



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión administrativa en la felicidad organizacional de los
trabajadores asistenciales del Establecimiento de Salud Los
Algarrobos Piura, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Saavedra Arcela, Heydi Liliana (orcid.org/0000-0001-5364-3120)

ASESORES:

Dr. Gutierrez Huancayo, Vladimir Roman (orcid.org/0000-0002-2986-7711)

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES ASISTENCIALES DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD LOS ALGARROBOS PIURA, 2024.", cuyo autor es SAAVEDRA ARCELA HEYDI LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7%, 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.

PIURA, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN DNI: 18084573 ORCID: 0000-0002-2986-7711	Firmado electrónicamente por: VGUTIERREZH el 12-08-2024 14:18:30

Código documento Trilce: TRI - 0855380



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SAAVEDRA ARCELA HEYDI LILIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES ASISTENCIALES DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD LOS ALGARROBOS PIURA, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HEYDI LILIANA SAAVEDRA ARCELA DNI: 40956015 ORCID: 0000-0001-5364-3120	Firmado electrónicamente por: HSAAVEDRAA el 08- 08-2024 22:40:26

Código documento Trilce: TRI - 0855382

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres Nicanor y Francisca, a mis hijos Erick Mauricio y Ricardo Fabio, por ser la fortaleza para mejorar día a día, a mis hermanos y esposo por su apoyarme en mi crecimiento personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, agradecida por bendecirme, a la Virgen del Carmen, mi guía en el largo camino de la vida, a mi asesor Dr. Gutiérrez Huancayo Vladimir Román, por su constante apoyo.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Metodología	13
III. Resultados.....	17
IV. Discusión	23
V. Conclusiones	28
Referencias	29
Anexos	36

Índice de Tablas

Tabla 1. Determinar la influencia de la gestión administrativa en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales Piura, 2024.....	27
Tabla 2 Determinar la influencia de la planeación en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales Piura, 2024.....	28
Tabla 3. Determinar la influencia de la organización en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales Piura, 2024.....	29
Tabla 4. Determinar la influencia de la dirección en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales Piura, 2024.....	30
Tabla 5. Determinar la influencia del control en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales Piura, 2024	31
Tabla 6. Determinar la influencia de los datos sociodemográficos de la gestión administrativa en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales Piura, 2024	32

RESUMEN

El estudio, se realizó con el objetivo de determinar la influencia entre la gestión administrativa en la felicidad organizacional en el establecimiento de salud los Algarrobos, promoviendo sociedades justas, con un enfoque cuantitativo, no experimental transversal, diseño correlacional, con la participación de 60 trabajadores, utilizando el cuestionario para la recolección de información, el que fue validado por tres expertos, teniendo como resultados, con el coeficiente de Spearman, nos da una correlación moderada, positiva, lineal y directa de la gestión administrativa en la felicidad organizacional de 0.420, así mismo p-valor es $<.001$, dentro del valor de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. También se determinó que la influencia más significativa fue la relación de la dimensión dirección con la felicidad organizacional con el 0.508, llegando a la conclusión que dentro de las organizaciones, hace falta mantener de manera constante las funciones precisas y claras en las diferentes áreas, y la dimensión donde no existe relación significativa es la planeación, teniendo como resultado -0.04, existiendo correlación lineal inversa, negativa y débil, con una evidente deficiencia en el cumplimiento de indicadores, elementos y requisitos necesarios.

Palabras clave: Gestión administrativa, felicidad organizacional, trabajadores asistenciales.

ABSTRACT

The study was carried out with the objective of determining the influence between administrative management on organizational happiness in the Los Algarrobos health establishment, promoting fair societies, with a quantitative, non-experimental cross-sectional approach, correlational design, with the participation of 60 workers. , using the questionnaire for the collection of information, which was validated by three experts, with the results, with the Spearman coefficient, giving us a moderate, positive, linear and direct correlation of administrative management in organizational happiness of 0.420, Likewise, p-value is $<.001$, within the significance value of 0.05, the null hypothesis is rejected. It was also determined that the most significant influence was the relationship of the management dimension with organizational happiness with 0.508, reaching the conclusion that within organizations, it is necessary to constantly maintain precise and clear functions in the different areas, and The dimension where there is no significant relationship is planning, resulting in -0.04, with an inverse, negative and weak linear correlation, with an evident deficiency in compliance with the necessary indicators, elements and requirements.

Keywords: Administrative management, organizational happiness, care workers.

I. INTRODUCCIÓN

En los sistemas de salud uno de los problemas estuvo relacionado directamente al talento humano, en las últimas décadas ha ocasionado problemas altamente sensibles y que escapan a las políticas públicas, generando inclusive cambios sustanciales; culminándose así un año más en el cual se trató de coberturar la demanda insatisfecha del usuario interno y externo, iniciando por el primer nivel de atención afectando no solo al sistema estatal sino también al sector privado que lo sigue convirtiendo en trillado y cotidiano (López, 2022).

Las constantes quejas generaron que se adopten diferentes estrategias en diversos ámbitos relacionados a la dimensión psico somática, a las relaciones interpersonales, al tema de la inseguridad laboral, equidad, meritocracia, coaching, liderazgo; sin embargo, estas pierden total valor cuando los gerentes o autoridades que están al frente no escuchan o prestan la importancia debida, complicando el equilibrio que debe tener la felicidad organizacional en la gestión administrativa, a pesar de que existen diferentes modelos y proyectos de mejora orientados a las necesidades y a al acceso a las mismas por parte de los trabajadores (Saravia y Grandez, 2021).

Para la optimización y equidad en las atenciones sanitarias fue importante considerar estándares de calidad basados en las necesidades, siendo una de las opciones de rápida intervención la reducción de los gastos administrativos, pues esta nos daría como resultado una gestión que no solo abarque únicamente infraestructura o economía, sino que priorice la importancia de preservar el talento humano, ya que la felicidad organizacional estará vinculada con factores como depresión, y/o desmotivación al interior del trabajo a nivel internacional; postulación que le generó un valor agregado llegando inclusive a relacionarse con las políticas públicas, varios estudios de diferentes perspectivas así lo han concluido. (Quiroga, 2021).

Según lo investigado por (Gutiérrez, 2018) en un estudio realizado en la revista Empresarial & Laboral, dio a conocer los resultados de la felicidad organizacional como prioridad y satisfacción dentro de las empresas obteniendo resultados como es que estas variables estaban intrínsecamente relacionadas con el desempeño. En nuestro país se realizaron diferentes estudios en los departamentos de Arequipa, Lima y Chiclayo cuyo objetivo fue ir evaluando la felicidad organizacional realizando unas mil quinientas encuestas a los trabajadores, cuyos hallazgos han evidenciado, que un porcentaje considerable de estos colaboradores sanitarios demostraron la infelicidad dentro de sus centros de labores, de la misma forma osciló que un 45%,

de los trabajadores manifestaban su desacuerdo el no ser escuchados en sus organizaciones y ser totalmente ignorados, generando conflictos y conductas como la falta de apoyo el no ser reconocidos, escasa comunicación y salarios por debajo de lo esperado, que no se ajustan a su gasto familiar.

Para hablar de gestión administrativa en la felicidad organizacional, se debe considerar estrategias competitivas que permitan a los establecimientos potenciar sus resultados positivos no solo en productividad, meritocracia sino también un efecto vinculante con el desempeño y compromiso no solo de sus clientes externos, sino también darles la importancia debida a los clientes internos (Felipe, 2020).

En el Perú, cuando se trata de afrontar situaciones desfavorables , los sistemas de salud ya fragmentado y segmentado, no están preparados , todo ello por la pésima gestión y organización en los servicios, siendo directamente afectado el profesional, las autoridades representativas y decisores como representantes, gerentes o directores, se involucren y entiendan la importancia de planificar, organizar, tener una brújula o dirección, el camino correcto, manteniendo un sistema de control tanto interno como externo y que estos estén en constante evaluación y actualización, permitiría ejecutar a cabalidad documentos, normas, directrices o tener políticas de gestión propias, o siguiendo indicadores tanto nacionales como internacionales (Solis, 2019).

La gestión administrativa, es aquella que debe dar respuesta no solamente considerarse adecuada, es lo ideal; sino también esta debe ser oportuna y constante, atendiendo las demandas de los profesionales, garantizando en primer lugar una administración efectiva con el fin de salvaguardar vinculantemente hacia la maximización de una empresa (Chiavenato, 2014).

Por otro lado, hay estudios que han demostrado la importancia del estado emocional en el trabajo, si los trabajadores o empleadores, presentan sensación de seguridad laboral, se presta a un escenario ideal donde este puede desempeñar exponencialmente las capacidades como la adaptación con el entorno, manifestando sensación de confianza, la misma que genera la construcción de un mejor trabajo en equipo (Ministerio de Salud Pública, 2020).

Ahora bien, para hablar de la felicidad organizacional es aquel estado en donde el individuo se relaciona con su vida cotidiana, guardando relación con los aspectos tanto afectivos, así como los cognitivos. (Terrerros, 2019). Inicia desde una perspectiva psicológica, para posteriormente incorporarse en el área laboral, esta, nos ha podido

generar, un mejor manejo y cultivar la gestión de emociones positivas entre sí, teniendo en cuenta que la se puede afrontar sentimientos dentro de sí mismos reflejándose en el resultado laboral (Terrerros, 2019).

Los trabajadores de salud se vieron expuestos cotidianamente a estrés, ansiedad, recarga laboral sumándose la molestia que les generó una mala organización, influyendo negativamente en la atención que pudieron brindar, acompañada de desmotivación, seguridad, relaciones interpersonales, con la finalidad de comprender la situación que repercutió negativamente en la capacidad del profesional haciendo pertinente la realización de la investigación (Clement, 2021).

La felicidad organizacional, es un estado que se constituye dentro del establecimiento, relacionada con vínculo interpersonal, valores, comunicación, expectativas de cada individuo, dependiendo mucho las virtudes y bondades que tenga cada quién con la cual haya formado una personalidad (León, 2019).

La realidad que se pudo apreciar, desde una perspectiva focalizada, fue que dentro del establecimiento de salud los Algarrobos la gestión administrativa tenía influencia en la felicidad organizacional en el transcurso del día a día, así como en la productividad con direccionamiento y desarrollo de este; a tal punto que de establecerse la organización laboral como prioridad estratégica los resultados obtenidos reflejarán una mejora notable en cuanto a la satisfacción y nivel competitivo de los profesionales asistenciales con cambios indiscutibles en el éxito de la organización y su ordenamiento administrativo (Moreau,2019).

La justificación teórica es fundamental y de gran aporte a la comunidad científica ya que no hay la suficiente información, ni publicaciones semejantes, cuyo fin fue analizar la gestión administrativa en la felicidad organizacional de los colaboradores sanitarios y fundamentar que existe relación entre las mismas ; en la práctica, toda la información recolectada, permitirá que los encargados de las agendas públicas y los gestores de salud puedan redefinir ciertos componentes que tienen como finalidad beneficiar tanto a usuario internos como externos. Metodológicamente el estudio se convierte en un gran aporte y dada la viabilidad de su aplicación, con instrumentos que han cumplido los estándares de validación y confiabilidad que se convertirá en un referente y ser utilizados posteriormente en estudios con variables similares. Siendo un establecimiento de atención primaria la pertinencia del estudio se demuestra ya que se pudo entender la problemática, el día a día, como se realizaron varias actividades no solo asistenciales, siendo el contexto sanitario de pandemia

donde se palpó aún más la lentitud en los procesos de gestión, ocasionando insatisfacción e infelicidad en relación al área organizacional, ante lo anteriormente contextualizado se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, 2024?, su objetivo fue, de manera general la determinación de la influencia de la gestión administrativa en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, 2024. Creando un aporte a la investigación en la búsqueda constante de solidificar nuestras instituciones tanto públicas como privadas. Fueron sus objetivos específicos determinar la influencia de la planeación en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, 2024, determinar la influencia de la organización en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, 2024, determinar la influencia de la dirección en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, 2024, determinar la influencia del control en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, 2024.

Se plantearon las siguientes hipótesis, la gestión administrativa influye directamente en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, 2024 y la gestión administrativa no influye directamente en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, 2024.

