regional d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿La comunicación interna en la Dirección Regional de Salud Huánuco asegura que la informaci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿Considera que en la Dirección Regional de Salud Huánuco se analizan diversas alternativas a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿Percibe que las decisiones tomadas en la Dirección Regional de Salud Huánuco contribuyen ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿Considera que las regulaciones normativas implementadas en la Dirección Regional de Salud...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿Recibe capacitaciones que le permiten tomar conciencia y cumplir eficientemente con las nor...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	¿Considera que en la Dirección Regional de Salud Huánuco se evalúan adecuadamente sus ha...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	¿Percibe que su eficiencia, compromiso y calidad en el trabajo son considerados en los proce...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	¿Considera que la Dirección Regional de Salud Huánuco utiliza procesos y herramientas adec...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	¿El sistema de control en la Dirección Regional de Salud Huánuco ayuda a prevenir, detectar y...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Gestión_Ad...	Numérico	8	0	Gestión administrativa	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
26	Planificació...	Numérico	8	0	Planificación pública	Ninguno	Ninguno	9	Derecha	Escala	Entrada
27	Organizació...	Numérico	8	0	Organización pública	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
28	Dirección_p...	Numérico	8	0	Dirección pública	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
29	Control púb...	Numérico	8	0	Control público	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos
Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON