



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de
salud de un hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Vidal Pinto, Onell John (orcid.org/0000-0003-3454-9942)

ASESORAS:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de un Hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo, 2024.", cuyo autor es VIDAL PINTO ONELL JOHN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 09-08- 2024 23:36:31

Código documento Trilce: TRI - 0800054



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VIDAL PINTO ONELL JOHN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de un Hospital MINSa Nivel II - 1 de Trujillo, 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
ONELL JOHN VIDAL PINTO DNI: 77541978 ORCID: 0000-0003-3454-9942	Firmado electrónicamente por: OVIDALP el 07-07-2024 22:29:40

Código documento Trilce: TRI - 0800067

Dedicatoria

A Dios todopoderoso, que me protege y guía mi vida con su palabra.

A mi querida familia, razón y pilar de mi existencia, sin ellos no hubiera logrado esta meta profesional.

ONELL JOHN VIDAL PINTO.

Agradecimiento

Agradezco en forma especial a la mi alma mater, la Universidad César Vallejo, por abrirme sus puertas para el logro de esta meta tan anhelada.

A mis asesoras, Dra. Miryam Lora Loza y Dra. María Cruzado Vallejos, por sus valiosas orientaciones volcadas para la culminación de la presente investigación.

ONELL JOHN VIDAL PINTO.

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.....	16
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1: Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.....	20
Tabla 2: Identificar el nivel de gestión administrativa.....	21
Tabla 3: Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud.....	22
Tabla 4: Establecer en qué medida la dimensión planificación de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud.....	23
Tabla 5: Establecer en qué medida la dimensión organización de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud.....	24
Tabla 6: Establecer en qué medida la dimensión dirección de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud.....	25
Tabla 7: Establecer en qué medida la dimensión control de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud.....	26

Resumen

En la actualidad, la gestión administrativa en las instituciones hospitalarias constituye el eje que articula a la organización, aplicando el proceso administrativo con la finalidad de maximizar los recursos y lograr una atención de calidad al usuario. Bajo estas consideraciones, el objetivo del presente estudio fue determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional - causal, cuyo diseño fue no experimental y de corte transversal. Se usó como instrumentos los cuestionarios de gestión administrativa y de satisfacción laboral, aplicándolo a una muestra de 78 profesionales de salud que laboran en la referida institución. Los resultados mostraron que la gestión administrativa es de nivel medio según el 53.80%, y el 66.70% presentan una satisfacción laboral media. La prueba de hipótesis se realizó mediante la aplicación del Rho de Spearman, confirmándose la hipótesis planteada, con $p\text{-valor}=0,000 < \alpha=0,05$ y $r=0,426$, se confirma que la relación es significativa, directa y alta entre las variables de estudio. Se concluye que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, es decir en la medida que la gestión administrativa sea eficiente, entonces será mayor la satisfacción laboral.

Palabras clave: Gestión administrativa, satisfacción laboral, personal de salud, hospital, MINSA.

Abstract

Currently, administrative management in hospital institutions is the axis that articulates the organization, applying the administrative process in order to maximize resources and achieve quality care for the user. Under these considerations, the objective of the present study was to determine to what extent administrative management is related to the job satisfaction of the health personnel of a MINSA Level II - 1 Hospital in Trujillo, 2024. The study had a quantitative approach, with a descriptive correlational-causal scope, whose design was non-experimental and cross-sectional. The instruments used were administrative management and job satisfaction questionnaires, applied to a sample of 78 health professionals working in the institution. The results showed that administrative management is the level average according to 53.80%, and 66.70% have average job satisfaction. The hypothesis test was performed by applying Spearman's Rho, confirming the hypothesis, with $p\text{-value}=0.000 < \alpha=0.05$ and $r=0.426$, confirming that the relationship is significant, direct and high between the study variables. It is concluded that there is a significant relationship between administrative management and job satisfaction, i.e. the more efficient the administrative management is, the higher the job satisfaction.

Keywords: Administrative management, job satisfaction, health personnel, hospital, MINSA.