Luego de la problemática expuesta anteriormente corresponde ahora luego de la búsqueda exhaustiva del estado del arte mencionar los estudios previos; así tenemos. Arya (2022) en la India, analizaron si en los centros laborales que tienen carga espiritual proactiva, tienen la capacidad de obtener felicidad organizacional, y si hacen algo diferente en relación a su personal a cargo, en esta investigación descriptiva, se realizaron 251 encuestas utilizando un software tanto de AMOS como de ADANCO; llegando a la conclusión que estar espiritualmente motivado, el trabajador alcanza autosatisfacción, en el campo personal como profesional, se evidenció también valores, actitud y aptitud, y como estos no solamente los tiene leales, sino también fortalecidos individual y organizacionalmente.

Castro y Díaz (2020), España, realizó un estudio la organización de la gestión administrativa y el bienestar de la compañía, se realizaron 82 cuestionarios a empresas, utilizando una metodología mixta, teniendo como resultados que el 96% tiene una estrecha relación con la gestión, y para la felicidad organizacional interna el 70.7% estuvo relacionado con el área de personal, 29.3% no tiene siquiera conocimiento. Concluyéndose la prioridad de implementar actividades en gestión relacionada a la felicidad, ya que va a generar mejor desempeño, incrementando la motivación, producción e imagen.

Meneses (2020) Bolivia, realizó una investigación en donde comparó la felicidad organizacional del personal que es líder y los que no, con una muestra en 222 empleados en la compañía líder CBN y 9 empleados no líder IBISA, con su estudio de tipo descriptivo, mediante una encuesta, se utilizó un instrumento que constaba de tres estructuras, considerando la satisfacción relacionada con la vida, el trabajo y calidad de; obtuvo como resultados, las cinco empresas líderes cuentan con un personal más feliz. Hace la recomendación de su propio programa para mejorar el desarrollo del personal, incorporando técnicas asertivas, flexibles con la jornada.

Botta y Vilcahuaman (2020), Huancayo-2018, en su investigación realizada en la sanidad de la policía peruana, tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión administrativa del talento humano y la satisfacción, estudio de tipo no experimental, correlacional aplicada a 52 policías, cuyos resultados obtenidos es del 75% con regular satisfacción y para gestión administrativa el 90.4% presenta insatisfacción en el trabajo, utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, se determinó que sí existió relación significativa entre la gestión administrativa del talento humano y la satisfacción laboral.

Clement, et al. (2021) Chimbote, en su estudio es poder relacionar el desempeño con la felicidad organizacional, de tipo correlacional, empleando la encuesta en una población de 22 trabajadores, para analizar los resultados del cuestionario aplicó la prueba de Pearson, así comprobó que la hipótesis planteada, llegaría a determinar cómo es que las variables guardan relación entre sí, ya que los resultados en Chi cuadrado lo hallado es mayor 38.32, que el crítico 26.29.

López (2022), Chancay, en su estudio con el propósito de poder identificar como la administración con gestión se interrelaciona con el rendimiento laboral, siendo de tipo no experimental, correlativo, aplicó un cuestionario a 64 personal de salud del hospital, dando como resultados, que el 34.4% es tanto mala como regular y el 31.30

% es buena, para el procedimiento se utilizó Spearman con valores rho de 0.567, concluyéndose que entre las variables guardan significativamente relación.

Paz y Espinoza (2017) Arequipa, cuyo estudio tuvo prioridad con felicidad organizacional, su influencia en la gestión administrativa bajo la mirada estructural como la producción en la atención que se realiza al cliente, como objetivo general de manera metodológica en la investigación experimental, transversal, con una muestra aplicada a 63 trabajadores, tipo no probabilística de 40, determinando que la relación de la felicidad organizacional guarda relación directa con la producción, con un 0,6, comprobando así su hipótesis, a que a mayor felicidad las empresas generaran mayores rentas y ganancias para ambos.

Villareal (2020) Chiclayo, en su investigación propone en la gestión de felicidad aplicar un programa, con el nombre de PERMA, es un estudio cuantitativo, no experimental, transversal; se realizaron encuestas a 350 empleados, obteniendo como resultado un bajo promedio de felicidad laboral, al igual que las relaciones interpersonales, es importante que haya una relación de involucramiento con la empresa y dentro de su programa de gestión llamado PERMA, pone en marcha herramientas nuevas y necesarias que generen felicidad, compañerismo, con un clima apropiado.

Méndez (2020) Piura, con su estudio para identificar la gestión administrativa y la felicidad en las empresas, es un estudio experimental, descriptivo explicativo; utilizando la entrevista, dentro de su guía, encuestó a 21 empleados, obteniendo como resultados que el 45% se encuentran óptimamente felices, el 35% con relaciones interpersonales completamente positivas y el 65% algo positivas; llevando a la conclusión y reflexión la importancia de esta variable para que una organización pueda tener un trabajo sincronizado, termina proponiendo estrategias para obtener la felicidad organizacional.

En nuestro país la carga laboral, genera abandono y la alta rotación de personal, que, a pesar de realizar un buen desempeño y desenvolvimiento con sus pacientes en sus áreas de trabajo, el sueldo no cubre la canasta familiar básica, por lo cual buscan mejorar la oportunidad laboral en un lugar en donde sientan que pueden ser escuchados y aportar. (De los Ríos, 2020).

Dentro de la conceptualización, la gestión administrativa, están las alternativas que deben estar coordinadas, optimizadas para potenciar resultados, alcanzando objetivos estratégicos en diferentes momentos según lo planeado, para ello debemos tener presente sus dimensiones y subdimensiones que hacen que se potencie,

desarrollándolas para fundamentar la investigación tal como lo relacionado a lo planificado, organizado, direccionado y siguiendo estándares de control (Quiroa, 2020).

Para poder lograr que los trabajadores realicen tareas con eficacia o eficiencia, se deben seguir procedimientos dentro de una estructura orgánica, la administración se ocupa de lo material, del talento humano, es la dirección la que debe supervisar y atender las necesidades de los mismos.

Cuando Chiavenato, quiere demostrar porque la gestión administrativa es vital no solo para la vida de las organizaciones, sino también de las personas, lo fundamenta en el orden que deben de tener los procesos, así permitirá reestructurar las veces que sean necesarias los procesos hasta obtener resultados positivos en el área laboral. El gerente debe tener obligatoriamente noción de gestión, como desarrollar cada una de sus etapas. Gracias a este modelo la empresa no debe realizar acciones improvisadas, y entregar planes de trabajo que puedan ser sostenidos en periodos de tiempo y de manera anticipada.

En planeación se considera datos indispensables que toda empresa debe tener para avanzar bajo objetivos como la misión como propósito y motivo por qué existe la empresa, con la visión, cuál es la perspectiva a futuro, valores, las estrategias para optimizar los resultados positivos, que permitan hacer realidad las políticas para conducir de manera ordenada y programas que se rijan a los planes anuales teniendo en consideración la parte presupuestal, fundamental y totalmente necesaria la planificación como ente regulador de orden. Otro elemento necesario es la organización ya que nos va a permitir dar responsablemente funciones a el talento humano en diferentes sectores, distribuyendo de manera armoniosa el trabajo con comunicación fluida e interrelación interpersonales adecuadas con una adecuada dirección y control de todos sus procesos tanto de entrada como de salida (Mendoza, 2017).

Cuando nos referimos a organización, la cual está enmarcada tácitamente en el componente administrativo, dirigiendo, coordinando, planificando las actividades correspondientes que deben ejecutarse, teniendo como requisito la existencia de una supervisión de manera constante y directa, siempre cumpliendo con los plazos determinados (Lévano, 2021).

En cuanto a la dirección, este proceso guarda relación directa con el talento humano y las acciones que deben desarrollarse en la entidad donde laboran, es necesario que

exista la motivación, vital la comunicación, se mide el desempeño no solo individual si no también el trabajo en equipo, es inherente el liderazgo y una buena planificación, es aquí en donde si logramos obtener resultados positivos, se determinaría el éxito del empleador como el empleado.

El ultimo componente de la gestión administrativa es el control, y no por ello deja de ser importante, ya que permite reestructurar la planificación las veces que sean necesarias, según los resultados obtenidos, el objetivo siempre será alcanzar la meta trazada, siendo así como se termina de manera oportuna una gestión eficiente y eficaz, manteniendo un orden para no errar durante la marcha. (Fayol, 1971).

Los estudios realizados para conceptualizar la definición felicidad, ha pasado por diferentes percepciones en el mundo, algunos buscan sólo la felicidad sin entender siquiera de lo que se trata, tienen motivos para esforzarse y mejorar día a día como es la familia o los hijos, cuando realizamos este tipo de búsqueda estamos alcanzando la felicidad interna (Yamamoto, 2005). En el año 2019 nuestro país ocupó el séptimo lugar como uno de los países más felices alcanzando como resultados que el 74% de peruanos se sienten y consideran felices, (WEF, 2021) los resultados son diferentes a nivel mundial, ya que la felicidad descendió en un 4.9% (Perú 21, 2019). La felicidad organizacional, definida de cómo la empresa ofrece y facilita procesos, condiciones a sus trabajadores, resguardando su fortaleza personal y al grupo, en condiciones óptimas dando como resultados favorables para alcanzar los indicadores dentro de los tiempos establecidos. La importancia que esta tiene dentro del trabajo, es crucial para medir resultados al proporcionarle a los trabajadores todas las herramientas para desarrollar su talento mejorará condiciones no solamente psicológicas, sino también físicas considerar la percepción individual del trabajador y que este sea escuchado por sus jefes es básico.

Las dimensiones de la felicidad organizacional están contempladas por: la positividad, genera estabilidad emocional en el trabajador, la atmósfera organizacional aporta seguridad en el desarrollo del trabajo a lo largo de la vida, un estudio lo relaciona con nuestros genes, pero esta también varía con el tiempo, y se potencia con el asertividad (Solam, 2019). En cuanto al sentido, la organización o empresa a lo largo de los años llega hacer una especie de simbiosis, la razón y el conocimiento, la entrega y la exigencia. No solo en el entorno individual sino también en lo social, creando fuente de inspiración (Merino, 2022), las personas buscamos una motivación para que nuestra vida tenga sentido, en el caso de las empresas es su obligación de

las mismas ser claras y darle a conocer a sus trabajadores que es lo que desean obtener, para que puedan armonizar la funcionalidad.

Relaciones confiables, es complicado mantener una relación en el trabajo de manera confiable, de por sí el ser humano es complejo y mucho más si estamos haciendo referencia a una parte subjetiva. Es vital para la empresa que sus trabajadores establezcan este tipo de relaciones basadas en respeto y una comunicación fluida, ya que van a generar felicidad organizacional y por lo tanto potenciar los resultados positivos. Fernández (2015).

Desarrollo profesional y personal, estrategias necesarias para el surgimiento y crecimiento individual y colectivo de la organización dentro de los parámetros de la ética guardando relación con la demanda insatisfecha del trabajador, en percibir a su empresa no se preocupa por él, aumentando los lazos de gratitud y reciprocidad, un ejemplo de estrategia es presentar un plan anual de capacitaciones. Fernández (2015).

Engagement, una vinculación positiva y afectiva de los trabajadores con su empresa, crea lazos de fortaleza y debe ser la empresa la que fomente dicha relación. Allen (2014) de por sí guarda relación y es importante en la obtención del éxito y satisfacción y no toman las tareas cotidianas en la empresa como una obligación en realizar las diferentes actividades y tareas. (Fernández, 2015).

En el estudio realizado por Amorós (2007) hace referencia al esfuerzo de la mente y la capacidad que puede demostrar el trabajador en el momento de desempeñarse, es así que se genera una psicología retadora, hace mención también a la importancia de las recompensas como lo contempla el engagement, ya que siempre hay una búsqueda de la oportunidad con equidad, justicia y por el esfuerzo demostrado, también conocido como meritocracia, lo contrario a lo anteriormente manifestado desencadenará en el individuo inconformidad, frustración y sobre todo bajo rendimiento laboral.

