



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión administrativa percibida y bienestar laboral del personal
profesional de una Microred, Amazonas 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Mejía Mendoza, Paul Hiber (orcid.org/0009-0007-2140-4986)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Dr. Valqui Oxolón, Jose mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis padres por creer en mí, por sus consejos que me inspiran a seguir creciendo profesionalmente y brindarme seguridad para lograr lo que me propongo.

Agradecimiento

A mis padres que son el ejemplo de lucha y perseverancia. A mi segunda madre Irma. A los amigos y compañeros de trabajo por su apoyo en la recolección de datos, que hicieron posible concluir mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
3.5. Procedimiento	24
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1. Estadística descriptiva	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	43

Índice de Tablas

TABLA 1 NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA MICRORED, AMAZONAS 2023	26
TABLA 2 NIVELES DE BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE UNA MICRORED, AMAZONAS 2023	27
TABLA 3 PRUEBA DE NORMALIDAD KOLMOGOROV-SMIRNOV DE LAS VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE UNA MICRORED, AMAZONAS 2023.	27
TABLA 4 CORRELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE LA MICRORED, AMAZONAS 2023.	28
TABLA 5 CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Y EL BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE LA MICRORED, AMAZONAS 2023.	29
TABLA 6 CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y EL BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE UNA MICRORED, AMAZONAS 2023.	30
TABLA 7 CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN Y EL BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE LA MICRORED, AMAZONAS 2023	31
TABLA 8 CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CONTROL Y EL BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE LA MICRORED, AMAZONAS 2023 PROFESIONAL DE UNA MICRORED, AMAZONAS 2023	32

Resumen

El estudio de investigación se centró en nuestro objetivo general el cual fue de determinar la relación de la Gestión administrativa percibida y bienestar laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas 2023, la población estuvo conformada por 105 personales de la Unidad de una Microred, Amazonas 2023, la muestra fue de 80 personales profesionales, siendo aplicada una encuesta única e irreplicable, en las cuales se han estudiado las variables: Gestión administrativa y bienestar laboral, el método empleado en la investigación fue la descriptiva e inferencial, esta investigación utilizó para su propósito el tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los cuestionarios de gestión administrativa de Castro, P, adaptada por Rodríguez y bienestar laboral de Baigorria, A , adaptada por Zumaran, con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existente entre las variables de estudio, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.513 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.002$.

Palabras clave: Gestión administrativa, bienestar laboral, organización administrativa.

Abstract

The research study focused on our general objective which was to determine the relationship between perceived administrative management and work well-being of the professional staff of a Microred, Amazonas 2023, the population was made up of 105 personnel from the Unit of a Microred, Amazonas 2023, the sample was 80 professional personnel, a unique and unrepeatable survey was applied, in which the variables have been studied: Administrative management and work well-being, the method used in the research was descriptive and inferential, this research used for its purpose the descriptive correlational type, non-experimental design, quantitative approach, which collected the information in a specific period, which was developed by applying the administrative management questionnaires of Castro, P, adapted by Rodríguez and labor well-being of Baigorria, A, adapted by Zumaran, with a Likert scale, which provided information about the relationship that exists between the study variables, in their different dimensions; whose results are presented graphically and textually. The result of Spearman's Rho correlation coefficient of 0.513 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also at the level of moderate correlation and the level of bilateral significance is $p=0.002$.

Keywords: Administrative Management, Workplace Wellbeing, Organization Administrative.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra salud desde siempre fue el pilar principal en la vida de nosotros los humanos, tomando en cuenta la percepción de bienestar físico, psicológico, mental y social. Bajo este contexto, el ser humano como parte del instinto de supervivencia, busca mantenerla en todos sus aspectos, Sinclair J (2019). Ante esto, todos los servidores de la salud debemos estar preparados para el tratamiento de las enfermedades, afecciones, accidentes o cualquier incidencia que presente un paciente al llegar las instituciones (Galemore, 2011). No obstante, el constante ingreso de casos diarios, acompañado de diversos motivos que tienen influencia en el bienestar de las personas dentro de su desempeño laboral, como en su salud las cuales son, la falta de diversos recursos hasta la sobrecarga laboral, causa una grave disminución en el bienestar laboral, mismo que influye en el servicio ofrecido y su calidad en la salud física y psicológica del ser humano (Morse & Dell, 2021).

Estudios realizados a nivel internacional han mostrado la grave afectación del bienestar laboral en los profesionales de salud en entornos hospitalarios tanto normales como críticos. Mientras duro la pandemia que trajo consigo muchas muertes en el mundo entero, todo esto a causa de la COVID-19 en China se registró un gran número de casos en los que los profesionales de salud fueron afectados por la alta carga laboral, el déficit de recursos, y el déficit de orden y una correcta gestión de horarios y ocupaciones; la mayoría de ellos terminando afectados por ansiedad, depresión y problemas ocupacionales físicos. De la misma manera, el personal administrativo de los centros hospitalarios que atendieron pacientes con *Sars-CoV-2* también se vio gravemente afectado (Du et al., 2020).

En el territorio europeo la situación ha sido similar a la reportada anteriormente. En Finlandia, el grupo enfermero fue uno de los más afectados, principalmente aquellas que tenían el rol de enseñar y capacitar otros grupos de enfermería como a pacientes es situaciones especiales. Tras la aplicación un programa de regulación, se obtuvo una mejoría en el bienestar laboral, no obstante, no influyó considerablemente en los recursos y obligaciones, siendo estos últimos factores que escapan de la mano del profesional de salud, recayendo expresamente en la administración y a su gestión correspondiente (Rinne *et al.*, 2023).

Por su parte, en Polonia se observó que las actividades y vida laboral desorganizada y sin una gestión fija son factores que influyen en la aparición de agotamiento ocupacional en grupos de enfermeras (Jarzynkowski et al., 2021).

En América, un estudio desarrollado en Estados Unidos ha revelado que la pandemia suscitada entre 2020 y 2022 causó un impacto significativo en la salud mental de los profesionales que prestan servicios en una institución sanitaria entre médicos y enfermeras, daño que se mantuvo debido a una mala gestión y vigilancia por parte de los entes administrativos, razón por la que tuvo que aplicarse sistemas de control apropiado como el club de lectura (Kelsey, West *et al.*, 2023).

Una buena y organizada gestión administrativa en los todos los ámbitos de la salud resulta de gran beneficio para los trabajadores del área de salud e incluso hacia los administrativos, no obstante, generalmente es un ideal utópico, dado que generalmente no se puede ajustar a la percepción de bienestar que tiene cada uno de los profesionales de la salud, así como a las expectativas o mucho menos al cargo y asignación respectiva. Es muy importante evaluar la administración del bienestar laboral del personal de salud a través de herramientas simples e identificables para cada colaborador en hospitales, clínicas y centros de salud, pero por ser una operación compleja suele haber retrasos constantes. (Boskma, et al., 2023).

En nuestro país Perú, el Ministerio de Salud es el ente encargado es el Ministerio de contemplar las directrices administrativas que rigen los hospitales, nosocomios, centros de salud y puestos de salud en los que se busca ofrecer estándares de calidad hacia el paciente, en conjunto con equipos y metodologías modernas para tratar afecciones, así como servir de medidor e indicador de calidad en instituciones privadas. Asimismo, como una entidad, está facultada para el cuidado y protección de sus trabajadores en base al trabajo asignado, delegando las actividades y el monitoreo a oficinas especializadas, no obstante, esta situación no siempre se ve cumplida, Ministerio de Salud. Ministerio de Salud - MINSA (2023). No obstante, la gestión administrativa no cubre el bienestar laboral del grupo profesional de salud, lo que incurre en una grave problemática hacia la salud del médico, enfermero, entre otros.

La literatura científica en el territorio peruano ha mostrado una realidad dispar.

Un estudio desarrollado en Huari reveló que una mala gestión administrativa en las redes de salud puede propiciar en ciertos escenarios la manifestación de estrés laboral en el profesional de la salud, misma que ha sido señalada como una posible causal de ausentismo laboral (Rodríguez, 2020).

En Lima, una investigación realizada a profesionales de salud que laboran en un centro hospitalario reveló que la gestión administrativa puede contribuir en el desarrollo, en cómo manejar y controlar los recursos y profesionales del ámbito de la salud, la cual, de ser buena, puede generar un ambiente no solo de bienestar sino de satisfacción (Acosta, 2023).

El personal de salud designado para el manejo de la gestión administrativa debe ser eficiente y capaz de ejercer las mejores condiciones para la obtención de resultados y atenciones de calidad y, de la misma manera, está asociada íntimamente al bienestar laboral de los servidores de la salud, por lo que es de gran importancia su estudio en profundidad.

En el Amazonas, los estudios que se encaminen sobre gestión administrativa percibida por los servidores públicos y la influencia que tiene en su bienestar laboral como servidores de la salud de las Microrred son escasos, por lo que no es posible dilucidar el grado de afectación del sentir de estas personas que laboran como profesionales dentro de estas instituciones, así como no es posible observar si la gestión administrativa influye de gran manera en esta variable. Por esto, es vital la aplicación de un estudio que brinde respuestas a esta interrogante y permita ejercer programas de acción oportunos.

Por todo lo mencionado anteriormente, llegamos a formular la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre la gestión administrativa percibida y el bienestar laboral del personal profesional de una Microrred, Amazonas 2023?

El presente estudio fue uno de los primeros realizados en una Microrred en Amazonas, así como fue el primero en evaluar estas variables y su posible correlación, por lo que presenta una gran relevancia. Asimismo, se justificó teóricamente al brindar conocimientos actualizados sobre la gestión administrativa en la microrred mencionada, así como cuanto es el bienestar laboral que sienten los servidores públicos que laboran en los centros sanitarios, lo que servirá como fuente de estudio con datos fieles a los

resultados y antecedentes para estudios venideros en la misma línea.

De la misma manera, se justificó en la práctica, dado que la información obtenida fue proporcionada a la administración de la Microrred Huampami, misma que podrá ser aprovechada y utilizada para la potencial creación de sistemas de mejora del bienestar ocupacional en el personal de salud, junto con sistemas de gestión eficaces y que demuestren conciencia hacia las labores de los trabajadores.

Por otro lado, presentó una justificación metodológica, dado que se analizaron las propiedades de los instrumentos analizados, mismos que podrán ser adaptados y usados en otras poblaciones respectivas, beneficiando a investigadores en futuros estudios.

El objetivo general de este estudio realizado fue de resolver la relación entre la administración y bienestar laboral de los profesionales de una Microrred, Amazonas, con objetivos específicos: describir la administración de una Microrred, Amazonas, describir la situación del bienestar laboral del personal profesional que laboran dentro de una Microrred, Amazonas, para evaluar la relación entre la dimensión de planificación y bienestar laboral de los profesionales de una Microrred en Amazonas, también se evaluara la relación entre las dimensiones organización y bienestar del profesional que labora en una Microrred en Amazonas, y para evaluar más a fondo la dimensión dirección y bienestar profesional del servidor de una Microrred en Amazonas, también como ultima evaluación resolver la relación entre las dimensiones control y bienestar laboral de los profesionales de una Microrred en Amazonas.