I. INTRODUCCIÓN

Las entidades siempre fueron guiadas por la administración gerencial hacia la búsqueda constante del éxito y superación institucional; es fundamental conocer y potenciar satisfactoriamente cada parte en administración, estar a la altura de los supuestos representantes, prioritariamente los relacionados con el cumplimiento. Según Sánchez, Fuentes y Artacho (2008), una gestión administrativa eficaz requiere actualmente medir la gratificante labor. Como debió ser visible, hoy en día los establecimientos de salud a nivel global y nacional están pasando por circunstancias extremadamente opuestas que trágicamente obtuvieron graves resultados a la sociedad, como resultado, los expertos en bienestar cosecharon el efecto de tales cambios. Hoy, un nuevo paradigma de la salud está emergiendo en esta dinámica de gestión. El desafío es reemplazar una arcaica gestión con una nueva que cumpla con las actuales situaciones y requisitos.

Según Randstad (2018), Dinamarca (81%) fue el país más satisfecho del mundo, continuado por Austria, Noruega, Holanda (77%), España (73%), Alemania (70%), EE. UU. (67%), China (66%) y Japón (45%). Como se sabe el puesto número 1 en Latinoamérica en satisfacción laboral lo ocupa México, seguido Brasil y Argentina (AmericaEconomia.com, 2017), sabiendo que los individuos pasan un tercio de su día trabajando (Romero y Banderas, 2016), el tiempo y las situaciones laborales son razones que influyeron en satisfacción laboral, el crecimiento organizacional ha sido identificado como tema importante en el avance de profesionales de salud (Cabrera, 2009). Según Info Capital Humano (2017), a nivel nacional, 76% fueron infelices en sus labores en el Perú. INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2016) mostró 75,6% de los médicos y 79% de profesional enfermero están decepcionados en los ejercicios correspondientes a sus labores que realizan en las entidades de salud.

En medio de esta circunstancia, se descubrió la variable gestión administrativa. Para abastecer al hospital de materiales, medicamentos y recursos logísticos, esta variable eficiente colaboró con el liderazgo organizacional en el desarrollo de estrategias. También gestiona el talento humano, lo que incluye el manejo del estrés y los riesgos psicosociales, el mejoramiento del ambiente y la cultura laboral, la

motivación del personal administrativo y de apoyo mediante la gestión de la capacitación y la incidencia en la formación de la identidad de la institución (Garcés, 2021).

Por otro lado, se descubrió que la variable satisfacción laboral, es una medida de confort y calidad de vida de colaboradores sanitarios, quien tiene un efecto en satisfacción del usuario y en disposición de atención y práctica asistencial que se brinda (Carrillo, 2015). Es fundamental determinar qué tan satisfechos se encuentran los trabajadores de la salud con su trabajo, ya que de esta manera se brindan los servicios de salud como atención médica (Balcázar, 2020) e incluyendo satisfacción de personal (Rojas, 2020). Además, según Zaldúa (2018), la satisfacción laboral debe ser una prioridad en toda institución, ya que está relacionada con el progreso de la misma y se refleja en el performance de los colaboradores. Para ello Molero et al. (2015) refieren que la sensación de las personas trabajadoras es sobrenatural ya que añaden ir con elecciones adecuadas a través del sistema de ordenación, incitando a cosechar grandes productos, clientes satisfechos, decisiones examinando los fines, recuperación de costes y grandes conexiones relacionales.

En el mismo sentido, hay correlación entre satisfacción laboral y gestión administrativa en las instituciones sanitarias. Contar con un administrador eficiente incide en el servicio, posibilitando la aproximación al mismo y, en consecuencia, satisfacción del colaborador. También cultiva el agrado, bienestar y satisfacción laboral para un mejor desempeño de sus funciones, lo que redundará en un desarrollo y desempeño eficiente (León, 2020).

Por tanto, lo que se investigó a nivel local en Trujillo - La Libertad es alarmante por el aumento de requerimientos de atención en salud, lo que hace necesario aumentar la capacidad de recursos para sobrellevar las necesidades de los pacientes. La administración gerencial también mostró cierta indiferencia al respecto, es así como frente a la inconformidad de los usuarios, se limitaron a redirigir memorandos a los profesionales sanitarios sin prestar interés a los factores que han llevado a esta situación. Se observó que los profesionales mostraron su inconformidad, a veces de no disponer de un lugar cómodo para tomar un refrigerio, de que no se les reconoció la labor hecha y que su remuneración es reducida y tardía.

Por otro lado, hay muy poca comunicación con el personal y los coordinadores, nadie participa en la planificación y los directivos anuncian sus acuerdos sin consultar antes con nadie. En las entidades hay un cuaderno de protestas donde manifiestan exigencias, sacando a relucir que "están decepcionados", que "no se atienden sus necesidades", "por las largas colas", "el escaso tiempo de acogida en las consejerías" y además ante el hecho de que algunos dijeron sentirse "apartados" por la alta administración. En consecuencia, se ha formulado el interrogante de investigación; ¿En qué medida se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024?.