Logro y reconocimiento, es la garantía de tener satisfecho, orgulloso y feliz al cliente interno, en su parte subjetiva, es darle la oportunidad que su esfuerzo en las tareas diarias es reconocido público y no necesariamente con premios económicos, mejoran ampliamente las coberturas e indicadores, así como demuestran los estudios realizados por (Malluk, 2019), con estos incentivos las organizaciones logran el 42% en los resultados de producción. (Fernández,2015), usa otras herramientas para mejorar la gestión administrativa como es: el liderazgo, las relaciones interpersonales,

trabajo en equipo y en cuanto a la felicidad organizacional, son estrategias que se deben considerar las condiciones laborales, la parte de mejora en los procesos y la constante capacitación que le brinde la empresa para con sus trabajadores, mejorando el bienestar, haciéndola participativa.

Gestión Administrativa. – se conceptualiza como se generan estrategias para usar los bienes de forma óptima sin desaprovechar circunstancias que conlleven a lograr las metas deseadas, se desarrollada mediante cuatro dimensiones: planeación, organiza, dirige y controlar. Integrar a los trabajadores es una nueva dimensión que actualmente se está desarrollando. Chiavenato (2015).

Planeación. - Chiavenato (2015), es una función netamente administrativa que va a proporcionar a la empresa presentar las diferentes acciones en obtener los objetivos y lo debe hacer. Es la fase con la que se inician los procesos y para llevarlos a cabo debe tener dentro de sus componentes como la misión, visiones que debe tener la empresa si desea obtener objetivos de corto, mediano, largo plazo Terry (1986).

Organización. - Chiavenato (2015) función de ámbito administrativo que ordena y agrupa procesos primordiales para ejecutar lo que ha sido planeado”. Tiene a cargo los recursos talentos y la data material para hacer de estos los más eficaces cumpliendo y creando metas con responsabilidad y va proporcionando funciones aprovechando al máximo el recurso Morales et al. (2005).

Dirección. - Chiavenato (2015) parte de la administración relacionada en orientar a los trabajadores, con una comunicación óptima, de motivación en donde el liderazgo va a tomar un lugar crucial en el trato con el personal”, capacidad de supervisar, mejorar incentivos con comunicación mejorando no solo el trabajo individual, sino también el trabajo en equipo capacidad del jefe que es quien dirige las organizaciones y es quien debe generar estrategias para mantener una buena comunicación, con los incentivos de meritocracia, tomando decisiones aterrizadas dentro de los plazos y objetivos que desean alcanzar, Buchele (1997).

Control. - Chiavenato (2015) pretende optimizar el comportamiento iniciando en una base que permita fijar límites, generando la oportunidad de hacer las correcciones de manera oportuna. Es fundamental que una organización tenga dentro de su estructura para mantener la eficacia manteniendo la observación constante dentro de los procesos. Morales et al. (2005).

Felicidad Organizacional, es una condición de carácter personal e individual de cómo se va afrontar la vida en todos los ámbitos biopsicosociales, cognitivamente y afectivamente, consta de seis componentes que se van a desarrollar a continuación. (Fernández, 2015).

Positividad. - El trabajo que se debe realizar debe contemplar definitivamente la parte emocional, para generar espacios estables, evitando un clima laboral donde reine la discordia, hostilidad. En cuanto al sentido, trabajar con exigencia, entrega, y voluntad, teniendo como resultado el equilibrio entre el trabajo y lo personal. Las relaciones Confiables, relación vinculante y relevante entre el gerente y sus trabajadores. (Fernández, 2015).

Desarrollo profesional y personal, ambos tienen que ir de la mano, los trabajadores no deben de sentir que no son importantes en su trabajo, buscar la mejora académica y personal creando estrategias que permitan el crecimiento con una preocupación ética. En cuanto al Engagement, es el grado, en donde sus trabajadores se relacionan y conectan con su empresa, estimulando el trabajo en equipo y por último el logro y reconocimiento, reconocer logros en los trabajadores cada vez que, al realizar tareas, logran alcanzar metas o resultados positivos, los cuales van a generar mejoras en los diferentes indicadores, creando mayor relevancia a la importancia de sentirse feliz (Fernández, 2015).

Unas teorías importantes en relación al tema, es la de Bernal, en donde a la gestión administrativa, la define como procesos, dentro de plazos y objetivos establecidos, también recalca la importancia para que, en base de estrategias, delegando responsabilidades de acuerdo a las responsabilidades y cargos que cada quien posee, poder llegar al éxito, a este le agrega la sistematización, siguiendo una metodología, en cuando al aspecto motivacional, la perseverancia del liderazgo y trabajo en equipo, con un fluido bilateral de la comunicación entre los jefes con sus trabajadores

Las dimensiones de la gestión administrativa, están intrínseca, ente relacionadas entre sí, para que funcione, debe de tenerse en cuenta la totalidad de ellas, debe de mantenerse un control constante con la evaluación de los resultados, los que van a permitir, establecer cambios de manera rápida y sobre todo efectiva

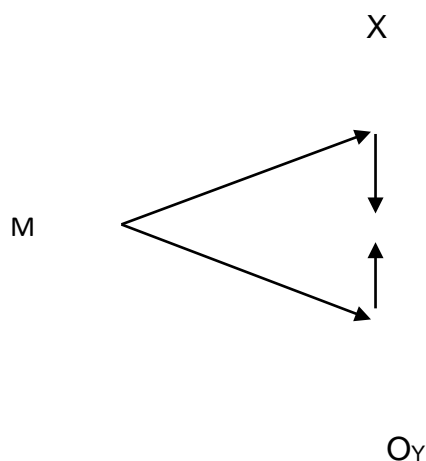
Según lo expresan los filósofos Laclau y Chantal (2021) la gestión involucra una concepción y destreza en relación del poder de la dirección y el trayecto del mismo,

así como las formas que se construyen beneplácitos y predomios dentro de una empresa o entidad explícitamente

II. METODOLOGÍA

La presente investigación, fue un estudio cuantitativo, básica, ya que generó conocimientos actualizados, es de nivel descriptivo, ya que analizó objetivamente los fenómenos, llevó una secuencia, hizo uso de hipótesis, ya que con estas generó resultados, es transversal, donde se midió una única vez, al realizarse simultáneamente con la ocurrencia del producto final, es por ello que también fue prolectiva (Hernández, 2018).

Estudio correlacional, con el que fue posible asociar las variables que intervienen, no experimental se observó conforme pase sin alterar resultados que serán minuciosamente analizados, siguió procesos como la confiabilidad y la validación de sus instrumentos, haciendo posible dar conclusiones acertadas que fueron tomadas para mejorar cada día y llegar con éxito a los objetivos trazados (Hernández, 2014).



M: Muestra en estudio

X: primera variable

OY: segunda variable

r. Coeficiente de relación

Las variables, encontradas a la primera fue, la gestión administrativa, con las definiciones en los conceptos, definiendo las actividades que se realizaron obteniendo objetivos deseados, dentro de sus dimensiones desde planear hasta el control. Integrar a los trabajadores es una nueva dimensión que actualmente se está desarrollando. En la definición operacional, para medir las dimensiones anteriormente

mencionadas se utilizaron los ítems: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, perteneciendo a una escala ordinal. (Chiavenato 2015).

La segunda variable fue, la felicidad organizacional, con la definición conceptual, son todas aquellas actividades, llevadas a acciones, procesos para fortalecer no solo a la empresa, sino también a sus trabajadores, teniendo como finalidad lograr objetivos dentro de las mismas, para una mejor interpretación se estudiaron las dimensiones, siendo estas seis componentes: ser positivo, el sentido en lo laboral, relaciones confiables, dentro del espacio empresarial, el progreso y crecimiento y como el incentivo, incluso no remunerativo. En cuanto definición operacional donde felicidad organizacional se midió mediante las dimensiones antes mencionadas, llevándolas a ítems de la escala de Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, con una medición cualitativa, escala ordinal. (Mills, 2021).

Contó con 60 trabajadores de salud asistencial del establecimiento de salud Los Algarrobos quienes fueron estudiados.

Criterios de Inclusión

- Ser trabajador asistencial en actividad laborando en el lugar de estudio Los Algarrobos- Piura.
- Trabajadores que participarán por propia voluntad.

En los criterios de Exclusión se considerarán:

- Personal de salud asistencial con problemas de comunicación y problemas mentales.
- Profesionales de la salud, no aceptan ser parte del estudio.
- No deben estar gozando de vacaciones.
- Trabajadores no deben estar con descanso médico.

El muestreo en la selección de tipo no probabilístico, muestreo intencional, es donde el investigador realiza esta selección, en base a subjetividades. (Hernández, 2018). Contaremos con el trabajador asistencial que trabaja en el lugar de estudio, de quienes se va a obtener la información pertinente para fines de las mismas. (Hernández, 2014).

Se empleó la técnica de recolección de información, en cuanto gestión administrativa y felicidad organizacional, utilizó instrumento, (20 preguntas), para cada variable, contempló ítems relacionadas directamente con el estudio, la cual ordenó, organizó,

formalizó y garantizó respetar las normas, evitando sesgos, se utilizará escala de Likert también se consideró características sociodemográficas. (Mills, 2021).

Para validar, se requirió la valoración por tres expertos, área de gestión y del sector salud, llenando la ficha de validación, en cuanto confiabilidad, se utilizó alfa de Cronbach 0.793; en gestión administrativa, 0.913, felicidad en la organización. (Hernández, 2014). Se presentó una solicitud al gerente del establecimiento de salud, para la formalidad del permiso respectivo; se hizo firmar la conformidad de entender, previamente antes de desarrollarlo. Los cuestionarios con responsabilidad directa de la investigadora para evitar sesgos, tomando un aproximado de 15 minutos para el llenado de las mismas.

Gestión Administrativa

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	20

Instrumento confiable, es superior al ,793, se recomienda su aplicación.

Felicidad Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	20

Es confiable, con el, 913.

Para la prueba piloto, se buscó un total de veinte trabajadores que no laboran en el lugar de estudios, teniendo una base de datos confiable, previamente para aplicarlo a la población muestral, la información que se obtenga será llevada al SPSS 23.0 y el Microsoft Excel 2013; presentándose tablas descriptivas.

Para garantizar la ética del estudio la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; se respetó, confiabilidad en participantes del estudio, con la declaración de (Helsinki, 2013); haciendo honor a la verdad, la honestidad, respetando la participación con el consentimiento informado. Otros criterios que se tomaron en

consideración fue: no maleficencia, se busca la protección de los trabajadores asistenciales, la justicia, en el momento de seleccionar quienes participarían de este estudio, fue sin actos discriminatorios, con respeto y consideración, la beneficencia, el propósito del estudio es dar un panorama real y poder generar recomendaciones de mejora continua, autonomía, no se insistió ni coacciono a los participantes del estudio, siendo de forma voluntaria y participativa, y la confidencialidad, reservando la identidad del trabajador, respondiendo un cuestionario anónimo (Belmont, 1978).

III. RESULTADOS

Tabla 1. Influencia de la gestión administrativa en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del establecimiento de salud Los Algarrobos Piura, 2024.

Rho de Spearman		Felicidad Organizacional
Gestión	Coefficiente de correlación	,420
Administrativa	Sig. (bilateral)	<.001
	N	60

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 1, como se aprecia en el cuadro el coeficiente Spearman, nos da una correlación entre ambas variables de 0.420, existió correlación lineal directa, positiva y moderada entre la GA y FO, así mismo p-valor fue <.001, dentro del valor de significancia de 0,05, se rechazó la hipótesis nula, relación significativa.

Tabla 2. Influencia de la planeación en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del establecimiento de salud Los Algarrobos Piura, 2024.

Rho de Spearman		Felicidad Organizacional
	Coeficiente de correlación	-.004
Suma de Planeación	Sig. (unilateral)	.487
	N	60

Fuente: elaboración propia, encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 2, en el cuadro el coeficiente Spearman, con una correlación entre ambas variables, felicidad organizacional y planeación, tuvo como resultado -0.04, existió correlación lineal inversa, negativa y débil, así mismo p-valor es <.487, dentro del valor de significancia de 0,05, relación no significativa. fue percibida como ineficiente en el establecimiento de salud, hubo una evidente deficiencia en el cumplimiento de indicadores, elementos y requisitos necesarios.