Las hipótesis de nuestro estudio fueron saber cómo influye la gestión administrativa percibida por nuestra población en su bienestar laboral a si tenemos a nuestra hipótesis principal: la gestión administrativa percibida influye dentro de su bienestar laboral como personal profesional de una Microrred, amazonas, y nuestras hipótesis especificas son : la planificación influye en el bienestar laboral del personal profesional de una Microrred, Amazonas, cuanta influencia tiene la organización dentro del bienestar laboral del colaborador profesional de una Microrred, Amazonas, la dirección influye en el bienestar laboral del personal profesional de una Microrred, Amazonas, el control influye en el bienestar laboral del personal profesional de una Microrred, Amazonas.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del plano internacional (Vallejo, 2021) en una investigación realizada en Ecuador diagnóstico a las amenazas ocupacionales a las que se enfrenta el personal de salud, y cómo la gestión hospitalaria influye en los mismos. El estudio fue descriptivo transeccional, con una muestra estuvo conformada por 123 profesionales del área sanitaria, mismos que fueron evaluados mediante un cuestionario. Se reportó que los principales riesgos que atraviesan los profesionales de la salud son de tipo físico, biológico, químico, psicológico y social. Asimismo, hubo falencias en la provisión de recursos, capacitación constante del personal de servicio, así como en el aspecto de la seguridad y la comunicación, propios de una gestión administrativa deficiente. En base a estos datos, y con un valor $p < 0.05$, se finalizó con que si existe de una conexión entre la gestión hospitalaria y los riesgos ocupacionales.

A nivel nacional (Zumarán, 2023) examino la extensión de las competencias gerenciales en relación con el bienestar laboral en colectivos de profesionales de ciencias de la salud en un hospital de Lima. Cuyo estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental correlacional transeccional, conformado por un grupo muestral de 89 participantes evaluados mediante un cuestionario. El 93 % consideró que las habilidades de la gerencia se encontraban en un espectro regular. De la misma manera, las habilidades del ser humano, conceptuales y técnicas fueron consideradas regulares en el 75 %, 87 % y 91 % respectivamente. Asimismo, el bienestar laboral fue reportado como medio en el 95 %. Además, respecto a las dimensiones de la dimensión laboral, el 69 % fue de tipo medio en lo que respectan a los logros, así como para el 85 % respecto al reconocimiento, 90 % respecto al trabajo en sí y el 53 % respecto al factor de responsabilidad, mientras que el 51 % consideró que la promoción en el trabajo era alta. Se determinó que existe una relación significativa entre las dos variables investigadas.

De la Cruz (2021) analizó la repercusión de la gestión administrativa en la comunicación organizacional y la productividad laboral en los centros hospitalarios de la Red de Salud de Huamanga. Para llevar a cabo este estudio cuantitativo transversal, se aplicaron cuestionarios a una muestra de 83 profesionales. Entre los principales resultados, el 45,8 % reportó una gestión administrativa regular. Asimismo, el 51,8 % indicó que el control de la gestión administrativa es desfavorable, así como el 47 % respecto a la dirección de la red de salud. Por su parte, el 55,4 % y el 44,6 %

indicó que la planificación y la organización fue gestionada de manera regular. Respecto a la comunicación organizacional fue catalogada como media para el 44,6 %, mientras que la productividad laboral fue aceptable. Se concluyó que la gestión administrativa tuvo incidencia en los factores blandos de la comunicación organizacional.

Acosta (2021) evaluó la influencia estadística entre la administración y la satisfacción laboral en ciencias de la salud en el Hospital Limeño. Para ello, ejecutó un estudio analítico transeccional, conformado un grupo muestral de 150 participantes que fueron evaluados mediante un cuestionario. El 57,3 % consideró que la gestión administrativa fue deficiente. Dentro de la misma, el 52 % consideró que la planificación presenta muchas deficiencias, de la misma manera que el 66 % respecto a la dirección. Por otro lado, el 69,3 % se encontró insatisfecho respecto a sus labores, principalmente con la organización y con las relaciones humanas. Con estos datos, y un valor $p < 0.001$, con este estudio se llegó a la conclusión de que existe una asociación entre las variables estudiadas.

Paitán (2020) en su estudio realizado en la ciudad de Lima estableció una relación con la administración y empoderamiento del personal de enfermería de un hospital del distrito de San Juan de Lurigancho. Para ello se realizó un estudio no experimental, correlacional y transversal conformado por un grupo muestra de 152 participantes. Entre los hallazgos clave, el 96,1% calificó la efectividad del liderazgo administrativo como moderada y el 87,6% calificó la efectividad del empoderamiento como alta. Con base en estos datos, con un valor de $p < 0,05$, se puede concluir que existe una relación significativa entre las dos variables analizadas.

Rodríguez (2020) en Huari determinó el vínculo entre la gestión administrativa y el estrés en el trabajo en profesionales que integran la malla laboral de la Red de salud Conchucos. Para ello, ejecutó un estudio cuantitativo no experimental correlacional y transeccional, en el que se incluyeron a 52 participantes como grupo muestral. Entre los datos más importantes, el 50 % consideró que la gestión administrativa era regular, mientras que el 55,8 % presentó un grado de estrés laboral catalogado como bueno. Con estos datos, y los valores $p < 0.05$ y coeficiente de correlación de 0.082, se concluyó que existe una relación positiva de tipo baja entre las variables mencionadas.

Seguidamente, presentamos las teorías que corroboran a nuestras variables de estudio, iniciamos fundamentando a nuestra variable gestión administrativa.

La administración o gestión se describe como un procedimiento dirigido a estructurar y mantener de manera efectiva el entorno laboral de grupos e individuos, con el objetivo de lograr eficientemente las metas establecidas. Se trata de un conjunto de pasos en los cuales se asignan de manera adecuada las labores, los recursos y las responsabilidades en los distintos organigramas que constituyen la organización. La finalidad es obtener resultados satisfactorios, para lo cual se aplican las metodologías de planificación, organización, dirección y control. Este proceso demanda una coordinación eficaz de las actividades entre sí (Mendoza, 2019).

Ospina & Padilla (2019) establecen que la administración científica se caracteriza por cuatro principios: planeación, preparación, control y ejecución. Analizar estos principios conduce a establecer una organización eficaz de las actividades en una institución, lo que posibilita la optimización de recursos, tanto humanos como financieros. En última instancia, esta práctica asegura la prosperidad tanto del empleador como del empleado. Además, se destaca que la implementación de estos principios de administración es fundamental para alcanzar la eficiencia y eficacia en las instituciones.

La Teoría Clásica de la Administración, propuesta por Fayol, introduce un enfoque general de la gestión que se centra en las funciones y actividades fundamentales necesarias para dirigir eficazmente las organizaciones. Algunos de sus principios clave incluyen la División del trabajo, que implica la segmentación de tareas en funciones especializadas para mejorar la eficiencia y la especialización. La teoría presenta principios básicos para una correcta administrativos. La autoridad se describe como el derecho de impartir órdenes, mientras que la responsabilidad se define como la obligación de ejecutar las tareas asignadas. La Unidad de mando subraya la importancia de que cada empleado reciba órdenes de un solo superior para evitar confusiones y dualidades de mando. En cuanto a la Remuneración del personal, se destaca la necesidad de una compensación justa y equitativa para garantizar la satisfacción y eficiencia laboral, entre otros (Mancheno, *et al.*, 2019).

Otras definiciones señalan que la gestión administrativa comprende las acciones

de una organización orientadas a coordinar eficazmente, con la colaboración de los empleados y representantes, el rendimiento óptimo y la consecución de metas y objetivos. El propósito central de esta perspectiva es lograr el crecimiento óptimo y la expansión máxima de la institución. Todas estas acciones son fundamentales y comparten el propósito común de contribuir al crecimiento de la organización (Botero, 2023).

La relevancia de la administración de gestión en el contexto del sector sanitario ha experimentado una evolución significativa. La administración hospitalaria, que solía basarse en experiencias empíricas y casos típicos, se ha transformado en un enfoque respaldado por fundamentos científicos y técnicos. Este cambio se ha consolidado a través de la creación de programas educativos universitarios que han estructurado una formación especializada. Este proceso ha contado con la contribución de profesores especializados en la gestión de los elementos económicos, políticos y sociales que impactan en el estado de salud (Flores & Barbaran, 2021).

Los profesionales de la salud han pasado de ser simplemente médicos a convertirse en profesionales tanto en el ámbito científico como en el artístico para poder administrar centros de salud. Esta transición ha mejorado considerablemente las prácticas administrativas, facilitando el funcionamiento eficaz de la gestión en el sector de la salud. Desde el principio, los médicos reconocieron que un hospital no podía operar eficientemente sin una administración competente. Por ende, dedicaron esfuerzos significativos para establecer las bases del acto administrativo, transformándose en "administradores natos" y satisfaciendo así las necesidades fundamentales que demanda nuestro sistema en salud (Tumbaco, *et al.*, 2021).

Para poder administrar y organizar bien los servicios de la salud se requiere de conocimientos, habilidades y técnicas respaldadas científicamente. Es esencial proporcionar a los directivos una preparación adecuada que les permita llevar a cabo los procesos administrativos de manera secuencial, con la finalidad de lograr los fines y objetivos previamente definidos para abordar las problemáticas prioritarias de la institución de salud. Los gestores y líderes del sector de la salud deben poseer una visión integral tanto en la práctica clínica como en la parte administrativa. Deben ser capaces de diseñar, desarrollar y realizar evaluaciones y retroalimentaciones. Además, deben tener la capacidad de reorientar y analizar en qué etapa del proceso

administrativo se detectaron debilidades, con el fin de reorganizar las actividades para cumplir con las metas y objetivos planteados (Bernal, Erazo, Narváez, 2020).

La gestión y administración de la salud son disciplinas, habilidades y métodos estrechamente relacionados con los principios administrativos de planificación, organización, dirección y control de los sistemas de salud. Esta práctica busca optimizar los recursos humanos, financieros y técnicos. La gestión sanitaria se centra en la provisión de materiales, servicios e instalaciones necesarios para equipar los establecimientos de salud (IPRESS) y a si brindar una atención con una calidad alta y calidez en todos los niveles de salud a personas, familias y comunidades (Ruff, *et al.*, 2018).

Para llevar a cabo la administración en el sector de la salud de manera efectiva, se requiere personal capacitado y comprometido, con conocimientos actualizados y modernas habilidades gerenciales. Además, es esencial contar con herramientas de gestión que faciliten el desarrollo y crecimiento continuo del sector de la salud. El proceso administrativo se origina como respuesta a la necesidad de reestructurar y organizar las funciones administrativas, con el objetivo de disponer eficientemente las demás actividades de la organización. Este proceso se sustenta en principios fundamentales como la disciplina, el orden, la flexibilidad, la creatividad y la efectividad. En este contexto, la gestión administrativa se considera una disciplina científica que cuenta con bases teóricas y prácticas, respaldada por un pensamiento organizado que contribuye a la investigación. Así, se busca evitar la improvisación y la rutinización en relación con las teorías empleadas en los estudios (Vásquez, Luz, Rojas, 2019).