Tabla 3. Influencia de la organización en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del establecimiento de salud Los Algarrobos Piura, 2024.

Rho de Spearman		Suma Felicidad Organizacional
Suma de Organización	Coefficiente de correlación	,205
	Sig. (unilateral)	.058
	N	60

Fuente: elaboración propia, encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 3, los resultados del coeficiente Spearman, con una correlación entre ambas variables, felicidad organizacional y organización, tuvo como resultado 0.205, existiendo correlación lineal directa, positiva y, débil o nula, así mismo p-valor es <.058, dentro del valor de significancia de 0,05, relación no fue significativa. Resultados reveladores frente a elementos sustanciales, no óptimos, dentro de un establecimiento de salud, fue evidente que la gestión necesitó tomar acciones oportunas en las diferentes áreas del establecimiento de salud.

Tabla 4. Influencia de la dirección en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del establecimiento de salud Los Algarrobos Piura, 2024.

Rho de Spearman		Suma Felicidad Organizacional
Suma de Dirección	Coefficiente de correlación	,508
	Sig. (unilateral)	<.001
	N	60

Fuente: elaboración propia, encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 4, como se aprecia los resultados del coeficiente Spearman, nos dio una correlación entre ambas variables de 0.508, existiendo correlación lineal directa, positiva y moderada entre la felicidad organizacional y la dirección, así mismo p-valor fue <.001, dentro del valor de significancia de 0,05, se rechazó la hipótesis nula, relación significativa. Se determinó que la dirección dentro de la organización no fue particularmente la esperada, no priorizó, no delegó, o determinó funciones específicas y claras en las diferentes áreas del establecimiento de salud.

Tabla 5. Influencia del control en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del establecimiento de salud Los Algarrobos Piura, 2024.

Rho de Spearman		Suma Felicidad Organizacional
Suma de Control	Coeficiente de correlación	,414
	Sig. (unilateral)	<.001
	N	60

Fuente: elaboración propia, encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 5, como se aprecia el coeficiente Spearman, con los resultados fueron, la correlación entre ambas variables de 0.414, existió correlación lineal directa, positiva y moderada entre la felicidad organizacional y el control, así mismo p-valor es <.001, dentro del valor de significancia de 0,05, se rechazó la hipótesis nula, relación significativa. En los resultados obtenidos, se evidenció que las metas o tareas no están bien distribuidas, no fue usual tomar en cuenta los diferentes papeles que desempeñó cada área.

Tabla 6. Factores sociodemográficos y la influencia de la organización en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del establecimiento de salud Los Algarrobos Piura, 2024.

		N	%
Sexo	Femenino	42	70,00
	Masculino	18	30,00
Edad	25 a 35	16	26,70
	36 a 45	22	36,70
	46 a 55	11	18,30
	Mas de 56	11	18,30
Estado civil	Soltero	18	30,00
	Casada	12	20,00
	Conviviente	20	33,30
	Viudo	3	5,00
	Divorciado	7	11,70
Ocupación Laboral	Médico	8	13,30
	Obstetra	17	28,30
	Enfermera	14	23,30
	Técnico de Enfermería	19	31,70
	Tecnólogo	1	1,70
	Otros	1	1,70
Tiempo de servicio	Menos de 5 años	16	26,67
	5 a 10	21	35,00
	11 a 15	9	15,00
	16 a 20	8	13,30
	Más de 20	6	10,00
Condición Laboral	Contratado	19	31,70
	Nombrado	31	51,70
	Terceros	10	16,70
	3 o más	12	20,00
	Total	60	100,00

Fuente: elaboración propia, encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 6, en relación a la gestión administrativa y la felicidad organizacional del 100 % de los investigados, el 70 % fueron del sexo femenino, un 36.70 % de edades entre 36 a 45; un alto porcentaje fueron convivientes con el 33.3 %; dentro de la ocupación laboral el 31,70%, técnicos de enfermería, el 35 % contaba con 5 a 10 años de experiencia; y el 51.70% la situación laboral fue nombrado.

IV. DISCUSIÓN

La gestión administrativa es importante dentro de una institución sanitaria más aun cuando se vincula al bienestar de sus ejes principales como son los usuarios internos, en los mismos que se busca encuentren las mejores condiciones y predisposición para ofertar el servicio acorde a la oferta y demanda de una población, donde el desarrollo de sus actividades estén direccionadas a mejorar la productividad, cumplir con los indicadores sanitarios, con direccionamiento y desarrollo de este talento humano desde una perspectiva no solo profesional; si no también personal y para ello cobra mucha relevancia la felicidad organizacional en estas instituciones de salud (Aguirre, 2020). Con el fin primordial de demostrar que estas dimensiones forman parte y deben cumplirse en este caso desde la atención primaria, en el estudio se planteó como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en la felicidad organizacional de los trabajadores asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, 2024.

Se puede apreciar en lo que respecta al objetivo general, que existe una correlación lineal directa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y la felicidad organizacional, por consiguiente se puede enfatizar y rechazar la hipótesis nula debido a la relación significativa de las variables , lo cual quiere decir que si la gestión administrativa es adecuada en todos sus aspectos como el direccionamiento, la planificación, organización y control en los sistemas de salud esto repercutirá en la satisfacción de los colaboradores profesionales de la salud, generando una felicidad organizacional y por ende cumplimiento de los objetivos institucionales, para ello es menester que los gestores y/o funcionarios planteen planes con sostenibilidad, fundamental para que el rendimiento de los trabajadores estén dentro de los estándares esperados y conseguir trabajo en equipo, liderazgo, con propósitos, visiones y misiones, tenemos como principal detractor a la carga laboral, la falta de incentivo y motivación, que afecta el desempeño, entrega y desenvolvimiento.

Estos hallazgos coinciden con los de (Arya en el 2022), en sus conclusiones del estudio de las buenas prácticas gerenciales, dice ser beneficiosa y fueron la felicidad organizacional optimo por ende positiva paras sus trabajadores con resultados exitosos anualmente. Otro de los estudios es el de (Botta, 2020) quien expone como resultados reconocer el talento humano en gestión administrativa, influye en el rendimiento laboral, siendo esta un 75%, regular. Por su parte (Castro y Días, 2020), estudian la organización y la relacionan con el bienestar que esta refleja en las

empresas teniendo como resultados que el 96% tiene influencia con la gestión en la felicidad organizacional ya que mejoraran el desempeño, motivación y producción.

Según los resultados debe señalarse a lo que expone (Fernández,2015), que a pesar de que usa otras herramientas para mejorar la gestión administrativa como es: el liderazgo, las relaciones interpersonales, trabajo en equipo y en cuanto a la felicidad organizacional, son estrategias que se deben considerar las condiciones laborales, la parte de mejora en los procesos y la constante capacitación que le brinde la empresa para con sus trabajadores, mejorando el bienestar, haciéndola participativa.

En relación con el primer objetivo donde se determinó la influencia de la planeación en la felicidad organizacional, al analizar los resultados existió correlación lineal inversa, negativa y débil indicando que el establecimiento de salud, debe avanzar de manera constantemente rítmica y efectiva, bajo objetivos establecidos, debe tener definitivamente un propósito y cursar un motivo por el cual existe, como se ven en un futuro cercano o lejano, por lo tanto es importante incorporar políticas y programas que efectivicen los resultados, es importante contar con un plan anual el cual debe ser analizado cada ciertos periodos de tiempo bajo un equipo de trabajo y reestructurarlo las veces que sean necesarias, teniendo en cuenta presupuesto.

Cabe resaltar lo que afirma (Soifer, 2021) En planeación se considera datos indispensables que toda empresa debe tener para avanzar bajo objetivos la misión como propósito y motivo por qué existe la empresa, con la visión, cuál es la perspectiva a futuro, valores, las estrategias para optimizar los resultados positivos, que permitan hacer realidad las políticas para conducir de manera ordenada y programas que se rijan a los planes anuales teniendo en consideración la parte presupuestal, fundamental y totalmente necesaria la planificación como ente regulador de orden.

Argumentamos en función de lo planteado, lo que asevera (Meneses, 2020), en su estudio de la felicidad organizacional, demuestra que tener líderes hace un escenario laboral más feliz. Recomienda que cada empresa debe tener un programa de mejora para potenciar su desarrollo personal. Así mismo Clement en su estudio determina la influencia que existe entre el desempeño con la felicidad organizacional.

Considerando al objetivo dos, donde se ha determinado la influencia de la organización con la felicidad organizacional, los resultados obtenidos fueron de 0.205, corresponde a un coeficiente de correlación débil, reflejando que no se trabajan responsablemente el talento humano, no hay una distribución armoniosa, generando

caos y carga laboral, en las instituciones públicas es mucho más difícil encontrar ambientes laborales en donde exista una comunicación fluida, o interrelaciones personales respetuosas, este es el componente táctico administrativo, en la cual no solos e coordina si no también se dirige, y se determina la ejecución de actividades programadas, es importante que todo esto suceda bajo una supervisión directa, integral y constante.

Resultados similares a lo encontrado por (Moreau, 2019), quien refiere otro elemento necesario es la organización ya que nos va a permitir dar responsablemente funciones a el talento humano en diferentes sectores, distribuyendo de manera armoniosa el trabajo con comunicación fluida e interrelación interpersonales adecuadas con una adecuada dirección y control de todos sus procesos tanto de entrada como de salida. Por su parte, (Méndez, 2020) da importancia en sus resultados a la organización para obtener un compromiso laboral optimo, en sus resultados el 45% al tener todas las herramientas se encuentran óptimamente felices.

En el tercer objetivo se ha determinado lo concerniente a la dirección y la influencia en la felicidad organizacional, donde se identificó una correlación moderada, directa y positiva. Se determina que la dirección dentro de la organización no es particularmente la esperada, no prioriza, no delega, o determina funciones específicas y claras en las diferentes áreas del establecimiento de salud, no solo se ve al trabajo personal, sino que debe estar relacionado a este el desempeño y talento a acciones que se tienen que cumplir dentro, la motivación personal, no es suficiente, sino que el éxito de las mismas se reflejara con el tipo de trabajo en equipo que se desarrolle, es aquí donde no solo se puede ver el éxito del del empleado, sino también del empleador.

En relación con los resultados encontrados, se hace referencia a los estudios de Zamora, hace remembranza con el resultado obtenido del 37% de los establecimientos de salud carecen de proceso en gestión administrativa, empezando por los líderes que deberían ser los jefes o representantes no están capacitados, generando y evidenciándose en algunas oportunidades una atención inadecuada

En las generalizaciones anteriores, es imperativo acotar la teoría de Chiavenato (2015) el que direcciona debe tener una comunicación optima, con sus trabajadores de motivación en donde el liderazgo va a tomar un lugar crucial en el trato con el personal, debe poseer además capacidad de supervisar, mejorar incentivos con comunicación mejorando no solo el trabajo individual, sino también el trabajo en

equipo. Infiere por lo tanto a los hallazgos de la investigadora donde lo óptimo debe ser capacidad del jefe que es quien dirige las organizaciones y es quien debe generar estrategias para mantener una buena comunicación, con los incentivos de meritocracia, tomando decisiones aterrizadas dentro de los plazos y objetivos que desean alcanzar. Lo cual no evidencia el estudio.

En lo que respecta al último objetivo, donde se ha determinado como el control de la gestión va a influir en la felicidad de los trabajadores de salud y su organización, existió correlación lineal directa, positiva y moderada entre la felicidad organizacional y el control, se rechazó la hipótesis nula, relación significativa. En los resultados obtenidos, se evidenció que las metas o tareas no están bien distribuidas, no fue usual tomar en cuenta los diferentes papeles que desempeñó cada área. Debe señalarse que es el control el que permite reestructurar, reorganizar la planificación toda vez que se requiera el cambio oportuno, sin alejarse del objetivo o meta trazada, evitando errores o sesgos.

Resulta claro, por lo tanto, que los datos obtenidos difieren con lo que plantea Villareal (2020) Chiclayo, es importante que haya una relación de involucramiento con la empresa y dentro de su programa de gestión llamado PERMA, pone en marcha herramientas nuevas y necesarias que generen felicidad, compañerismo, con un clima apropiado y esto se logró gracias a la dimensión de control en la gestión organizacional.