La gestión administrativa se desarrolla en base a una serie de pasos a modo de indicadores que llevan el proceso y que es aplicado a distintos niveles. La planificación constituye el procedimiento mediante el cual se lleva a cabo, organiza y ejecuta la formulación de metas, estrategias y acciones dentro de una entidad. Este elemento fundamental de la gestión involucra la previsión y estructuración de actividades futuras con el propósito de lograr los objetivos establecidos. Esto abarca la identificación de recursos necesarios, la asignación de responsabilidades y la elaboración de un marco temporal con el objetivo de asegurar la efectividad y eficiencia en el logro de los objetivos de la organización. En el ámbito de la gestión

administrativa, la planificación se considera crucial para el éxito a largo plazo de la organización, proporcionando una orientación estratégica y un método sistemático para enfrentar desafíos y capitalizar oportunidades (Saavedra & Delgado, 2020).

La organización se enfoca en la disposición eficiente de los recursos y procesos dentro de una entidad, con el propósito de lograr sus metas y objetivos. Esta parte esencial de la gestión implica la estructuración y coordinación lógica de elementos clave, como funciones, roles y responsabilidades, para asegurar un funcionamiento eficaz. Dentro del contexto de la administración de operaciones, la organización tiene como objetivo mejorar la asignación de tareas, la distribución de recursos y la comunicación interna para facilitar la colaboración y aumentar la productividad. Este procedimiento contribuye al logro de una operación eficaz y refuerza la capacidad de adaptación de la organización frente a los cambios en el entorno (Saavedra & Delgado, 2020).

Dentro gestión tenemos a la dirección, la dirección en una organización implica liderar, dirigir y coordinar actividades para lograr eficazmente sus metas y objetivos. Este proceso incluye tomar decisiones estratégicas, monitorear y motivar a los empleados e implementar planes y políticas para lograr los resultados deseados. El coaching de liderazgo también incluye comunicación efectiva, establecimiento de objetivos claros y solución de disputas para asegurar la continuidad del éxito organizacional. En resumen, la dirección juega un rol fundamental a la hora de dirigir y sincronizar las acciones de todos los integrantes de la entidad para alcanzar las metas trazadas (Saavedra & Delgado, 2020).

El control en una organización abarca el proceso de supervisar, evaluar y regular las actividades con el objetivo de garantizar el logro de los objetivos establecidos. En este papel, implica implementar medidas correctivas frente a desviaciones entre el desempeño real y el planificado. Esto implica la recopilación y análisis de datos pertinentes, la comparación con estándares previamente establecidos, y la adopción de acciones correctivas según sea necesario. La función del control en la gestión administrativa es fundamental para mantener la eficiencia, optimizar la utilización de recursos y asegurar que la organización se adapte de manera constante a sus metas y estrategias. En resumen, el control para la evaluación y examen de los parámetros y el objeto de estudio y la mejora continua de

los procesos organizativos (Saavedra & Delgado, 2020).

Por todas estas teorías presentadas llegamos a tomar como base teórica de la gestión administrativa a aquella que nos que esta comprende de un conjunto de actividades mediante las cuales los líderes ejecutan las funciones a través de la aplicación de las distintas etapas del proceso administrativo, tales como la planificación, organización, dirección y control. Asimismo, existen responsabilidades fundamentales que se aplican tanto en instituciones públicas como privadas, donde se reconoce la importancia de seguir las fases de la gestión administrativa. Esto conduce al logro de metas, al éxito de la entidad y a la creación de una percepción positiva en la sociedad, cumpliendo así con las obligaciones sociales de manera satisfactoria (Mendoza & Moreira, 2021).

A continuación, presentamos las bases teóricas de la variable bienestar laboral.

El bienestar laboral se enfoca en la búsqueda de mejorar el día a día de las actividades realizadas por los servidores que colaboran en una organización, de la misma manera que promueve el bienestar social, de las personas y sus familias. En las organizaciones se realizan distintos trabajos para cumplir las tareas designadas continuamente durante espacios cortos de tiempo, por lo que la labor que se desempeña no debe ser rutinaria ya que esto afecta el bienestar laboral, causando perjuicio a la organización (Domínguez, 2016).

Cuando el ambiente de trabajo se deteriora causará directa o indirectamente efectos nocivos que afectan el desarrollo sostenible de la organización. Por otro lado, las oportunidades para mejorar las habilidades básicas en el lugar de trabajo también aumentan en un entorno laboral protegido. Se considera una condición favorable para los empleados en el lugar de trabajo, que les facilita disfrutar de una vida plena y que satisfaga sus necesidades. Esto ayuda a mejorar el ambiente laboral donde se encuentra el servidor y aumentar la satisfacción laboral (Calderón, 2016).

Para el estudio del bienestar laboral, Blanch propuso un cuestionario en el que dimensionó el bienestar laboral: los factores psicosociales y efectos colaterales (Blanch, *et al.*, 2010).

En base a esto, Echevarría dimensiona este cuestionario en 5 aspectos: Los logros laborales, se fundamenta las emociones o los sentimientos que son derivados de los resultados obtenidos o de los rendimientos percibidos, son uno de los elementos destacados, el reconocimiento, representado por elogios otorgados al personal por su desempeño, puede provenir de superiores, colegas o subordinados, la percepción del trabajador acerca de su actividad laboral, considerándola desafiante, creativa o estimulante, también juega un papel relevante, la responsabilidad, tanto en términos del trabajo realizado como en la importancia que el trabajador le atribuye, es otro aspecto crucial, y la promoción, que implica la potencialidad que tiene el colaborador para ascender dentro de su entorno en el que se encuentra (Echevarría J, 2023).

Por todo lo expuesto tomamos como base teórica del bienestar laboral a aquel que lo define como el nivel de satisfacción experimentado por los empleados al desempeñar sus funciones. Esta sensación se genera en un entorno laboral agradable, donde el reconocimiento de su trabajo juega un papel fundamental. Actúa como un medio para armonizar las dimensiones de la vida, cultivando conexiones favorables en los contextos familiar, social y laboral. Este enfoque tiene como objetivo renovar la eficacia, el cumplimiento y la asunción de las responsabilidades cotidianas de manera competente. Cada grupo de trabajo tiene sus propias preocupaciones de bienestar, que pueden incluir aspectos físicos también los emocionales, sociales dentro y fuera del entorno laboral. La implicación de los recursos humanos y la gestión de servicios se consideran con razones específicas para cada factor (Herrera, et al., 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación aplicado en el presente estudio fue básico, ya que tomó conocimientos presentes en la teoría para la valoración y análisis de los parámetros investigados; a partir de ello, generar nuevos conocimientos que permitan explicar los comportamientos de la gestión administrativa y el bienestar laboral (Hernández, 2018).

La investigación se enmarca en un tipo de investigación básica, en el cual lo que se busca es generar nuevos conocimientos teóricos acerca de la gestión administrativa percibida y su influencia en el bienestar laboral del personal profesional. No tiene como objetivo la aplicación directa de estos conocimientos a través de experimentos en situaciones reales. El estudio busca proporcionar aproximaciones que permitan establecer una base de datos objetivos sólida, que a su vez pueda utilizarse para tomar decisiones fundamentadas, de acuerdo a (Creswell & Creswell, 2017).

3.1.2. Diseño de investigación

El enfoque planteado en mi estudio fue cuantitativo, dado que aplicó las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para cumplir los objetivos planteados e interpretar las variables y su relación, a partir de un conjunto de datos. Asimismo, fue de diseño no experimental, ya que ninguna de las variables o sus indicadores fue modificado o cambiado arbitrariamente, por lo que la información obtenida describió la realidad tal cual es. Asimismo, fue correlacional ya que analizó la correlación presente en nuestras variables de estudio, así como transversal, dado que la recolección de los datos se hizo en un único momento irreplicable, sin la necesidad de la aplicación de una prueba pretest y posttest (Hernández, 2018).

Donde:

H0: No existe una conexión entre la dimensión planificación y el bienestar laboral del personal profesional una Microred, Amazonas 2023.

Ha: Existe conexión entre la dimensión planificación y el bienestar laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas 2023.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable. Gestión administrativa

- **Definición conceptual:** es la percepción que tienen los colaboradores respecto a la gestión administrativa que comprende de un conjunto de actividades mediante las cuales los líderes ejecutan las funciones a través de la aplicación de las distintas etapas del proceso administrativo, tales como la planificación, organización, dirección y control. Asimismo, existen responsabilidades fundamentales que se aplican tanto en instituciones públicas como privadas, donde se reconoce la importancia de seguir las fases de la gestión administrativa (Mendoza & Moreira, 2021).
- **Definición operacional:** se evaluará a través del Cuestionario de Gestión Administrativa, adaptado por Rodríguez (2020). Mismo que se encuentra conformado por 38 ítems ordenados en 4 apartados: planificación con 9 ítems, organización con 11 ítems, dirección con 12 ítems y control con 6 ítems, ordenados en una escala de Likert de 3 puntos, con apartados de “Siempre”, “A veces” y “Nunca”.

3.2.2. Variable. Bienestar laboral

- **Definición conceptual:** nivel de satisfacción experimentado por los empleados al desempeñar sus funciones. Esta sensación se genera en un entorno laboral agradable, donde el reconocimiento de su trabajo juega un papel fundamental. Actúa como un medio para armonizar las dimensiones de la vida, procurando establecer relaciones positivas en los ámbitos familiar, social y laboral (Herrera, et al.,2017).

- **Definición operacional:** se evaluará a través del Cuestionario de Bienestar Laboral, adaptado por Zumaran, 2023). El cual se encuentra conformado por 25 ítems ordenados en una escala Likert de 5 puntos: “Nunca” con 1 punto, “Casi Nunca” con 2 puntos, “Algunas veces” se puntuará con 3, “Casi siempre” con 4, y “Siempre” con 5 puntos. Asimismo, el instrumento se divide en 5 apartados: factor logros con 5 ítems, factor reconocimiento con 5 ítems, el factor trabajo en sí con 5 ítems, factor responsabilidad con 5 ítems, y factor promoción con 5 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

La población de nuestra investigación estuvo constituida por 105 integrantes del personal profesional de una Microred en Amazonas durante 2023.

Criterios de inclusión:

- Integrantes del personal profesional de la Microred Huampami de Amazonas durante 2023, que se encuentren laborando durante la recolección de la información.
- Integrantes del personal profesional de la Microred Huampami de Amazonas durante 2023, que sean parte de este estudio, aceptando participar en ello.

Criterios de exclusión

- Integrantes del personal profesional de una Microred en Amazonas durante 2023, que se encuentren de vacaciones, permiso o con licencia durante la recolección de los datos.
- Integrantes del personal profesional de una Microred en Amazonas durante 2023, que sean practicantes o visitantes.

3.3.2. Muestra

La muestra realizada en este estudio de investigación estuvo constituida por 80 integrantes del personal profesional de una Microred en Amazonas durante 2023, que hayan cumplido con los criterios de selección mencionados.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, dado que se tomó toda la población disponible durante la recolección de la información.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica de recolección de datos.

Nuestra técnica aplicada en el presente estudio fue hecha por encuesta, descrita como un método de recolección de información basado en la utilización de ítems que puedan describir en partes o un todo a una variable, a partir de la cual interpretar sus resultados, (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento aplicado en este estudio de investigación fue el cuestionario, de manera específica el Cuestionario de Gestión Administrativa y el Cuestionario de Bienestar laboral (ver anexo 4).

Para la asignación de puntajes, se considera inadecuado cuando los puntajes se encuentran en 0 a 78, moderado cuando se encuentra en el rango de 79 a 124 puntos, y adecuado cuando la puntuación final se encuentra de 125 a 170 puntos.

El instrumento fue legitimado por Rodríguez (2020) por medio de un juicio de 3 expertos, con el de determinar si el instrumento mide lo que pretende medir (validez basada en la consistencia interna), en este caso a la variable planteada. Por otro lado, la confiabilidad a través del alfa de Cronbach fue de 0,86, siendo este de alta confiabilidad.

El instrumento fue validado por Zumaran (2023) por medio del juicio de 3 expertos, prueba realizada para saber si el instrumento mide lo que pretende medir, en este caso a la variable planteada. Asimismo, el valor de la confiabilidad por alfa de Cronbach fue de 0.827, considerándose como altamente fiable.

Para la presente investigación ambos cuestionarios se sometieron a la evaluación de validez de contenido mediante el juicio de tres especialistas, de igual forma para ambos instrumentos, se realizó la prueba de confiabilidad por alfa de Cronbach por medio de una prueba piloto en una población de características similares el cual fue de 0.956 para Bienestar Laboral y 0.944 para Gestión Administrativa, considerándose como altamente fiable. (Ver Anexo 3)

3.5. Procedimiento

Para la aplicación del presente estudio, se solicitó al comité de ética de la Universidad César Vallejo el permiso respectivo para ejecutar la investigación. Asimismo, se remitió un documento formal al jefe de la Microred Huampami de Amazonas para desarrollar el estudio en sus instalaciones. Tras ello, se contactó a los participantes y se les explicó el objetivo del estudio, así como el tiempo que tendrán para realizarlo. Se les indicó que las respuestas son anónimas, manteniendo la confidencialidad en todo momento al cambiar los nombres por valores numéricos. De la misma manera, se indicó que, si el participante deseaba retirarse del estudio, podrá hacerlo sin ningún problema. De la misma manera, el investigador ante esto, estuvo libre de retribuir compensaciones monetarias o legales. Al confirmar su participación, se les dio a firmar el consentimiento informado.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de la información, todos los datos se ordenaron en hojas de cálculo y exportadas al software SPSS versión 24, en el que se aplicó la estadística

descriptiva a través de frecuencias, así como la estadística inferencial para contrastar la hipótesis a través de la prueba no paramétrica r de Pearson, dado que los datos presentaban distribución normal. Tras el procesamiento de los datos, se plasmaron en hojas de texto usando Microsoft Word a través de tablas y figuras, en el que se interpretaron y posteriormente contrastaron con la bibliografía consultada para la búsqueda de similitudes y discrepancias, lo que enriqueció el estudio.

3.7. Aspectos éticos

Para la aplicación del presente estudio, se requirió la autorización del comité de ética de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se aplicó el consentimiento informado para la confirmación de la participación. De la misma manera, aplicaron los aspectos éticos citados en el informe Belmont (1979):

- **Autonomía:** El investigador respetó la libertad de decisión del participante respecto a su participación, como al decline de la misma.
- **Justicia:** El investigador puso como prioridad en todo momento al participante, respetando y reconociendo su valor como ser humano, por lo que hubo ausencia de discriminación basada en género, edad, etnia o profesión, que le impida integrar la investigación.
- **Beneficencia:** El investigador puso en primer lugar al participante, por lo que la investigación, así como el proceso de la recolección de los datos buscó en todo momento el bienestar del mismo.
- **No maleficencia:** El investigador redujo al mínimo el daño hacia el participante, velando por su buena salud y no inquiriendo en injurias físicas o psicológicas.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

Nivel de Gestión Administrativa de una Microred, Amazonas 2023.

	Planificación	Organización	Dirección	Control	Gestión Administrativa
Niveles	%				
Inadecuada	15%	10%	36%	11%	18%
Moderada	36%	59%	16%	68%	24%
Adecuada	49%	31%	48%	21%	59%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

En la tabla 1 se observa que, del total de sujetos evaluados de una Microred, Amazonas en el año 2023, el 18% manifestaron que el nivel de la gestión administrativa fue Inadecuado, para el 24% el nivel fue Moderado y para el 59% el nivel fue Adecuado. Mientras que la dimensión planificación el 15% manifestaron que el nivel de la gestión administrativa fue Inadecuado, para el 36% el nivel fue Moderado y para el 49% el nivel fue Adecuado; en su dimensión Organización el 10% manifestaron que el nivel de la gestión administrativa fue Inadecuado, para el 59% el nivel fue Moderado y para el 31% el nivel fue Adecuado; En la dimensión Dirección el 36% manifestaron que el nivel de la gestión administrativa fue Inadecuado, para el 16% el nivel fue Moderado y para el 48% el nivel fue Adecuado; y por último en la dimensión Control el 11% manifestaron que el nivel de la gestión administrativa fue Inadecuado, para el 68% el nivel fue Moderado y para el 21% el nivel fue Adecuado.

Tabla 2

Niveles de bienestar laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas 2023

	Factor Logros	Factor Reconocimiento	Factor del trabajo en sí	Factor responsabilidad	Factor promoción	Bienestar Laboral
Niveles	%					
Bajo	12%	25%	18%	22%	8%	20%
Medio	40%	23%	48%	54%	61%	64%
Alto	48%	52%	34%	24%	31%	16%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En la de la tabla 2 se observa que l nivel fue Medio y para el 16% el nivel fue Alto. Mientras que para el Factor Logros el 12% manifestaron que el nivel fue Bajo, para el 46% el nivel fue medio y para el 48% el nivel fue Alto; en el Factor Reconocimiento el 25% manifestaron que el nivel fue Bajo, para el 23% el nivel fue medio y para el 52% el nivel fue Alto; En el Factor Trabajo en Si el 18% manifestaron que el nivel fue Bajo, para el 48% el nivel fue medio y para el 34% el nivel fue Alto; Mientras que en el Factor Responsabilidad el 22% manifestaron que el nivel fue Bajo, para el 54% el nivel fue medio y para el 24% el nivel fue Alto; y por último en la Factor Promoción el 8% manifestaron que el nivel de la gestión administrativa fue Inadecuado, para el 61% el nivel fue Moderado y para el 31% el nivel fue Adecuado.

4.2 contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de la hipótesis general

Tabla 4

Correlación entre el Nivel de Gestión Administrativa y el Bienestar Laboral del personal profesional de la Microred, Amazonas 2023.

		Gestión Administrativa	Bienestar Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,513**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	80	80
Bienestar Laboral	Correlación de Pearson	,013	1
	Sig. (bilateral)	,911	
	N	80	80

Dentro de tabla 4 se observa que el p valor obtenido es igual a 0.002 con ($p < 0.05$), esto significa que existe correlación entre el Nivel de Gestión Administrativa y el Bienestar Laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas 2023. correspondiéndole una correlación positiva media. Esto quiere decir que al estar relacionadas ambas variables si el nivel de gestión Administrativa sube, subirá del mismo modo el nivel de Bienestar Laboral.

4.2.2. Prueba de la hipótesis Especifica 1

Tabla 5

Correlación entre la dimensión planificación y el bienestar laboral del personal profesional de la Microred, Amazonas 2023.

		Bienestar Laboral	Planificación
Bienestar Laboral	Correlación de Pearson	1	,789
	Sig. (bilateral)		,001
	N	80	80
Planificación	Correlación de Pearson	,008	1
	Sig. (bilateral)	,944	
	N	80	80

Dentro de la tabla 5 se observa que el p valor obtenido es igual a 0.001 con ($p > 0.05$) por lo tanto, existe relación entre la dimensión planificación y el bienestar laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas 2023. Correspondiéndole una correlación moderada. Esto quiere decir que al estar relacionadas si el nivel de la variable gestión Administrativa sube, subirá del mismo modo el nivel de la dimensión Planificación.

4.2.3. Prueba de la hipótesis Especifica 2

Tabla 6

Correlación entre la dimensión organización y el bienestar laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas 2023.

		Bienestar Laboral	Organización
Bienestar Laboral	Correlación de Pearson	1	,608**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	80	80
Organización	Correlación de Pearson	-,030	1
	Sig. (bilateral)	,791	
	N	80	80

Dentro de la Tabla 6 se observa que el p valor obtenido es igual a 0.001 con ($p < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto significa que existe relación entre la dimensión organización y el bienestar laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas 2023. De igual forma se ha determinado el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.608 correspondiéndole una correlación moderada. Esto quiere decir que al estar relacionadas si el nivel de la variable gestión Administrativa sube, subirá del mismo modo el nivel de la dimensión Organización.

4.2.4. Prueba de la hipótesis Específica 3

Tabla 7

Correlación entre la dimensión dirección y el bienestar laboral del personal profesional de la Microred, Amazonas 2023

		Bienestar Laboral	Dirección
Bienestar Laboral	Correlación de Pearson	1	,440**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Dirección	Correlación de Pearson	-,044	1
	Sig. (bilateral)	,698	
	N	80	80

En la tabla 7 se observa que el p valor obtenido es igual a 0.00 con ($p < 0.05$) por lo tanto, existe relación Correlación entre la dimensión dirección y el bienestar laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas 2023, correspondiéndole una correlación positiva moderada. Esto quiere decir que al estar relacionadas si el nivel de la variable gestión Administrativa sube, subirá del mismo modo el nivel de la dimensión Dirección.

4.2.5. Prueba de la hipótesis Especifica 4

Tabla 8

Correlación entre la dimensión control y el bienestar laboral del personal profesional de la Microred, Amazonas 2023 profesional de una Microred, Amazonas 2023.

		Bienestar Laboral	Control
Bienestar Laboral	Correlación de Pearson	1	,350**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	80	80
Control	Correlación de Pearson	-,350**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	80	80

En la tabla 8 se observa que el p valor obtenido es igual a 0.01 con ($p < 0.05$), esto significa que existe relación entre la dimensión Control y el bienestar laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas 2023. Correspondiéndole una correlación positiva baja. Esto quiere decir que al estar relacionadas si el nivel de la variable gestión Administrativa sube, subirá de cierto modo el nivel de la dimensión Control.

V. DISCUSIÓN

El siguiente estudio se realizó un análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre la gestión administrativa y el bienestar laboral de del personal profesional de la Microred, Amazonas durante el año 2023.

A partir de los hallazgos encontrados mediante la prueba de hipótesis general, se determinó que existe relación entre el Nivel de Gestión Administrativa y el Bienestar Laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas. Este resultado es congruente con lo hallado por Vallejo (2021) quien determino una correlación moderada positiva entre las variables gestión y bienestar laboral con un p valor obtenido igual a 0.000 con ($p < 0.05$) y un coeficiente de correlación igual a 0.784 en personal de salud de un hospital de lima; Este resultado tiene una implicancia inmediata, ya que al determinar un relación moderada, se podría inferir, que si mejora la gestión administrativa por parte de los mismos superiores de la organización, favorecerá el bienestar laboral tanto de ellos como de todo el personal de salud de la Microred. Concepción (2020) manifestó ya en su estas variables presentaban una asociación directa media, por lo que un adecuado manejo de la planificación, organización, dirección y control, conllevaría a lograr una adecuada satisfacción laboral del personal de la organización.