En esta perspectiva, la gestión administrativa es mala; es imperativo encontrar modelos de gestión que den soporte y que vayan mejorando paulatinamente los procesos en la administración; sin repercutir en la felicidad organizacional los trabajadores; estos, no están cumpliendo con su trabajo, existe mucho relajamiento, el gerente es indiferente a los problemas que aquejan a la institución, la falta de planificación y trabajo en equipo son factores que impiden que los trabajadores lleguen a las metas establecidas.

Por consiguiente, dentro de las cosas que se deben priorizar se mencionó a la misión y visión y como es que en algunas organizaciones no hacen uso de todo lo necesario para mejorar, o puede ser la falta de visión del líder en conocer herramientas gerenciales que le permita conseguir dentro de los plazos establecidos, óptimos resultados y cumpliendo con indicadores de calidad, no solo es importante que tan comprometido está el trabajador, sino que es el gerente o líder el que debe de guiar

de manera positiva, eficiente potenciando el desempeño y manteniendo lazos fundamentales como la confianza y comunicación asertiva.

Por último es conveniente acotar, que la motivación es una fuerza intrínsecamente relacionada a la gestión, se deben asegurar todo lo necesario para que el trabajador cumpla y realice sus actividades de manera eficiente, el no tomar en cuenta sus reclamos o priorizar sus necesidades pueden generar un clima hostil, sintiéndose relegado y poco importante para su organización, los estímulos no necesariamente deben ser económicos, es importante premiar en público y periódicamente al trabajador para su crecimiento no solo personal sino también profesional, con capacitaciones que satisfagan sus necesidades y las prioritarias para que refresquen o mejoren conocimientos, la necesidad que tienen las empresas de ser liderados por gerentes capacitados se ven reflejados a diario.

A manera de colofón es importante mencionar las limitaciones metodológicas, en el sentido de que se ha trabajado con colaboradores de un solo establecimiento sanitario de primer nivel, sin considerar a más trabajadores profesionales sanitarios, que podría no permitir conocer si las variables estudiadas guardan relación. No obstante, la implicancia práctica de los datos obtenidos son relevantes, porque ha permitido ofrecer una perspectiva clara de las dos variables, que serán las herramientas administrativas para los gestores de este establecimiento de salud y proponer planes de mejora. Visto de esta forma este trabajo busca que se encuentren las estrategias que beneficien y mejoren la oferta y demanda en el contexto estudiado,

Según (Bastos y Barsadeb,2020), los trabajadores prefieren recibir constantemente capacitaciones que percibir alguna remuneración monetaria, en su teoría, Lévano y Mamani, 2021) concluyen que, si los trabajadores contaran con un componente afectivo adecuado, su felicidad organizacional cambiara sustancialmente de manera positiva, a lo igual sostenido por Coronado, Olortegui, Pérez y Rondón (2019).

V. CONCLUSIONES

1. El estudio de la variable gestión administrativa en la felicidad organizacional, se evaluó en base a la perspectiva de los trabajadores asistenciales del establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, obteniendo como resultados .420 se ha logrado determinar la influencia con una correlación significativa, y una significancia de $<.001$.
2. El nivel de gestión administrativa, en su dimensión planificación y su influencia en la felicidad organizacional p-valor, menor al 5%, con una significancia directa, negativa y débil, evidencia ineficiencia en el cumplimiento de indicadores, elementos y requisitos necesarios.
3. La correlación entre la felicidad organizacional y organización, se evidenció una significancia, débil o nula y positiva, es evidente que la gestión necesita tomar acciones oportunas en las diferentes áreas del establecimiento de salud.
4. En cuanto a la correlación de la felicidad organizacional y la dirección, es moderada, directa y positiva. Se determina que la dirección dentro de la organización no es particularmente la esperada, no prioriza, no delega, o determina funciones específicas y claras en las diferentes áreas del establecimiento de salud.
5. La correlación de la felicidad organizacional y el control, es débil, directa y positiva. En los resultados obtenidos, se evidencia que las metas o tareas no están bien distribuidas, tomándose en cuenta los diferentes papeles que desempeña cada área.
6. En relación a la gestión administrativa y la felicidad organizacional del 100 % de los investigados, el 70 % son del sexo femenino, un 36.70 % tienen edades entre 36 a 45; un alto porcentaje son convivientes con el 33.3 %; dentro de la ocupación laboral el 31,70%, son técnicos de enfermería, el 35 % tiene de 5 a 10 años de experiencia; y el 51.70% la situación laboral es nombrado

VI. RECOMENDACIONES

1. Al gerente del establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, debe coordinar constantemente con su personal, reactivar los equipos de trabajo en gestión, de esta manera no habrá improvisaciones y se toman acciones en pro del personal y por lo tanto mejorara la felicidad organizacional.
2. Actualizar los documentos de gestión administrativa, MOF, ROF, MOI, socializar visión y misión, objetivos estratégicos entre los directivos y trabajadores.
3. A los trabajadores del establecimiento de salud Los Algarrobos de Piura, deben involucrarse más con las actividades que programa la institución, de esta manera, se estarán estrechando lazos de amistad entre compañeros de trabajo.
4. Mejorar habilidades blandas, con capacitaciones relacionadas a liderazgo, trabajo en equipo, coaching, actividades extra laborales como campeonato inter servicios de deporte, concursos de periódicos murales, reconocimientos.
5. Fomentar para mejorar la salud mental de los trabajadores, con el área de psicología, entornos saludables, con el objetivo de mejorar tanto personal como profesionalmente la actitud, dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Aguirre, R. (2020). Teoría de relaciones humanas. Cómo se originó, sus principales referentes, aportes y limitaciones. <https://www.gestiopolis.com/teoria-derelaciones-humanas/>
- Arya, V. (2022). Does employee retention depend on spiritual work environment and organisational internal branding? – A study in the context of emerging market. *World Review of Science, Technology and Sustainable Development*, 239 - 261.
- Balqis-Ali, N. Z., San Saw, P., Anis-Syakira, J., Hong Fun, W., Sararaks, S., Huey Lee, S. W., & Abdullah, M. (2022). Healthcare provider person-centred practice: relationships between prerequisites, care environment and care processes using structural equation modelling. *BMC Health Serv Res*, XXII (576). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-022-07917-3>.
- Bastos,W. & Barsade,S.(2020). A new look at employee happiness: How employees perceptions of a job as offering experiences versus objects to customers influence job-related happiness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161(1),176-187. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.06.003>
- Belmont (1978). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. Observatori de Bioética i Dret. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Botta, C. y Vilcahuaman, A. (2020). Gestión Administrativa del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Sanidad de la Policía Nacional de Huancayo. [Tesis para maestría, Universidad Peruana los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2350>
- Bulletin of the World Health Organization, Volume 95 (2019). Recovered from: <http://www.who.int/bulletin/volumes/95/7/17-030717/es/>
- Castro Martínez, A., & Díaz Morilla, P. (2020). Internal communication and happiness and wellbeing. *Profesional de la Información*, 1 - 13.
- Clement Neyra, D. M., Ramos Baca, V. A., & Salazar Llanos, J. F. (2021). Felicidad organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Said Corp Chimbote 2021. Chimbote.
- Cornejo Lanao, M. M., De la Torre Povis, L. C., Galindo Julián, T. E. & Shiroma Díaz, V. R. (2019).

- Coronado Rosas, F. T., Olórtegui Quispe, C. N., Pérez Baena, M. J., & Rondón Soto, J. L. D. (2019). Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico peruano (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13517>
- Cornejo Lanao, M. M., De la Torre Povis, L. C., Galindo Julián, T. E. & Shiroma Díaz, V. R. (2019). Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima Metropolitana (Tesis de Maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10757/648658>
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. Octava edición. México.
- Chiavenato, I. (2015). Administración, teoría, proceso y práctica. 3ª edición. Bogotá: editorial McGraw-Hill. Recuperado de: http://190.116.26.93:2171/mdvbibliotecavirtual/libro/documento/fldBCf0xQHj9GV0YD9qhFz_ADMINISTRACION_PROCESO_ADMINISTRATIVO_.pdf
- Chiavenato, I., Guzmán, M., & Rodríguez, J. (2015). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw Hill.
- De los Ríos Botteri, S., Toledo Pérez, C., Vallenás Chacón, A. & Vegas Carrión, M. C. (2020). La motivación y su relación con la Felicidad en la empresa Inka Construcciones (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16176>
- El tiempo (2021, 29 de marzo) Flexibilidad laboral. Claves para tener trabajadores más felices. <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/flexibilidad-laboral-clavepara-tener-trabajadores-mas-felices-577013>
- Felipe I. (2020). El rol de la administración de la salud en una crisis sanitaria. https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=18107
- Gawel, J. (2019). Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs, article vol. 5, article 11 DOI <https://doi.org/10.7275/31qy-ea53>

- Gutiérrez (2018). La Felicidad Organizacional es una Ventaja Competitiva. Empresarial & Laboral. Recuperado de: <https://revistaempresarial.com/gestionhumana/laboral/la-felicidad-organizacional-es-una-ventaja-competitiva/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGRAW-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1n%20dez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández S., Fernández C., Baptista L. (2014). Metodología de la investigación. 5ta. Edición. México: McGraw- Hill.
- La Prevención de Riesgos Laborales, la seguridad y la salud laboral (2020). La felicidad organizacional y tres claves para conseguirla. <https://prevencionar.com/2020/01/15/la-felicidad-organizacional-y-tres-clavespara-conseguirla/>
- Lázaro, E. (2019). Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una empresa del rubro financiero de Lima Metropolitana. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal. Levine RJ. The need to revise the Declaration of Helsinki (Sounding Board). New England Journal of Medicine 1999;341: 527-534.
- León Vasquez, Z. I. (2019). Felicidad y compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C-2019 (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Lévano Escobedo, F. & Mamani Charca, K. (2021). Felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Luciano Huamán, L. S. (2019). El compromiso organizacional en la gestión de calidad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de actividades de servicios relacionadas con la impresión (librería) en el distrito de Huaraz–2017 (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Los Ángeles, Chimbote, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15092>
- López N. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal, en la Unidad Ejecutora N° 1290 Hospital Chancay. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú].

- Malluk, A. L. (2019). Organizational happiness: mediation between employee valuation and productivity. A look at its management in the state sector. *Anagramas Rumbos Y Sentidos De La Comunicación*. 17(33), 215-250. <https://doi.org/10.22395/anqr.v17n33a10>
- Méndez Gastañadui, A. N. (2020). Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Arenera Jaén, de Piura, año 2019. Trujillo.
- Meneses Siles, G. (2020). Felicidad organizacional de la empresa líder y una no líder en la ciudad de la Paz. Tesis, Universidad mayor de San Andrés, La Paz.
- Merino, C., Fernández, M., & Juárez, A. (2022). Validez de la estructura interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(1). Obtenido de <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.1>
- Mills, J. (2021). Survey Research, A Simple Introduction. Super Survey. <https://www.supersurvey.com/Research>
- Ministerio de Salud Pública. 2020. Valores-Misión-Visión. [Online]. [cited 2023 diciembre 20]. Available from: <https://www.salud.gob.ec/valores-mision-vision/>.
- Moreau, H. (2019). Job satisfaction. *Business Jargons*.
- Moreno N, Llorens C, Moncada S. Evaluar e intervenir sobre los riesgos psicosociales: es necesario y posible. La metodología ISTAS21 (CoPsoQ). Barcelona: Comisión Obrera Nacional de Catalunya; 2020.
- Organización mundial de la salud. (2019). Consejo directivo sobre gestión estratégica [https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/universal-healthcoverage-\(uhc\)](https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/universal-healthcoverage-(uhc)).
- Paz y Espinoza (2017). Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los Centro de Atención al Cliente de la empresa América Móvil – Claro, Arequipa, 2016-2017. Perú: Universidad Católica San Pablo. Perú 21 (2019).
- Pérez J. El método de evaluación e intervención psicosocial SUSESO ISTAS 21. Santiago: Emerge Asesores; 2019.
- Perú es uno de los países más felices del mundo. Recuperado de: <https://peru21.pe/economia/peru-paises-felices-mundo-worldwide-independentnetwork-457541>.
- Quiroa, M. (2021). Herzberg's theory, *economipedia* article <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