Por tal motivo Bakotic (2015) sostiene que la gestión administrativa es la responsable de conectar con el personal y los recursos administrativos para ejecutar las tareas específicas y satisfacer las necesidades de sus propios trabajadores en los distintos procesos; como ya lo mencionaron Gavilánez, Espín & Arévalo (2018) en las organizaciones el nivel formativo que tengan sus directivos o gerentes en el manejo de los mecanismos y habilidades de gestión y dirección conllevara a él buen desarrollo de prácticas que mejoren la gestión de la organización dentro de estas esta la optimización del bienestar físico y mental del trabajador.

En cuanto a los hallazgos encontrados de la prueba de la primera hipótesis específica se determinó que no existe relación entre la dimensión planificación y el bienestar laboral del personal profesional de una Microred. Esto no es congruente con lo encontrado por Ponciel (2020) quien determino una relación positiva alta ya que

obtuvo un valor obtenido igual a 0.001 con ($p < 0.05$) y un coeficiente de correlación igual a 0.754 el personal policial de lima norte. Lo cual sugiere que en la población estudiada deberían de existir otro factor que influyan en que la relación de la variable bienestar laboral y la dimensión planificación sea baja. En tal sentido Pozo, Martins & Rodríguez Cotilla (2014) manifiestan que desde el punto de vista de los principios fundamentales de la planificación empresarial, se sostiene que para el desarrollo del sistema de planificación de una organización se requiere un uso eficiente de la capacidad efectiva y los recursos disponibles, personales y financieros, en respuesta a las estrategias, políticas y programas de desarrollo económico y social de la empresa, y para asegurar un alto nivel de desempeño y bienestar. Por otro lado Steiner (1969) citado por González (2010) sostiene que la planeación es un proceso que inicia con el establecimiento de objetivos claros dentro de la organización; y define estrategias, políticas y planes detallados para lograr estas de manera satisfactoria, es decir, es lo que establece una organización para poner en práctica las decisiones consensuadas entre los líderes de esta, e incluye una supervisión del desempeño y retroalimentación para introducir un nuevo ciclo de planeación en todos los agentes activos o colaboradores de esta.

En cuanto a los hallazgos encontrados de la prueba de la segunda hipótesis específica se determinó que existe relación entre la dimensión organización y el bienestar laboral del personal profesional de una Microred. Estos resultados son congruentes con los hallados por Surichaqui (2020) quien determino con un coeficiente de relación de 0,467, el cual indica la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y un p valor igual a 0.00 con ($p < 0.05$) en trabajadores de una municipalidad provincial de Apurímac. Es por esto que Robbins (1994) citado por Hernández, Galvis & Narváez (2003) donde refiere que la relación entre un el concepto de bienestar y organización es aceptada por los expertos en gestión: por ejemplo, los estilos de liderazgo muestran confianza e integridad, y se muestran centrado en las personas y capacidad de escuchar, para mejorar la vida de las personas en el trabajo. Por ende, esto afecta al clima laboral continuo y a la gestión del trabajo, aumenta la autoestima y el rendimiento y a su vez mejora el bienestar personal. Por tal motivo Peña (2015). Señala que común denominador de toda organización es que están conformadas por personas, y que para lograr el fin último de la empresa se alinean con

los objetivos trazados, en tal sentido entra a tallar la eficacia y eficiencia de una empresa, y estas están determinadas por sus recursos humanos, debido a que sólo mediante ellos es posible la efectividad. Es por ello que se consideran el activo intangible máspreciado dentro de una organización procurando el bienestar laboral en el desarrollo de estas actividades.

En cuanto a los hallazgos encontrados de la prueba de la tercera hipótesis específica se determinó que existe relación Correlación entre la dimensión dirección y el bienestar laboral del personal profesional de una Microred. Esto es congruente con lo hallado por Campos (2020) quien determino con un coeficiente de relación de 0,791, el cual indica la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y un p valor igual a 0.00 con ($p < 0.05$) en docentes de una institución educativa de Huánuco. Por este motivo Rozo, Flórez & Gutiérrez-Suárez (2019) mencionan que el líder debe ser visto como una herramienta clave para la organización relacionada con el desarrollo de las actividades de gestión, será el responsable de los recursos humanos, la parte estratégica y de la ventaja competitiva. Asimismo, la dirección y la gestión crean procesos y actividades separados, pero al mismo tiempo están interconectados. La dirección, como su nombre indica, dirige los aspectos humanos, técnicos, logísticos, planifica dentro de una organización. Este último es el que marca la diferencia. Ya que asegura que los miembros de la organización tengan oportunidades y estén motivados para lograr las metas organizacionales, y estén cómodos con la realización de controles y tareas. Ruiz (2012) citado por Rozo, Flórez & Gutiérrez (2019) señala que la dirección es comprendida como aquel elemento administrativo cuyo fin es coordinar y administrar el talento humano de la manera más óptima posible, mediante conceptos como liderazgo, motivación, comunicación, orientados a la búsqueda de un objetivo común y salvaguardando en este proceso en el bienestar laboral de todo colaborador dentro de la organización. Ortiz (1997). Menciona que es importante determina el estilo de dirección con el cual se maneja la organización, es por este motivo que el estilo de dirección que se emplee debe conocer y responder a las diversas diferencias que se dan en la cultura organizacional propia y única de cada organización, con el único propósito de conservar y motivar a los miembros para que se sienta parte de la institución y puedan resolverse las diferencias,

aumentar la confianza, la creatividad, la innovación y mejorar las decisiones que se tomen.

Y por último en cuanto a los hallazgos encontrados de la prueba de la cuarta hipótesis específica se determinó que existe relación entre la dimensión Control y el bienestar laboral del personal profesional de una Microred. Esto es congruente con lo hallado por Anghela, Inga, Olivares y Escalante-Flores (2021) quien determinaron con un coeficiente de relación de 0,361, el cual indica la existencia de una correlación positiva baja entre las variables de estudio y un p valor igual a 0.00 con ($p < 0.05$) en el personal de una unidad de gestión educativa. En este caso es importante mencionar a Ruiz (2020). quien hace énfasis que en el campo del control organizacional se presta más atención a las necesidades de los gerentes o directivos a corte a los objetivos trazados de la organización, se crean relaciones y se deciden acciones por parte de la organización para contribuir al logro de metas y objetivos. Pero más preocupados en los intereses de estos últimos, descuidando de cierta forma la motivación y bienestar del empleado o trabajador que está bajo la cadena de mando. Restrepo (2007) menciona que el control organizacional es concebido como un sistema, que se ocupa de la interrelación de las habilidades, preceptos, decisiones, estructuras y dispositivos utilizados para ordenar, ajustar, medir y evaluar el comportamiento de las personas y el uso que ellas hacen de los recursos con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos de una organización, asegurando en todo el bienestar de todo integrante de la organización.

Entre las restricciones que afectaron la ejecución de la investigación, se puede señalar la complicación en la recopilación de datos mediante encuestas, ya que se involucró tanto al personal asistencial como al administrativo que desempeñaba sus funciones en diversos turnos y en tareas fuera de las instalaciones, ya que en su mayoría eran trabajadores asistenciales, considerando que es un centro de salud en muchas ocasiones no se podía interferir con el trabajo que ellos realizaban, ya que esto generaba un poco de malestar e incomodidad en alguno de ellos al solicitarle el llenado de las encuestas, por este motivo se tuvo que buscar otros momentos en la semana donde pudieron realizar el llenado, así como la falta de cooperación de muchos se logró concluir de manera adecuada la recolección de datos en la población mencionada.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación altamente significativa, positiva y moderada ($r=.513^{**}$) entre la percepción de la Gestión Administrativa y el Bienestar Laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas.

Segunda: Existe una relación altamente significativa, positiva y moderada ($r=.789^{**}$) entre la percepción de la dimensión Planificación y el Bienestar Laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas.

Tercera: Existe una relación altamente significativa, positiva y moderada ($r=.608^{**}$) entre la percepción de la dimensión Organización y el Bienestar Laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas.

Cuarta: Existe una relación altamente significativa, positiva y moderada ($r=.440^{**}$) entre la percepción de la dimensión Dirección y el Bienestar Laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas.

Quinta: Existe una relación altamente significativa, positiva y baja ($r=.440^{**}$) entre la percepción de la dimensión Control y el Bienestar Laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se sugiere que los líderes de la salud en los diversos niveles se capaciten en competencias gerenciales con el fin de impulsar una administración precisa y eficaz de las instituciones que supervisan. Además, se aconseja que los hospitales planifiquen eventos de capacitación de manera regular para estimular el pensamiento estratégico entre sus líderes.
- Segunda:** Se sugiere comunicar los resultados de estos estudios al director de recursos humanos de la Microred Huampami, ya que se llevaron a cabo para fortalecer la relevancia de la gestión de recursos humanos en una organización, dado que constituyen elementos esenciales para alcanzar sus metas.
- Tercera:** Se aconseja a las instituciones de salud mejorar sus procedimientos de administración de recursos humanos, incorporando la evaluación de habilidades de gestión de recursos humanos en sus procesos de evaluación.
- Cuarta:** Al director de la red de salud Condorcanqui quien se encarga de estructurar para llevar a cabo la gestión estatal, introducir un mecanismo basado en méritos para promover la carrera administrativa de los gestores de salud; Esto es especialmente importante para atraer directivos que quieran ocupar puestos directivos.
- Quinta:** A los directores de las escuelas de investigación de las universidades de la amazonia que promuevan habilidades de gestión técnica en sus materias; es decir, sirven como herramientas, pero para una mejor gestión y comprensión de las funciones de dirección y liderazgo en cualquier institución pública del sector salud.

REFERENCIAS

- Acosta F. Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional arzobispo Loayza [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2021 [citado 21 de noviembre de 2023]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5471>
- Bernal E, Erazo J, Narváez I. Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. 2020;5(10 (Julio-Diciembre 2020)):287-312.
- Blanch J, Sahagún M, Cantera L, Cervantes G. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 13 de septiembre de 2010;26(2):157-70.
- Boskma A, Van der Braak K, Ansari N, Hooft L, Wietasch G, Franx A, et al. Assessing the Well-Being at Work of Nurses and Doctors in Hospitals: Protocol for a Scoping Review of Monitoring Instruments. *JMIR Res Protoc*. 25 de agosto de 2023;12: e43692.
- Botero L. El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas* [Internet]. 2017 [citado 22 de noviembre de 2023];25(38). <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8029>
- Calderón J. Socialización Y Compromiso Organizacional: Una Revisión a Partir Del Bienestar Laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 2016;21(3):239-47.
- Concepción Godoy, Y. Y. (2017). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de los docentes de la Institución Educativa N° 32318 Jorge Chávez Dartner. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2251>
- De La Cruz M. Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga - 2020 [Internet] [Tesis de doctorado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 22 de noviembre de 2023]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57106>
- Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos. El Informe Belmont. Principios y Guías Éticos para la Protección de los Sujetos Humanos

- de Investigación [Internet]. Estados Unidos; 1979. Disponible
- Du J, Mayer G, Hummel S, Oetjen N, Gronewold N, Zafar A, et al. Mental Health Burden in Different Professions During the Final Stage of the COVID-19 Lockdown in China: Cross-sectional Survey Study. *J Med Internet Res*. 2 de diciembre de 2020;22(12): e24240.
- Echevarría J. Clima organizacional y bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 22 de noviembre de 2023]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86049>
- Flores J, Barbarán H. Gestión Hospitalaria: una mirada al desarrollo de sus procesos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 20 de abril de 2021;5(2):1527-45.
- Galemore C. Health's multiple dimensions. *NASN Sch Nurse*. marzo de 2011;26(2):68.
- González, Y. P. (2010). La planificación empresarial: un acercamiento conceptual. *Contribuciones a la Economía*, 11.
- Hernández R. Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018: McGraw Hill; 2018.
- Herrera Y, Betancur J, Salazar N, Mora A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*. 11 de agosto de 2017;9(14):1-13.
- Jarzykowski P, Piotrkowska R, Mędrzycka W, Książek J. Areas of Work Life as Predictors of Occupational Burnout of Nurses and Doctors in Operating Theaters in Poland-Multicenter Studies. *Healthcare (Basel)*. 24 de diciembre de 2021;10(1):26.
- Kelsey E, West C, Fischer K, Croghan I. Well-being in the Workplace: A Book Club Among Health Care Workers During the COVID-19 Pandemic. *J Prim Care Community Health*. 2023;14:21501319231161441.
- Mancheno M, Bermúdez D, Pérez A. De la teoría científica a la de criticabilidad auto organizada: Un entorno que exige cambios sustanciales en la administración. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria) ISSN: 2588-090X Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*. 3 de diciembre de 2019;4(4):595-612.