- Quiroga, P. (2021). La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera RIGOT S.A. de la ciudad de Guayaquil (Tesis Grado de Maestría) Universidad Politécnica Salesiana.
- Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. American Journal of Nursing Research, 1(4), 191-19. <http://pubs.sciepub.com/ajnr/6/4/7> ©Science and Education Publishing DOI:10.12691/ajnr-6-4-7
- Salhua, M., Pither, A., Huanca, P. & Lorenzo, C. (2019). La felicidad laboral y su incidencia en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Isabel de Siguaná Arequipa - 2019 (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9770/Rlmosaap.pdf?sequence=1&isAll owed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9770/Rlmosaap.pdf?sequence=1&isAll%20owed=y)
- Saravia, C. & Grandez, P. (2021). Job satisfaction and organizational commitment of the staff of the national program of youth centers, 2019 "(Article of the Institute of Government and Public Management) <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228/396>
- Soifer, F., & Becerra, M. (2021). Análisis del employee engagement en la entidad bancaria Interbank, Real Plaza - Chiclayo. Chiclayo, Perú.
- Solan (2019). The secret to happiness? Here's some advice from the longest-running study on happiness. Harvard Health Publishing. Harvard Medical School: <https://www.health.harvard.edu/blog/the-secret-to-happinessheres-some-advice-from-the-longest-running-study-on-happiness2017100512543>.
- Solis, C. & Hidalgo, A. (2019). Gestión Administrativa Y Su Incidencia En La Sostenibilidad Financiera De La Pymes Sector Manufactureo De Manabi.10(1), 59-69.
- Terreros Camones, S. A. (2021). Felicidad, compromiso y rendimientos laboral en una entidad financiera (Tesis de Licenciatura). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3352>
- Villareal Fernández, J. (2020). Propuesta de gestión de la felicidad en la empresa el Antecedentes Internacionales: Águila SRL. Chiclayo 2020. Chiclayo.
- Villete, J. (2000). Diseño de proyectos de administración. Santo Domingo: INTEC

WEF. (2021). La felicidad laboral, un activo para las empresas. El economista.
Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/La-felicidad-laboral-un-activopara-las-empresas-20211110-0050.html>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Manera en que se usan los bienes para lograr metas deseadas, con sus cuatro dimensiones: planear, organizar, dirigir y controlar. Haciendo partícipe al trabajador. Chiavenato (2015)	Se determinará mediante la realización de una encuesta utilizando un cuestionario con escala de Likert	Planeación	Planificación Funciones Eficiencia Eficacia	Ordinal
			Organización	Organización Competencia División de trabajo Cobertura	Ordinal
			Dirección	Administración del personal adecuado Funciones Equipo Liderazgo Motivación Capacidad Gestión	Ordinal
			Control	Controles Proceso Control Administrativo	Ordinal
Variable 2: Felicidad Organizacional	Evaluación individual frente a la vida en lo que respecta a los aspectos	Se determinará la felicidad organizacional mediante la realización	Positividad y Engagement	Emociones, conflicto laboral, toxicidad conexión con su trabajo,	Ordinal

	cognitivos y afectivos, consta de seis componentes: positividad, sentido, relaciones confiables, desarrollo profesional y personal, engagement y logro y reconocimiento. (Fernández, 2015)	de una encuesta utilizando un cuestionario con escala de Likert,		equipo y organización	
			Sentido	Exigencia, entrega, voluntad, equilibrio entre el trabajo y lo personal.	Ordinal
			Logro y reconocimiento	Reconocer logros al cumplir las tareas, alcanzar los resultados	Ordinal
			Relaciones confiables	Entre jefe y sus trabajadores.	Ordinal
			Desarrollo profesional y personal	Creando estrategias que permitan el crecimiento con una preocupación ética.	Ordinal

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Posteriormente se presenta el cuestionario de la variable de estudio, es por ello que el participante debe responder las alternativas según corresponda.

Marque con una "X" la respuesta que más se adecúe a su experiencia laboral para las premisas planteadas a continuación:

I.- DATOS GENERALES

1.1 Sexo: a) F b) M

1.2 Edad: a) 25-35 b) 35-45 c) 45-55 d) +de 55años

1.3 Estado civil: a) soltero b) casado c) conviviente d) viudo e) Divorciado

1.4 Situación Laboral: a) Contratado b) nombrado c) terceros

1.5 Ocupación: a) Médico b) Obstetra c) Enfermera d) Técnico de Enfermería
e) Tecnólogo f) otros _____

1.6 Tiempo de servicio: a) menor de 5 años b) 5-10 años c) 10-15 años
d) 15- 20 años e) más de 20 años.

ESCALA DE LIKERT				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

PLANEACIÓN		1	2	3	4	5
1	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas para lograr los objetivos, metas, del E.S Los Algarrobos.					
2	Considera eficiente las funciones que se realizan en el E.S. Los Algarrobos.					

3	Considera eficaz (consigue llegar al mismo fin reduciendo la cantidad de recursos utilizados para ello), la gestión realizada en el E.S Los Algarrobos.					
4	Las funciones que realiza el gerente en el E.S, son las más adecuadas, para lograr buenos resultados en la gestión administrativa.					
Organización						
5	Considera que los cargos en el E.S Los Algarrobos, están bien definidos.					
6	Las coberturas que alcanzan el E.S los Algarrobos, son adecuadas dentro de la gestión.					
7	Es considerado para la toma de decisiones en el área donde labora.					
8	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.					
Dirección						
9	Considera que el personal de salud está adecuadamente preparado.					
10	Las funciones del E.S, Los Algarrobos, se desarrollan en equipo.					
11	Percibes liderazgo del gerente, en la conducción del E.S Los Algarrobos.					
12	Hay una buena comunicación en los resultados de la gestión entre los jefes y los trabajadores del E. S Los Algarrobos.					

13	Cuenta el E. S Los Algarrobos con organigrama actualizado.					
14	Considera que el personal del E. S Los Algarrobos, se encuentra motivado.					
15	Consideras adecuado, el comportamiento de tus colegas ante terceros.					
16	El E.S trabaja en base a metas establecidas					
Control						
17	Existen políticas generales bien definidas en el área donde labora.					
18	Participa del análisis interno realizado en el área donde trabaja.					
19	El seguimiento a los procesos de mejora, ha permitido corregir errores en la gestión.					
20	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en el E.S Los Algarrobos.					

CUESTIONARIO FELICIDAD ORGANIZACIONAL

ESCALA DE LIKERT				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Positividad y Engagement		1	2	3	4	5
1	En tu trabajo estimulan tus ganas de superación.					
2	En el E.S Los Algarrobos, te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas.					
3	Las tareas que desempeñas en el trabajo están bien distribuidas en los turnos que realizas.					
4	Hay igualdad en la rotación del personal de salud, en las diferentes áreas.					
5	Sientes que eres reconocido por tu trabajo.					
6	El E. S. Los Algarrobos, cuenta con todos los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral.					
Sentido						
7	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.					
8	Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo					
9	En el E. S. se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella.					
10	El E. S Los Algarrobos, cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral.					


Logro y reconocimiento						
11	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.					
12	Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.					
13	Participas en las decisiones de tu área de trabajo.					
14	Reciben capacitaciones constantemente en el trabajo					
Relaciones confiables						
15	Te supervisan constantemente					
16	Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo					
17	Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece.					
Desarrollo profesional y personal						
18	Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás.					
19	La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento.					
20	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional.					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO 1



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión Administrativa y felicidad Organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia de la Gestión Administrativa en la Felicidad Organizacional.
Nombres y apellidos del experto	Maribel Díaz Espinoza
Documento de identidad	03683602
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo – Piura
Cargo	Docente investigadora
Número telefónico	969653501
Firma	
Fecha	11/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión Administrativa

Viene a ser la manera en que se usan los bienes para lograr las metas deseadas, se desarrollada mediante cuatro dimensiones: planear, organizar, dirigir y controlar. Integrar a los trabajadores es una nueva dimensión que actualmente se está desarrollando. Chiavenato (2015).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
Planeación	Planificación Funciones Eficiencia Eficacia	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas para lograr los objetivos, metas, del E.S.	1	1	1	1	
		Considera eficiente las funciones que se realizan en el E.S.	1	1	1	1	
		Considera eficaz (<i>consigue llegar al mismo fin reduciendo la cantidad de recursos utilizados para ello</i>), la gestión realizada en el E.S Los Algarrobos.	1	1	1	1	
		Las funciones que realiza el gerente en el E.S, son las más adecuadas, para lograr buenos resultados en la gestión administrativa.	1	1	1	1	

Organización	Organización	Considera que los cargos en el E.S, están bien definidos.	1	1	1	1	
	Competencia						
	División de trabajo	Las coberturas que alcanzan el E.S, son adecuadas dentro de la gestión.	1	1	1	1	
	Cobertura	Es considerado para la toma de decisiones en el área donde labora.	1	1	1	1	
Dirección	Administración del personal Personal adecuado Funciones Equipo Liderazgo Motivación Capacidad Gestión	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.	1	1	1	1	
		Considera que el personal de salud está adecuadamente preparado.	1	1	1	1	
		Las funciones del E.S, se desarrollan en equipo.	1	1	1	1	
		Percibes liderazgo del gerente, en la conducción del E.S.	1	1	1	1	
		Hay una buena comunicación en los resultados de la gestión entre los jefes y los trabajadores del E. S.	1	1	1	1	
		Cuenta el E. S, con organigrama actualizado.	1	1	1	1	
		Considera que el personal del E. S Los Algarrobos, se encuentra motivado.	1	1	1	1	
		Consideras adecuado, el comportamiento de tus colegas ante terceros.	1	1	1	1	
		El E.S, trabaja en base a metas establecidas	1	1	1	1	
Función	Controles Proceso Control	Existen políticas generales bien definidas en el área donde labora.	1	1	1	1	
		Participa del análisis interno realizado en el área donde trabaja.	1	1	1	1	

Control	Administrativo	El seguimiento a los procesos de mejora, ha permitido corregir errores en la gestión.	1	1	1	1	
		Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en el E.S Los Algarrobos.	1	1	1	1	

Nota: Cuestionario de Chiavenato 2007, modificado por el autor.

FIRMA:



Dra. Mariela Díaz Espinoza
Docente RENACYT V.

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Felicidad Organizacional

Es un estado de evaluación individual frente a la vida en lo que respecta a los aspectos cognitivos y afectivos, consta de seis componentes: positividad, sentido, relaciones confiables, desarrollo profesional y personal, engagement, logro y reconocimiento. (Fernández, 2015)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
Positividad y Engagement	Emociones Conflicto laboral y toxicidad, conexión emocional con su trabajo, su equipo y su organización	En tu trabajo estimulan tus ganas de superación.	1	1	1	1	
		En el E.S. te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeñas en el trabajo están bien distribuidas en los turnos que realizas.	1	1	1	1	
		Sientes que no eres reconocido en el trabajo.	1	1	1	1	
		Hay igualdad en la rotación del personal de salud, en las diferentes áreas.	1	1	1	1	
		El E. S. Los Algarrobos, cuenta con todos los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral	1	1	1	1	
Sentido	Exigencia, entrega, y voluntad,	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	1	1	1	1	

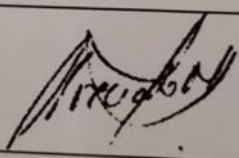
	equilibrio entre el trabajo y lo personal	Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo.	1	1	1	1	
		En el E. S. se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella.	1	1	1	1	
		El E. S Los Algarrobos, cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral.	1	1	1	1	
Logro y reconocimiento	Reconocer logros de los trabajadores al cumplir las tareas, alcanzar los resultados.	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.	1	1	1	1	
		Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.	1	1	1	1	
		Participas en las decisiones de tu área de trabajo.	1	1	1	1	
		Reciben capacitaciones constantemente en el trabajo	1	1	1	1	
Relaciones confiables	Relaciones entre el jefe y sus trabajadores.	Te supervisan constantemente	1	1	1	1	
		Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo	1	1	1	1	
		Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece.	1	1	1	1	
Desarrollo profesional y personal	Desarrollo profesional y personal creando estrategias que permitan el crecimiento con una preocupación ética	Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás.	1	1	1	1	
		La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento.	1	1	1	1	
		Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional.	1	1	1	1	



FIRMA: Dra. Maribel Díaz Espinoza
Docente RENACYT V.