- Mendoza A. Gestión Administrativa Operativa en Recursos Humanos. Revista Sinapsis. 14 de septiembre de 2019;11(1):13-23.
- Mendoza V, Moreira J. Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria) ISSN : 2588-090X Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP). 9 de abril de 2021;6(3):608-20.
- Ministerio de Salud. Ministerio de Salud - MINSA [Internet]. 2023 [citado 21 de noviembre de 2023]. <https://www.gob.pe/minsa>
- Montes. C, Montilla. O, & Mejía E. (2014). Control y evaluación de la gestión organizacional. Colombia: Alfaomega Colombia S.A. P 107 - 109
- Morse G, Dell N. The well-being and perspectives of community-based behavioral health staff during the COVID-19 pandemic. Soc Work Health Care. 2021;60(2):117-30.
- Ortiz, R. R. (1997). Estilos de dirección y clima organizacional. *Revista de ciencias sociales*, (77), 141-154.
- Ospina J, Padilla A. Una aproximación a Frederick W. Taylor desde el problema de la distribución de las ganancias. Criterio Libre. 27 de noviembre de 2019;17(30):49-73.
- Paitan E. Gestión administrativa y empoderamiento” de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 22 de noviembre de 2023]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53936>
- Peña Estrada, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales.
- Restrepo, M. R. A. (2007). Control organizacional: ¿sistema o agregado de elementos? *AD-minister*, (11), 80-96.
- Rinne J, Leino H, Saaranen T, Tarvainen M, Pasanen M, Koskinen S, et al. Effectiveness of an Occupational Well-being Intervention Among Nurse Educators: A Quasi-Experimental Study. Nurse Educ. 3 de agosto de 2023;
- Rodríguez L. Gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur – Huari 2019 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Chimbote]: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 21 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46259>
- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo

- organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67.
- Ruff C, Pérez A, Ruiz M, Benites L, Coral E. Fundamentos de la gestión del Capital Humano en entidades hospitalarias. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*. junio de 2018;37(2):39-45.
- Saavedra J, Delgado J. Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 29 de diciembre de 2020;4(2):1510-23.
- Sinclair J. Importance of a One Health approach in advancing global health security and the Sustainable Development Goals. *Rev Sci Tech*. mayo de 2019;38(1):145-54.
- Szromek, A. R., & Wolniak, R. (2020). Job satisfaction and problems among academic staff in higher education. *Sustainability*, 12(12). <https://doi.org/10.3390/su12124865>
- Tumbaco Y, Zambrano M, Veliz S, Delgado B. Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *CIENCIAMATRIA*. 7(12):602-14.
- Vallejo C. Influencia de la gestión hospitalaria en los riesgos laborales del personal de enfermería en un Hospital de Quito Ecuador, 2021 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Piura]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 22 de noviembre de 2023]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72245>
- Vásquez L, Luz I, Rojas I. Modelos de gestión en instituciones hospitalarias. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*. 12 de junio de 2019;18(36).
- Zumaran H. Habilidades gerenciales en el bienestar laboral en los profesionales de la salud de un hospital nacional en Lima, 2022 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 22 de noviembre de 2023]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110095>

ANEXOS

Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Comprende un conjunto de actividades mediante las cuales los líderes ejecutan las funciones a través de la aplicación de las distintas etapas del proceso administrativo, tales como la planificación, organización, dirección y control. Asimismo, existen responsabilidades fundamentales que se aplican tanto en instituciones públicas como privadas, donde se reconoce la importancia de seguir las fases de la gestión administrativa. Mendoza V, Moreira J (2021).	Se evaluará a través del Cuestionario de Gestión Administrativa, adaptado por Rodríguez en 202, mismo que se encuentra conformado por 25 ítems ordenados en 4 apartados: planificación con 9 ítems, organización con 11 ítems, dirección con 12 ítems y control con 6 ítems, ordenados en una escala de Likert de 3 puntos, con apartados de "Siempre", "A veces" y "Nunca".	Planificación	Plan operativo institucional Presupuesto Objetivos estratégicos	Ordinal
			Organización	Estructura organizacional Misión-Visión Manual de organizaciones y funciones Recursos humanos	
			Dirección	Incentivos laborales Satisfacción laboral Capacitación Trabajo en equipo	
			Control	Evaluación de desempeño Control personal	
Bienestar laboral	Nivel de satisfacción experimentado por los empleados al desempeñar sus funciones. Esta sensación se genera en un entorno laboral agradable, donde el reconocimiento de su trabajo juega un papel fundamental. Actúa como un medio para armonizar las dimensiones de la vida, procurando establecer relaciones positivas en los ámbitos familiar, social y laboral. Herrera Y, Betancur J, Salazar N, mora A (2017).	Se evaluará a través del Cuestionario de Bienestar Laboral, adaptado por Zumaran en 2023, el cual se encuentra conformado por 25 ítems ordenados en una escala Likert de 5 puntos: "Nunca" con 1 punto, "Casi Nunca" con 2 puntos, "Algunas veces" con 3 puntos, "Casi siempre" con 4 puntos, y "Siempre" con 5 puntos. Asimismo, el instrumento se divide en 5 apartados: factor logros con 5 ítems, factor reconocimiento con 5 ítems, factor del trabajo en sí con 5 ítems, factor responsabilidad con 5 ítems, y factor promoción con 5 ítems.	Factor logros	Sentimientos Resultados Rendimiento	Ordinal
			Factor reconocimiento	Reconocimiento de los jefes Reconocimiento de los compañeros Reconocimiento de los subordinados	
			Factor trabajo en sí	Trabajo atractivo Trabajo desafiante Trabajo creativo Asignación de estímulos	
			Factor responsabilidad	Grado de responsabilidad en el cargo	
			Factor promoción	Ascenso Formación	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Gestión Administrativa

Instrucciones: Estimado (a) trabajador a continuación se les presente una serie de preguntas lea detenidamente cada una de las premisas y marque con una x la respuesta que cree que es la correcta para usted. Las respuestas serán confidenciales, por lo que le solicitamos que sea lo más sincero posible.

N	Ítems	Casi Nunca	Nunca	A Veces	Siempre	Casi Siempre
Dimensión 1: Planificación						
1	Los directivos del área participan directamente en la elaboración del diagnóstico situacional de su institución.					
2	Se efectúa la identificación de necesidades del área en la cual trabaja con intervención de los directivos.					
3	Los directivos del área participan directamente en la planificación de los objetivos institucionales.					
4	En el área en donde labora se realiza la programación de actividades generales necesarias.					
5	El jefe de área interviene directamente en la programación de actividades importantes.					
6	Los directivos del área realizan el planeamiento con participación de los empleados en general.					
7	Los directivos del área participan directamente en la elaboración del diagnóstico situacional de la institución.					
8	Se efectúa la identificación de necesidades del área con la intervención de los directivos.					
Dimensión 2: Organización						
9	La estructura organizacional de la institución ayuda a mejorar la eficiencia del área donde trabaja.					
10	Los directivos le han delegado funciones que no le corresponden.					
11	Los directivos organizan las funciones de acuerdo a la especialidad de los empleados.					
12	En su área la organización estructurada en equipos de trabajo permite que el personal de salud tenga mayor participación.					
13	Los directivos fomentan la actitud de competitividad entre los equipos de trabajo.					
14	Los directivos aplican las normas para regular el desempeño del personal de salud de manera efectiva.					
15	Los directivos realizan jornadas de capacitación para el personal de salud de las áreas de trabajo.					

16	Los directivos otorgan compensaciones en base al desempeño laboral de su personal de salud a cargo.					
17	La estructura organizacional del área permite una mayor eficiencia en el desempeño del personal de salud del área.					
Dimensión 3: Dirección						
18	Los directivos asumen que el personal de salud de la institución tome con responsabilidad las tareas encomendadas.					
19	El personal de salud cumple con las actividades encomendadas.					
20	El personal de salud realiza las tareas de acuerdo a su rol de funciones.					
21	El personal de salud toma las decisiones democráticamente.					
22	El personal de salud formula un plan para cada actividad.					
23	Los directivos promueven la participación de los trabajadores en busca de soluciones adecuadas.					
24	Los directivos ejercen un adecuado liderazgo del área a su cargo.					
25	Los directivos comunican en forma oportuna las actividades que va a realizar el personal de salud.					
26	La adecuada comunicación entre los directivos permite mejorar la gestión institucional.					
Dimensión 4: Control estratégico						
27	Los directivos realizan el control previo para mejorar la gestión institucional.					
28	Los directivos supervisan el desarrollo de las funciones del personal de salud de forma permanente.					
29	Los directivos supervisan todas las actividades del área para mejorar el desempeño laboral.					
30	Los directivos retroalimentan los resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo.					
31	La retroalimentación proporciona a los directivos información significativa en base a una adecuada planeación.					
32	Los directivos resaltan los resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo en las áreas respectivas.					
33	Los directivos monitorean a los empleados en sus actividades laborales.					
34	Los directivos controlan a los empleados en sus actividades diarias con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las metas trazadas.					

Cuestionario de Bienestar Laboral

Instrucciones: Estimado (a) trabajador a continuación se les presente una serie de preguntas lea detenidamente cada una de las premisas y marque con una x la respuesta que cree que es la correcta para usted. Las respuestas serán confidenciales, por lo que le solicitamos que sea lo más sincero posible.