EXPERTO 2

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión Administrativa y felicidad Organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia de la Gestión Administrativa en la Felicidad Organizacional.
Nombres y apellidos del experto	Anita Elizabeth Preciado Marchán
Documento de identidad	DNI 00230057
Años de experiencia en el área	29 años trabajo asistencial y gestión administrativa en el sector salud.
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Salud
Cargo	Obstetra
Número telefónico	969670983
Firma	
Fecha	11 de junio 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión Administrativa

Viene a ser la manera en que se usan los bienes para lograr las metas deseadas, se desarrollada mediante cuatro dimensiones: planear, organizar, dirigir y controlar. Integrar a los trabajadores es una nueva dimensión que actualmente se está desarrollando. Chiavenato (2015).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
Planeación	Planificación Funciones Eficiencia Eficacia	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas para lograr los objetivos, metas, del E.S.	1	1	1	1	
		Considera eficiente las funciones que se realizan en el E.S.	1	1	1	1	
		Considera eficaz (<i>consigue llegar al mismo fin reduciendo la cantidad de recursos utilizados para ello</i>), la gestión realizada en el E.S Los Algarrobos.	1	1	1	1	
		Las funciones que realiza el gerente en el E.S, son las más adecuadas, para lograr buenos resultados en la gestión administrativa.	1	1	1	1	

Organización	Organización Competencia División de trabajo Cobertura	Considera que los cargos en el E.S, están bien definidos.	1	1	1	1	
		Las coberturas que alcanzan el E.S, son adecuadas dentro de la gestión.	1	1	1	1	
		Es considerado para la toma de decisiones en el área donde labora.	1	1	1	1	
		Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.	1	1	1	1	
Dirección	Administración del personal Personal adecuado Funciones Equipo Liderazgo Motivación Capacidad Gestión	Considera que el personal de salud está adecuadamente preparado.	1	1	1	1	
		Las funciones del E.S, se desarrollan en equipo.	1	1	1	1	
		Percibes liderazgo del gerente, en la conducción del E.S.	1	1	1	1	
		Hay una buena comunicación en los resultados de la gestión entre los jefes y los trabajadores del E. S.	1	1	1	1	
		Cuenta el E. S, con organigrama actualizado.	1	1	1	1	
		Considera que el personal del E. S Los Algarrobos, se encuentra motivado.	1	1	1	1	
		Consideras adecuado, el comportamiento de tus colegas ante terceros.	1	1	1	1	
		El E.S, trabaja en base a metas establecidas	1	1	1	1	
Función Proceso Control	Función Controles Proceso Control	Existen políticas generales bien definidas en el área donde labora.	1	1	1	1	
		Participa del análisis interno realizado en el área donde trabaja.	1	1	1	1	

Control	Administrativo	El seguimiento a los procesos de mejora, ha permitido corregir errores en la gestión.	1	1	1	1	
		Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en el E. S Los Algarrobos.	1	1	1	1	

Nota: Cuestionario de Chiavenato 2007, modificado por el autor.



ANITA PRECIADO MARCHÁN
INSTITUTO VICE-RECTORAL DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
DR. EN EDUCACIÓN

Dra. Anita Elizabeth Preciado Marchán
 DNI: 00230057
 Teléfono: 51969670983
 anitapreciadomarchan@gmail.com

ORCID (orcid.org/0000-0002-1818-8174)

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Felicidad Organizacional

Es un estado de evaluación individual frente a la vida en lo que respecta a los aspectos cognitivos y afectivos, consta de seis componentes: positividad, sentido, relaciones confiables, desarrollo profesional y personal, engagement, logro y reconocimiento. (Fernández, 2015)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
Positividad y Engagement	Emociones Conflicto laboral y toxicidad, conexión emocional con su trabajo, su equipo y su organización	En tu trabajo estimulan tus ganas de superación.	1	1	1	1	
		En el E.S, te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeñas en el trabajo están bien distribuidas en los turnos que realizas.	1	1	1	1	
		Sientes que no eres reconocido en el trabajo.	1	1	1	1	
		Hay igualdad en la rotación del personal de salud, en las diferentes áreas.	1	1	1	1	
		El E. S. Los Algarrobos, cuenta con todos los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral	1	1	1	1	

Sentido	Exigencia, entrega, voluntad, equilibrio entre el trabajo y lo personal	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	1	1	1	1	
		Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo.	1	1	1	1	
		En el E. S. se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella.	1	1	1	1	
		El E. S Los Algarrobos, cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral.	1	1	1	1	
Logro y reconocimiento	Reconocer logros de los trabajadores al cumplir las tareas, alcanzar los resultados.	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.	1	1	1	1	
		Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.	1	1	1	1	
		Participas en las decisiones de tu área de trabajo.	1	1	1	1	
		Reciben capacitaciones constantemente en el trabajo	1	1	1	1	
Relaciones confiables	Relaciones entre el jefe y sus trabajadores.	Te supervisan constantemente	1	1	1	1	
		Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo	1	1	1	1	
		Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece.	1	1	1	1	
		Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás.	1	1	1	1	
Desarrollo profesional y personal	Desarrollo profesional personal creando estrategias que permitan el crecimiento con una preocupación ética	La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento.	1	1	1	1	
		Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional.	1	1	1	1	


FIRMA:



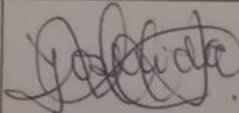

ANITA PRECIADO MARCHÁN
MAG. EN EDUCACIÓN

Dra. Anita Elizabeth Preciado Marchán
DNI: 00230057
Teléfono: 51969670983
anitapreciadomarchan@gmail.com
ORCID (orcid.org/0000-0002-1818-8174)

EXPERTO 3

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión Administrativa y felicidad Organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia de la Gestión Administrativa en la Felicidad Organizacional.
Nombres y apellidos del experto	ETO AYMAR YOSHIDA IRINA
Documento de identidad	02841194
Años de experiencia en el área	27
Máximo Grado Académico	MAESTRA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	MINSA
Cargo	OBSTETRA
Número telefónico	947507515
Firma	 
Fecha	13.06.2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión Administrativa

Viene a ser la manera en que se usan los bienes para lograr las metas deseadas, se desarrollada mediante cuatro dimensiones: planear, organizar, dirigir y controlar. Integrar a los trabajadores es una nueva dimensión que actualmente se está desarrollando. Chiavenato (2015).

Dimensiones	Indicadores	Items	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
Planeación	Planificación Funciones Eficiencia Eficacia	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas para lograr los objetivos, metas, del E.S.	1	1	1	1	
		Considera eficiente las funciones que se realizan en el E.S.	1	1	1	1	
		Considera eficaz (<i>consigue llegar al mismo fin reduciendo la cantidad de recursos utilizados para ello</i>), la gestión realizada en el E.S Los Algarrobos.	1	1	1	1	
		Las funciones que realiza el gerente en el E.S, son las más adecuadas, para lograr buenos resultados en la gestión administrativa.	1	1	1	1	

Organización	Organización Competencia División de trabajo Cobertura	Considera que los cargos en el E.S, están bien definidos.	1	1	1	1	
		Las coberturas que alcanzan el E.S, son adecuadas dentro de la gestión.	1	1	1	1	
		Es considerado para la toma de decisiones en el área donde labora.	1	1	1	1	
		Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.	1	1	1	1	
Dirección	Administración del personal Personal adecuado Funciones Equipo Liderazgo Motivación Capacidad Gestión	Considera que el personal de salud está adecuadamente preparado.	1	1	1	1	
		Las funciones del E.S, se desarrollan en equipo.	1	1	1	1	
		Percibes liderazgo del gerente, en la conducción del E.S.	1	1	1	1	
		Hay una buena comunicación en los resultados de la gestión entre los jefes y los trabajadores del E. S.	1	1	1	1	
		Cuenta el E. S, con organigrama actualizado.	1	1	1	1	
		Considera que el personal del E. S Los Algarrobos, se encuentra motivado.	1	1	1	1	
		Consideras adecuado, el comportamiento de tus colegas ante terceros.	1	1	1	1	
		El E.S, trabaja en base a metas establecidas	1	1	1	1	
Función Controles Proceso Control	Función Controles Proceso Control	Existen políticas generales bien definidas en el área donde labora.	1	1	1	1	
		Participa del análisis interno realizado en el área donde trabaja.	1	1	1	1	

Control	Administrativo	El seguimiento a los procesos de mejora, ha permitido corregir errores en la gestión.	1	1	1	1
		Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en el E.S Los Algarrobos.	1	1	1	1

Nota: Cuestionario de Chiavenato 2007, modificado por el autor.

FIRMA



YOSIDA PINO ALVARADO
Máster en Salud Pública
Carrera de
Gestión de Servicios de Salud

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Felicidad Organizacional

Es un estado de evaluación individual frente a la vida en lo que respecta a los aspectos cognitivos y afectivos, consta de seis componentes: positividad, sentido, relaciones confiables, desarrollo profesional y personal, engagement, logro y reconocimiento. (Fernández, 2015)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
Positividad y Engagement	Emociones Conflicto laboral y toxicidad, conexión emocional con su trabajo, su equipo y su organización	En tu trabajo estimulan tus ganas de superación.	1	1	1	1	
		En el E.S. te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeñas en el trabajo están bien distribuidas en los turnos que realizas.	1	1	1	1	
		Sientes que no eres reconocido en el trabajo.	1	1	1	1	
		Hay igualdad en la rotación del personal de salud, en las diferentes áreas. El E. S. Los Algarrobos, cuenta con todos los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral	1	1	1	1	

Sentido	Exigencia, entrega, voluntad, equilibrio entre el trabajo y lo personal	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	1	1	1	1
		Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo.	1	1	1	1
		En el E. S. se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella.	1	1	1	1
		El E. S Los Algarrobos, cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral.	1	1	1	1
Logro y reconocimiento	Reconocer logros de los trabajadores al cumplir las tareas, alcanzar los resultados.	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.	1	1	1	1
		Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.	1	1	1	1
		Participas en las decisiones de tu área de trabajo.	1	1	1	1
		Reciben capacitaciones constantemente en el trabajo	1	1	1	1
Relaciones confiables	Relaciones entre el jefe y sus trabajadores.	Te supervisan constantemente	1	1	1	1
		Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo	1	1	1	1
		Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece.	1	1	1	1
Desarrollo profesional y personal	Desarrollo profesional y personal creando estrategias que permitan el crecimiento con una preocupación ética	Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás.	1	1	1	1
		La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento.	1	1	1	1
		Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional.	1	1	1	1

FIRMA:


YOSIANA RINA ETCAYMAR
 Registrada en Salud Pública
 Comisión
 Gestión de Servicios de Salud

Anexo 4: Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión administrativa en la felicidad Organizacional de los Trabajadores Asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos, Piura, 2024.

Investigador (a): Heydi Liliana Saavedra Arcela

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión administrativa en la felicidad Organizacional de los Trabajadores Asistenciales del Establecimiento de salud Los Algarrobos, Piura, 2024”, cuyo objetivo es, determinar la relación entre la gestión administrativa y la felicidad organizacional de los trabajadores del Establecimiento de salud Los Algarrobos en el año 2024.

Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado de la maestría, en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus de Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Establecimiento de salud Los Algarrobos.

Los datos empíricos encontrados permitirán establecer la relación entre la gestión administrativa y la felicidad organizacional por lo que los procesos se pueden mejorar ampliamente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, si existieran preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzarán al establecimiento de salud Los Algarrobos al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni

de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Heydi Liliana Saavedra Arcela. email: heydisaavedra@gmail.com y docente asesora Dr. Gutiérrez Huancayo Vladimir Román.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada

Anexo 6. Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

 "AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO" 

Piura, 28 de junio del 2024

OFICIO N° 440-2024-GOB. REG. PIURA-DRSP-PIURA-CLAS LOS ALGARROBOS

Señora Lic. Obst
HEYDI LILIANA SAAVEDRA ARCELA
Presente

ASUNTO : RESPUESTA A SOLICITUD

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y vista su solicitud, indicarle que la Gerencia del E.S. I-4 Los Algarrobos, lo autoriza el permiso para realizar su trabajo de investigación científica para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de Servicios de Salud.