N	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Factor logros						
1	Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo					
2	Se siente que es parte importante de esta organización					
3	Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la empresa					
4	Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización					
5	Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos					
Factor reconocimiento						
6	Te sientes reconocido en tu trabajo por tu o tus jefes					
7	Consideras que tus compañeros de trabajo valoran tu esfuerzo y relación con ellos					
8	Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo					
9	Has recibido algún mérito por					

	tu trabajo					
10	Recibe información de como desempeña su trabajo					
Factor trabajo en sí						
11	Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la empresa					
12	Este empleo te hace sentir seguro y estable					
13	Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo					
14	Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo					
15	Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas					
Factor responsabilidad						
16	En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades					
17	Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra					
18	Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo					
19	Cumple con su horario de trabajo y contrato laboral					
20	Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo					
Factor promoción						

21	Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa					
22	La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo					
23	Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la empresa					
24	Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo					
25	Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación					

ANEXO 3: Validación y confiabilidad

Confiabilidad Con Alfa De Cronbach Para La Variable: Gestión Del Cambio CONFIABILIDAD- SPSS 26.0

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Bienestar Laboral	,956	25
Gestión Administrativa	,944	38

Anexo 4: instrumentos

El Cuestionario de Gestión Administrativa creada por Castro (2007). Fue adaptado por Rodríguez (2020). Está destinado a medir la percepción que tienen los prestadores de salud respecto a la gestión administrativa dentro del ambiente de la salud en el Perú. Se encuentra conformado por 34 ítems ordenados en 4 apartados: planificación con 8 ítems, organización con 9 ítems, dirección con 9 ítems y control con 8 ítems, ordenados en una escala de Likert de 5 puntos, con apartados de “Casi Nunca”, “Nunca”, “A Veces”, “Siempre”, “Casi Siempre”.

Por otro lado, el Cuestionario de Bienestar Laboral fue creada por Baigorria (2014). Fue adaptado por Zumaran (2023). El cual se encuentra conformado por 25 ítems ordenados en una escala Likert de 5 puntos: “Nunca” con 1 punto, “Casi Nunca” con 2 puntos, “Algunas veces” se puntuará con 3, “Casi siempre” con 4 puntos, y “Siempre” con 5 puntos. Asimismo, el instrumento se divide en 5 apartados: factor logros con 5 ítems, factor reconocimiento con 5 ítems, factor del trabajo en sí con 5 ítems, factor responsabilidad con 5 ítems, y factor promoción con 5 ítems. Los puntajes se encuentran ordenados y clasificados de acuerdo a la categorización de bajo de 25 a 57 puntos, medio de 58 a 91 puntos, y alto de 92 a 125 puntos.

Anexo 5: estadística de la gestión administrativa

SUJETO	Variable Gestion administrativa																																		
	D. Planificación								D. Organización								D. Dirección								D. Control										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
Sujeto 1	3	4	2	3	2	2	4	2	3	5	2	4	4	1	5	1	3	2	3	4	2	1	5	5	5	5	5	2	5	1	5	4	2	2	1
Sujeto 2	5	4	3	5	1	2	4	3	1	2	3	5	3	5	2	1	5	4	5	3	1	4	2	1	2	5	4	2	4	4	2	5	1	4	
Sujeto 3	3	2	5	4	5	4	2	4	3	5	5	5	5	2	3	2	3	4	4	2	5	1	4	1	4	2	3	4	5	5	3	4	1	5	
Sujeto 4	3	5	1	1	2	3	2	2	5	4	5	3	3	2	4	3	4	2	1	2	5	3	1	5	4	3	5	5	5	3	4	2	1	1	
Sujeto 5	5	1	4	5	5	3	3	1	4	1	1	4	3	5	1	2	5	2	1	3	4	1	4	2	1	1	4	4	4	1	1	3	4	5	
Sujeto 6	4	2	4	1	1	3	4	2	2	3	4	2	1	5	5	5	3	5	1	4	2	4	2	4	2	4	3	5	2	1	5	5	2	5	3
Sujeto 7	5	5	1	4	2	1	5	1	5	2	3	2	2	1	4	4	5	1	4	2	4	1	4	1	3	5	3	5	2	5	2	4	1	3	
Sujeto 8	4	3	5	2	5	3	4	1	4	3	5	1	1	1	3	5	5	5	2	2	5	4	2	3	5	4	1	1	1	3	5	1	5	2	
Sujeto 9	4	2	4	5	2	3	3	3	5	4	5	3	3	1	1	4	4	1	5	1	3	5	4	3	3	1	1	1	3	3	2	1	3	4	
Sujeto 10	3	4	5	2	3	1	1	4	3	4	2	4	5	3	4	4	5	5	4	2	2	2	1	4	3	1	1	3	1	3	1	1	1	5	
Sujeto 11	3	3	5	5	3	2	5	4	2	2	1	2	5	1	1	5	5	4	3	5	4	2	3	5	1	2	2	5	4	4	2	2	3	4	
Sujeto 12	4	1	5	4	4	1	5	5	1	4	1	4	2	3	1	4	5	5	5	1	2	1	4	3	1	1	1	2	1	5	1	4	1	3	
Sujeto 13	4	4	2	1	1	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	2	2	1	5	2	3	5	4	1	2	
Sujeto 14	1	1	5	4	5	1	5	5	1	4	4	4	3	3	5	1	3	3	1	1	1	4	1	3	4	5	3	1	5	4	3	4	4	5	
Sujeto 15	2	2	1	3	1	1	2	4	5	3	3	2	3	2	3	5	1	3	5	3	4	2	3	3	1	5	2	4	2	1	5	5	2	4	
Sujeto 16	3	4	4	4	4	1	2	4	4	1	3	5	4	3	1	2	4	4	5	4	5	5	4	3	1	2	4	4	5	4	3	3	5	3	
Sujeto 17	4	3	4	4	3	2	3	2	1	4	1	1	2	1	4	1	5	3	4	2	1	2	1	2	1	4	4	4	1	2	2	1	4	4	
Sujeto 18	5	4	3	2	2	2	2	2	1	3	3	5	1	3	1	4	1	2	1	5	4	5	3	4	1	4	1	5	4	1	1	4	3	2	
Sujeto 19	4	3	5	3	5	3	5	4	1	4	5	2	4	5	5	5	2	2	5	4	5	3	5	3	3	2	1	2	1	5	2	1	5	1	
Sujeto 20	3	2	1	5	5	5	2	1	5	2	2	5	4	5	2	5	2	1	4	3	2	3	5	1	5	5	3	3	3	1	5	1	1		
Sujeto 21	2	1	5	3	1	2	5	3	5	2	3	4	5	2	1	2	1	2	5	3	1	2	1	4	3	3	5	3	5	3	2	5	2	1	
Sujeto 22	1	5	1	5	3	3	4	3	1	4	3	2	5	5	2	1	3	3	3	2	3	5	5	5	5	1	2	5	2	4	4	5	4		
Sujeto 23	2	2	2	3	4	1	3	5	1	4	4	1	1	4	2	1	4	5	5	5	4	3	3	4	2	1	5	5	1	5	2	4	3	4	
Sujeto 24	3	2	3	5	5	4	4	2	1	4	2	3	4	4	4	1	5	4	4	1	2	4	3	5	3	3	5	1	1	1	2	1	3		
Sujeto 25	1	4	2	1	3	4	5	1	3	4	2	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	5	3	4	3	5	3	3	2	3	1	3	1		
Sujeto 26	4	1	3	5	4	3	1	2	5	1	2	2	5	1	5	4	1	3	4	4	4	4	4	5	1	1	3	3	4	4	4	4	4		
Sujeto 27	1	2	5	4	4	4	3	1	3	3	2	5	2	2	5	4	2	5	4	3	2	4	4	1	4	2	1	5	4	2	1	4	3	2	
Sujeto 28	5	2	5	4	3	5	1	5	2	3	2	5	3	1	5	3	5	1	2	4	4	4	3	1	2	2	1	4	4	2	1	4	5	4	
Sujeto 29	5	2	5	5	4	2	4	1	4	4	3	5	2	1	1	5	3	5	4	3	4	2	5	3	1	1	3	5	3	3	5	2	1	3	
Sujeto 30	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4	1	3	1	2	3	4	4	2	2	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5		
Sujeto 31	5	2	3	5	1	1	2	2	4	2	5	3	2	5	3	3	1	1	1	5	4	3	1	5	1	5	5	5	2	1	5	2	1		
Sujeto 32	2	3	1	2	5	3	2	3	5	4	5	3	1	3	3	1	5	3	4	4	3	2	1	1	2	4	4	1	2	1	5	5	1		
Sujeto 33	2	3	5	2	2	4	4	5	1	5	4	4	5	3	2	1	5	3	2	2	2	4	1	4	3	2	4	4	2	2	5	5	5	1	
Sujeto 34	3	4	3	2	3	1	4	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	5	3	4	3	1	2	1	1	2	2	5	4	5	
Sujeto 35	3	3	2	2	5	1	1	4	1	5	2	5	4	4	4	2	5	5	3	3	3	1	1	5	5	3	4	5	3	4	5	3	1	1	
Sujeto 36	3	4	4	3	4	2	2	5	1	4	5	1	3	5	4	3	1	2	2	5	3	2	2	1	5	3	5	2	2	4	4	4	4	3	
Sujeto 37	1	3	5	1	2	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3	2	5	3	2	4	2	3	4	5	2	3	1	1	5	4	2	3		
Sujeto 38	3	1	1	3	3	3	3	3	5	3	1	4	4	5	5	4	1	3	1	1	4	5	1	3	4	4	2	3	1	1	3	5	2	3	
Sujeto 39	1	3	5	1	2	1	5	1	1	3	1	3	5	5	3	1	2	2	2	4	2	5	5	1	4	5	4	3	2	2	5	1	3		
Sujeto 40	2	3	3	2	5	3	4	4	3	3	5	4	2	1	2	1	2	3	2	3	5	4	4	3	1	3	2	1	3	4	4	2	2	1	
Sujeto 41	2	2	4	1	5	5	1	5	3	3	5	1	4	2	3	1	2	1	2	4	5	1	1	3	5	1	4	1	2	2	5	4	2	5	
Sujeto 42	5	4	5	5	5	1	1	2	1	3	4	3	2	4	2	4	4	1	4	2	5	2	3	2	5	4	5	2	2	1	2	2	5	2	
Sujeto 43	5	5	3	4	5	3	3	2	3	1	5	4	3	4	1	2	4	5	3	3	4	2	1	2	1	3	5	2	5	4	1	5	2	1	
Sujeto 44	1	2	3	5	4	2	1	5	2	1	3	5	5	5	2	4	5	5	1	1	5	5	4	3	2	1	1	4	5	2	4	2	2	5	
Sujeto 45	2	5	1	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	1	3	4	1	3	4	3	2	3	2	1	5	2	3	2	4	3	4	4	4	
Sujeto 46	2	4	3	3	1	2	2	2	3	1	1	4	2	1	4	2	4	2	3	3	1	2	1	4	4	5	1	2	3	4	5	3	2	2	
Sujeto 47	5	1	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	5	2	1	1	2	5	3	5	1	3	3	2	3	2	2	2	
Sujeto 48	4	4	1	1	5	1	2	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	5	2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	2	2	3	5		
Sujeto 49	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	2	1	2	5	3	1	2	1	3	4	1	4	4	1	2	5	1	4	2	4	4	4	1	
Sujeto 50	5	5	3	3	5	4	1	4	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	4	1	3	3	4	2	2	4	5	1	4	4	4	4	4	1	
Sujeto 51	5	5	2	2	3	1	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	3	4	2	3	5	3	1	1	5	2	1	5	5	4	1	4	1	
Sujeto 52	3	2	5	4	5	1	4	4	5	1	4	4	3	3	5	1	2	3	2	5	1	3	1	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	
Sujeto 53	1	1	3	1	3	5	3	4	5	4	4	3	1	2	2	3	4	1	4	4	1	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	3	
Sujeto 54	5	1	5	4	3	1	4	5	3	4	3	3	3	5	5	1	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	2	4	2	2	3	3	5		
Sujeto 55	2	2	2	1	4	1	1	3	5	3	3	1	1	5	2	4	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	2	2</			

Anexo 5: estadística de bienestar laboral

SUJETO	Variable Bienestar Laboral																									
	Factor de Logros					Factor de reconocimiento					Factor del trabajo en sí					Factor responsabilidad					Factor promoción					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
Sujeto 1	2	4	5	2	5	4	4	3	3	4	2	5	2	2	2	2	3	1	2	3	5	1	3	5	4	
Sujeto 2	3	4	4	3	1	3	1	2	5	3	1	1	4	4	5	3	2	4	1	4	5	4	3	1	5	
Sujeto 3	2	2	5	1	1	1	5	2	3	1	4	3	1	1	4	1	1	2	4	3	1	1	2	1	1	
Sujeto 4	1	1	2	3	3	3	1	3	5	4	3	5	2	1	5	5	3	5	3	4	5	4	1	3	2	
Sujeto 5	1	5	5	1	5	3	2	4	2	3	3	3	3	1	4	2	4	1	5	3	3	3	2	3	3	
Sujeto 6	2	4	1	2	2	3	5	3	2	4	5	3	2	2	5	1	2	3	2	3	3	1	5	4	2	
Sujeto 7	1	2	3	5	3	4	4	1	2	1	5	2	3	5	3	1	2	1	2	4	5	1	3	4	5	
Sujeto 8	4	5	3	2	1	1	5	1	2	3	5	2	3	5	4	1	5	5	4	5	4	2	3	5	3	
Sujeto 9	5	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	1	4	1	1	3	2	4	1	3	5	
Sujeto 10	1	1	4	3	2	5	1	3	2	4	2	2	1	4	1	2	2	1	4	2	4	4	5	2	1	
Sujeto 11	2	3	1	3	5	1	5	1	4	2	3	5	4	4	4	5	3	1	5	2	4	4	5	5	5	
Sujeto 12	4	3	3	5	4	3	5	2	5	2	2	3	1	5	2	1	1	3	4	3	5	4	5	1	2	
Sujeto 13	4	5	4	1	1	5	3	4	4	4	4	3	5	3	1	2	4	3	1	1	4	4	2	5	1	
Sujeto 14	4	5	1	5	2	5	2	3	1	2	3	1	1	3	2	4	3	4	1	2	4	1	3	1	3	
Sujeto 15	1	2	2	2	2	5	4	3	2	4	3	2	2	5	3	3	1	3	3	3	3	4	5	1	3	
Sujeto 16	4	4	3	4	5	2	1	1	5	2	2	1	3	5	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	1	4
Sujeto 17	3	3	3	1	2	4	3	5	2	5	3	4	4	1	1	1	3	1	4	3	4	5	2	5	3	
Sujeto 18	5	4	2	3	3	4	1	2	1	4	4	5	3	3	3	1	4	5	1	1	5	1	2	4	4	
Sujeto 19	3	5	3	5	4	1	4	3	4	5	3	5	1	5	4	2	4	4	5	3	4	2	5	1	1	
Sujeto 20	1	5	1	4	5	5	1	2	3	2	3	1	5	3	1	1	2	1	1	2	1	3	3	4	2	
Sujeto 21	4	5	4	3	1	1	5	4	5	2	1	3	4	3	4	5	4	3	5	3	1	3	4	5	5	
Sujeto 22	1	1	3	2	3	1	5	4	5	1	1	3	4	5	3	2	1	3	5	2	4	1	3	3	1	
Sujeto 23	3	5	2	5	1	3	3	4	2	4	5	2	2	5	4	3	2	3	5	5	3	2	1	3	3	
Sujeto 24	2	2	2	5	1	3	2	5	3	5	4	4	1	2	2	3	5	3	4	5	3	3	3	4	1	
Sujeto 25	4	3	3	3	5	1	1	5	3	2	1	5	4	4	5	2	3	1	4	1	3	2	5	3	2	
Sujeto 26	4	4	4	5	3	2	4	4	2	1	1	5	2	3	2	2	4	1	5	1	3	4	5	3	3	
Sujeto 27	2	4	1	2	2	4	2	4	5	2	5	4	2	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	1	
Sujeto 28	3	1	2	3	2	4	4	5	1	4	2	2	3	5	5	3	1	2	3	2	4	4	1	4	2	
Sujeto 29	3	5	1	1	4	1	1	2	2	1	4	5	4	4	3	1	3	3	2	3	4	4	4	4	2	
Sujeto 30	2	1	1	1	2	5	3	2	4	1	3	4	4	1	4	4	5	2	2	2	1	3	5	2	2	
Sujeto 31	2	3	3	4	2	2	3	5	1	5	4	2	2	4	3	4	2	4	3	4	1	3	4	1	1	
Sujeto 32	1	5	1	5	4	5	2	4	2	1	2	2	2	3	4	1	4	1	2	2	5	1	1	1	5	
Sujeto 33	1	4	3	5	2	5	2	3	5	1	4	5	3	4	1	2	5	5	2	4	3	1	1	1	2	
Sujeto 34	4	1	3	2	5	1	4	2	4	1	3	3	5	3	1	5	5	3	2	4	3	3	3	5	2	
Sujeto 35	5	1	5	1	1	5	2	1	2	4	2	2	1	2	4	5	2	2	5	3	1	2	3	2	3	
Sujeto 36	5	3	1	2	5	2	3	4	2	4	5	1	3	1	4	1	2	1	2	5	4	5	1	3	1	
Sujeto 37	4	4	5	5	2	4	1	4	4	4	3	1	3	1	3	3	1	2	2	5	3	4	1	5	3	
Sujeto 38	2	2	5	4	5	5	2	1	5	2	3	1	3	2	2	5	5	2	2	1	5	3	4	5	5	
Sujeto 39	1	1	1	4	3	5	5	2	1	1	4	4	5	2	2	1	3	4	4	5	2	5	3	3	2	
Sujeto 40	1	2	1	4	3	3	3	1	5	2	2	1	1	3	2	4	4	4	1	2	1	2	4	2	4	
Sujeto 41	1	2	2	2	2	5	1	4	5	5	1	3	3	1	1	5	2	2	5	1	5	4	1	3	1	
Sujeto 42	5	1	5	3	1	4	1	1	1	5	2	3	4	3	5	4	1	5	4	5	2	3	1	5	4	
Sujeto 43	4	3	4	2	2	3	2	2	2	5	2	3	4	3	4	1	1	4	1	2	5	1	5	3	2	
Sujeto 44	1	5	4	5	2	3	3	4	4	2	4	2	5	5	2	1	2	5	4	2	2	3	5	2	5	
Sujeto 45	5	2	3	4	5	4	3	3	3	1	4	5	5	3	4	1	2	5	5	5	1	2	1	5	3	
Sujeto 46	1	1	5	2	5	1	3	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	1	3	5	3	5	5	4	4	
Sujeto 47	5	5	1	2	3	3	2	4	4	1	5	4	3	5	2	1	5	2	4	5	1	1	4	4	4	
Sujeto 48	5	1	3	3	1	3	4	2	2	1	2	5	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	4	4	1	
Sujeto 49	5	4	3	3	1	4	3	2	2	5	3	5	1	2	5	1	1	4	1	2	1	3	4	3	4	
Sujeto 50	5	3	4	4	4	2	2	4	2	5	4	2	3	5	1	3	3	2	1	3	5	1	2	5	5	
Sujeto 51	1	2	2	3	2	5	3	4	1	2	5	3	2	1	5	1	2	5	1	2	5	2	1	2	1	
Sujeto 52	1	5	4	5	1	4	2	3	1	3	5	1	1	4	4	2	4	3	4	1	5	3	3	3	5	
Sujeto 53	5	3	1	4	5	5	4	2	2	5	2	2	1	2	1	5	1	2	5	4	3	4	3	2	2	
Sujeto 54	1	2	3	1	3	3	2	4	5	2	4	3	2	2	4	1	2	5	2	2	2	5	4	3	2	
Sujeto 55	1	4	2	1	1	2	2	4	1	3	1	2	3	3	4	4	3	5	5	4	5	1	3	4	3	
Sujeto 56	3	3	5	5	5	2	2	5	5	2	3	3	3	2	1	3	2	5	2	2	5	1	2	2	4	
Sujeto 57	1	4	1	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	1	4	5	5	4	3	1	5	1	1	1	2	
Sujeto 58	3	4	5	1	3	3	3	2	5	3	5	4	5	2	4	3	5	5	5	1	5	4	2	2	4	
Sujeto 59	3	1	3	4	5	4	1	5	3	3	2	4	4	2	5	4	3	3	3	1	1	5	2	1	2	
Sujeto 60	4	2	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	2	2	2	4	2	2	5	3	1	4	5	
Sujeto 61	1	5	2	1	2	5	5	2	1	1	4	1	1	3	2	3	5	3	4	1	3	4	3	5	2	
Sujeto 62	1	4	5	5	1	5	3	3	4	3	2	5	4	1	2	4	3	4	5	5	5	2	1	2	2	
Sujeto 63	3	4	4	2	5	1	1	2	4	1	2	5	4	3	5	2	1	2	1	3	5	5	4	5	4	
Sujeto 64	4	1	5	3	5	1	3	2	1	1	4	1	5	2	4	1	2	4	3	5	5	3	5	2	1	
Sujeto 65	2	2	5	1	4	1	3	5	4	1	1	5	4	2	2	2	3	1	4	5	5	4	4	4	4	
Sujeto 66	5	2	5	5	3	4	2	1	4	3	4	2	4	2	3	2	1	1	4	2	3	3	1	3	2	
Sujeto 67	3	4	5	1	1	3	2	4	4	1	2	5	4	4	3	3	3	1	4	1	4	3	4	3	3	
Sujeto 68	5	1	2	3	4	2	2	5	5	2	5	2	2	3	5	5	3	2	5	2	4	4	1	3	1	
Sujeto 69	4	4	5	1	1	1	2	3	5	4	3	5	2	4	4	5	3	2	5	1	4	4	5	1	1	
Sujeto 70	2	2	1	4	2	3	4	2	3	3	4	5	2	3	2	3	3	3	2	1	3	5	2	4	5	
Sujeto 71	5	5	2	2	4	1	1	5	5	1	3	2	4	5	1	4	3	5	4	2	2	3	2	4	3	
Sujeto 72	5	2	5	3	4	3	5	3	3	1	5	1	3	5	1	2	5	4	5	5	4	5	2	3	2	
Sujeto 73	2	2	2	1	5	3	3	5	1	1	2	4	3	5	1	3	3	2	3	2</						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa percibida y bienestar laboral del personal profesional de una Microred, Amazonas 2023

", cuyo autor es MEJÍA MENDOZA PAUL HIBER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 15-01-2024 12:39:28

Código documento Trilce: TRI - 0720278