Cabe recordarle que debe cumplir con lo indicado en su carta de compromiso, sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



ALBINO
DE ACHAC

AA. III. Los Algarrobos 4/6 - I Etapa - Piura Teléfono: 355837 - 355838

Anexo 7: Informe de confiabilidad estadística del instrumento:

ALFA DE CRONBACH, se utiliza esta medida de fiabilidad por ser una variable medida en ordinal en escala de Likert, valores mayores al 0,7 se determina que el instrumento es confiable en caso de ser superior a 0,8 es altamente confiable. (Hernandez et al., 2014).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlaci ón total de elemento s corregida	Alfa de Cronba ch si el element o se ha suprimi do
Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas para lograr los objetivos, metas, del E.S Los Algarrobos.	64,9500	43,208	,415	,781
Considera eficiente las funciones que se realizan en el E.S. Los Algarrobos.	64,7500	46,724	,213	,794
Considera eficaz (consigue llegar al mismo fin reduciendo la cantidad de recursos utilizados para ello), la gestión realizada en el E.S Los Algarrobos.	63,8000	45,958	,276	,790

Las funciones que realiza el gerente en el E.S, son las más adecuadas, para lograr buenos resultados en la gestión administrativa.	64,0000	41,895	,777	,759
Considera que los cargos en el E.S Los Algarrobos, están bien definidos.	64,2000	51,432	-,222	,808
Las coberturas que alcanzan el E.S los Algarrobos, son adecuadas dentro de la gestión.	63,7000	50,011	-,043	,804
Es considerado para la toma de decisiones en el área donde labora.	64,0500	43,208	,371	,785
Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.	64,8000	44,695	,474	,777
Considera que el personal de salud está adecuadamente preparado.	64,3500	43,187	,521	,773
Las funciones del E.S, Los Algarrobos, se desarrollan en equipo.	64,6000	41,200	,607	,765
Percibes liderazgo del gerente, en la conducción del E.S Los Algarrobos.	64,3000	40,853	,587	,766
Hay una buena comunicación en los resultados de la gestión entre los jefes y los trabajadores del E. S Los Algarrobos.	65,2500	47,671	,207	,792
Cuenta el E. S Los Algarrobos con organigrama actualizado.	64,2500	48,829	,049	,803
Considera que el personal del E. S Los Algarrobos, se encuentra motivado.	63,4000	47,937	,298	,788
Consideras adecuado, el comportamiento de tus colegas ante terceros.	62,5000	49,000	,220	,792
Trabaja en base a metas establecidas	62,6000	48,463	,247	,790

Existen políticas generales bien definidas en el área donde labora.	64,2500	41,039	,735	,758
Participa del análisis interno realizado en el área donde trabaja.	63,1000	46,095	,467	,780
El seguimiento a los procesos de mejora ha permitido corregir errores en la gestión.	64,6500	44,345	,485	,776
Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en el E.S Los Algarrobos.	63,1000	47,358	,300	,788

Sujeto	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	3	4
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	3	5
3	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	5	5	2	4	2	3
4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	5	4	3	5	3	4
5	1	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4
6	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	5	5	3	4	3	4
7	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	5	1	3	5	5	5	4	4	4	5
8	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	4	3	5
9	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	5	5	4	5	4	4
10	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	1	4	4	5	3	4	3	5
11	1	2	3	3	3	4	3	1	3	2	2	1	4	4	5	5	3	4	3	5
12	1	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	5	5	3	4	2	4
13	2	1	2	3	5	5	5	2	4	1	2	3	3	4	5	5	2	3	1	4
14	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	3	1	3	4	5	4	2	4	3	4
15	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	5	5	3	5	3	4
16	5	2	4	5	3	4	5	3	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5
17	4	2	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	3	4
18	3	3	5	3	3	4	4	3	2	4	1	2	3	4	5	5	2	5	2	4
19	2	4	5	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	4	5	5	3	4	2	5
20	3	2	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	4	2	4
21	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	1	1	4	5	4	2	4	2	4
22	2	4	4	2	3	4	4	2	4	1	3	2	1	4	4	4	3	3	3	5
23	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4
24	3	3	3	4	3	4	5	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	5	2	4
25	4	4	3	4	3	4	5	2	2	2	1	3	3	4	4	4	2	2	3	4
26	3	3	3	5	3	4	3	2	3	3	1	3	3	4	5	5	2	2	2	4
27	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	1	1	4	4	5	5	3	2	1	4
28	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	5	4	5	4	2	1	3
29	2	3	1	3	4	3	3	3	2	4	1	2	4	4	5	5	2	2	1	3
30	1	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	1	4	5	5	2	3	1	4
31	1	4	2	3	3	4	5	3	3	2	2	2	1	4	5	4	3	4	2	3
32	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	3	5	4	3	4	2	4
33	1	3	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3	4	3	5	4	3	4	2	5
34	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3
35	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3
36	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	1	3	5	4	4	3	3
37	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2
38	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4
39	3	3	3	3	1	2	3	1	4	3	3	4	5	1	1	5	3	3	3	5
40	4	3	2	2	4	2	3	4	3	4	1	3	3	1	3	5	4	1	3	1
41	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	4	4	4
42	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	1	3	4

43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2
44	1	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2
45	1	2	2	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	2	2
46	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	1	4	4	5	3	4	3	5
47	1	2	3	3	3	4	3	1	3	2	2	1	4	4	5	5	3	4	3	5
48	1	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	5	5	3	4	2	4
49	2	1	2	3	5	5	5	2	4	1	2	3	3	4	5	5	2	3	1	4
50	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	3	1	3	4	5	4	2	4	3	4
51	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	5	5	3	5	2	3
52	5	2	4	5	3	4	5	3	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5
53	4	2	5	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	3	4
54	3	3	5	3	3	4	3	3	2	4	1	2	3	4	5	5	2	5	2	4
55	2	4	5	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	5	5	3	4	2	5
56	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	1	1	2	3
57	1	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	4	2	1	2	3	3
58	2	4	3	3	1	1	4	2	4	1	4	2	2	3	4	2	1	2	2	2
59	2	3	3	3	2	1	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3
60	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En tu trabajo estimulan tus ganas de superación.	60,3500	142,029	,715	,904
En el E.S Los Algarrobos, te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas.	60,0000	146,842	,777	,903
Las tareas que desempeñas en el trabajo están bien distribuidas en los turnos que realizas.	59,6500	146,450	,697	,905
Hay igualdad en la rotación del personal de salud, en las diferentes áreas.	60,0000	149,368	,851	,903
Sientes que eres reconocido por tu trabajo.	59,8500	162,134	,598	,911
El E. S. Los Algarrobos, cuenta con todos los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral.	59,3500	161,503	,369	,912
Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	59,8500	155,082	,401	,913
Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo	60,3500	145,924	,702	,905

En el E. S. se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella.	60,4000	146,463	,687	,905
El E. S Los Algarrobos, cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral.	60,4000	147,305	,683	,905
Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.	60,0000	147,789	,677	,905
Participas en las decisiones de tu área de trabajo.	60,8000	150,695	,482	,912
Reciben capacitaciones constantemente en el trabajo	59,5000	157,842	,458	,911
Te supervisan constantemente	59,1500	153,924	,659	,907
Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo	57,7500	169,145	,000	,915
Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece.	58,2500	165,776	,235	,914
Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás.	59,6500	153,187	,559	,909
La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento.	58,7500	148,303	,683	,905
Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional.	59,8500	160,029	,426	,911
Recibes un informe en relación a tu desempeño profesional.	58,3500	157,292	,388	,913

Sujeto	Q1q	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	3	4	1	4	3	4	3	3
2	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	3	4	5	4	3	5	3	3
3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	1	3	4	5	4	4	5	2	3
4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	2	4	5	5	4	4	2	4
5	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	3	4	5	5	4	4	3	5
6	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	4	1	2	3	5	5	4	5	2	4
7	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	5	5	2	4	3	5
8	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	1	1	2	1
9	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	5	5	2	3	3	5
10	5	3	3	3	3	4	1	3	4	3	4	1	3	3	5	5	4	4	3	5
11	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
12	3	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1	1	3	2	5	4	3	1	3	5
13	1	4	4	3	3	4	3	3	1	4	2	1	4	4	5	5	4	4	4	5
14	1	2	3	3	3	4	5	2	1	1	3	3	3	2	5	5	3	4	2	5
15	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	3	5
16	3	3	5	3	3	3	4	2	4	2	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	1	5	3	5
18	2	1	1	2	2	2	5	1	1	4	2	4	4	4	5	4	3	4	2	5
19	1	2	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	4	4	5	4	3	4	3	5
20	1	2	5	2	3	4	3	1	1	1	2	1	4	4	5	5	2	5	3	5
21	1	2	3	2	3	2	5	1	1	1	3	1	3	2	5	4	2	4	2	5
22	1	2	4	2	4	2	5	1	1	2	3	1	3	2	5	4	3	4	2	4
23	3	3	3	2	3	2	5	1	1	2	2	1	3	2	5	4	2	4	2	5
24	4	3	1	2	3	4	2	1	1	1	3	2	3	4	5	4	2	4	2	4
25	5	1	3	2	3	4	2	1	1	2	3	1	3	4	5	4	3	4	2	4
26	5	1	4	2	3	2	3	2	1	1	4	1	4	3	5	5	4	4	3	5
27	1	1	4	2	3	3	3	2	1	2	4	1	4	3	5	4	4	5	3	4
28	1	2	2	4	3	3	3	2	1	1	3	1	4	4	5	4	4	4	2	4
29	1	2	3	4	3	3	2	2	1	2	3	5	4	4	5	4	1	4	2	4
30	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	5	4	2	5	4	1	4	2	4
31	2	2	4	4	3	2	4	2	1	1	3	1	4	2	5	5	1	5	2	4
32	1	3	4	3	3	4	5	1	2	2	4	1	4	2	5	4	1	4	2	4
33	1	2	4	3	3	4	5	2	2	1	3	1	4	2	5	4	1	4	3	5
34	3	3	3	3	3	4	5	1	2	1	3	1	4	2	5	4	1	4	3	3
35	3	3	3	2	3	3	4	1	2	3	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3
36	2	2	4	2	1	3	4	1	3	4	4	2	5	2	1	5	4	5	2	3
37	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	5	1	2	3	5	3	2	1	1	1
38	2	3	4	5	3	4	3	1	4	4	5	5	5	2	3	5	4	2	2	4
39	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	4	1	5	1	5	3	1	1	3	3
40	1	2	5	3	1	1	3	1	1	1	4	1	4	3	3	2	3	5	4	3
41	4	4	5	5	3	5	3	1	3	3	5	3	4	4	4	5	2	2	3	4

42	2	3	2	1	2	4	2	1	2	4	4	1	1	2	3	3	1	2	3	2
43	2	4	5	4	2	2	3	1	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	3	4
44	3	2	4	3	2	3	3	1	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	3	3
45	2	4	4	3	3	1	4	1	1	2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	2
46	5	3	3	3	3	4	1	3	4	3	4	1	3	3	5	5	4	4	3	5
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
48	1	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1	1	3	2	5	4	3	1	3	5
49	3	4	4	3	3	4	3	3	1	4	2	1	4	4	5	5	4	4	4	5
50	1	2	3	3	3	4	5	2	1	1	3	3	3	2	5	5	3	4	2	5
51	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	3	5
52	3	3	5	3	3	3	4	2	4	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5
53	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	5	3	5
54	2	1	1	2	2	2	5	1	1	4	1	2	4	4	5	4	1	4	2	5
55	1	2	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	4	4	5	4	3	4	3	5
56	3	4	3	2	3	2	4	1	2	3	5	2	3	4	2	4	3	2	3	4
57	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3
58	2	3	3	1	2	2	4	2	2	2	5	1	2	4	4	4	4	2	2	2
59	4	4	4	2	2	2	3	1	1	2	4	1	3	2	2	3	4	2	2	3
60	3	3	2	2	3	3	4	1	2	3	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3