Las teorías administrativas que sustentaron las acciones de gestión administrativa y satisfacción laboral fueron útiles y dieron soporte para el progreso dando sustento teórico al estudio. El estudio permitió profundizar en el conocimiento de estas teorías, lo que mejoró la comprensión y práctica profesional del trabajo.

También se justificó desde lo práctico, porque las conclusiones del estudio permitieron una evaluación integral del desempeño de gestión administrativa en el establecimiento sanitario investigado en presencia de planificación, organización, dirección y control, además permitió medición sobre la satisfacción laboral de empleados, lo que ayudó a la creación e implementación planificada y políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales.

Así mismo, desde la mirada metodológica se justificó porque las herramientas fueron instrumentos de evaluación representativos para ambas variables y otros investigadores futuros pudieron utilizarlo en contextos similares para beneficio, demostrando así su utilidad en fenómenos complejos en el ámbito de la salud.

Por último, tuvo una fuerte justificación social porque abordó un problema que afectó tanto al personal sanitario como a la comunidad en general. La satisfacción laboral del personal sanitario es vital no sólo para su bienestar individual, sino también para cubrir la asistencia de prestaciones sanitarias con alta calidad. La mejora de gestión administrativa y de satisfacción laboral aumentó inspiración y responsabilidad personal, lo que se tradujo en una atención al paciente más eficaz y comprensiva. Esto mejoró la naturaleza de los servicios de atención sanitaria a los que tiene acceso la población de Trujillo. El estudio también pudo tener un impacto en el desarrollo de

políticas y estrategias tanto a nivel regional como nacional al fomentar mejores prácticas de gestión administrativa en otras entidades.

Por todo lo antes mencionado se persiguió el siguiente objetivo general: Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024. Así mismo, se propuso los objetivos específicos a continuación: Identificar el nivel de gestión administrativa y sus dimensiones, identificar el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones del personal de salud; establecer en qué medida la dimensión planificación de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud; establecer en qué medida la dimensión organización de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud; establecer en qué medida la dimensión dirección de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud; establecer en qué medida la dimensión control de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud.

Existieron una serie de trabajos relacionados con investigación a realizar, tanto internacionales como también nacionales, los cuales se tomaron en cuenta debido a la similitud de una y/o ambas variables. Entre ellos tenemos los siguientes estudios; en el ámbito mundial, según el artículo escrito por Shumin (2018), "La satisfacción en el trabajo de médicos, su relación especialista-paciente y la lucha trabajo-familia en China: Un modelo de condición subyacente", la revisión en curso dependía de una visión general transversal dirigida en Hubei, importante para el quinto estudio público de las Administraciones de Bienestar de China. La revisión incorporó una normal de 54 clínicas médicas auxiliares y terciarias de 20 locales. El especialista reunió 1.080 revisiones, pero sólo se eligieron 908 para examinarlas con SPSS. Los instrumentos fueron aprobados y se comprobó su calidad inquebrantable. Las consecuencias del examen mostraron que la puntuación media de la realización laboral era de 19,61 sobre 30 focos, lo que demuestra un nivel algo bajo de esta variable entre los médicos. Es más, se demostró que los enfrentamientos trabajo-familia afectaban negativamente a la variable de realización laboral de los expertos clínicos, mientras que el nexo especialista-paciente marcaba una diferencia positiva. Por lo tanto, los gestores de la atención médica y los productores de estrategias deberían cooperar para crear y ejecutar procedimientos para desarrollar aún más el nexo médico-

paciente con el objetivo de que los expertos clínicos puedan ampliar su realización laboral acomodando su trabajo y su vida cotidiana.

Así también, Peñafiel (2022), en Ecuador, dirigió una revisión con el objetivo de dilucidar el vínculo entre la administración gerencial y realización satisfactoria en el trabajo de la sucursal de una clínica de Emergencia en Guayaquil. En la investigación cuantitativa se usó diseño transversal, correlacional y no experimental. Se realizó en ejemplo no probabilístico de 50 trabajadores de servicios médicos de una clínica de Guayaquil. En el recojo de información se usó la medición administración gerencial Saavedra (2019) y satisfacción laboral Sonia Palma. Para observar los datos se utilizó SPSS v26. Lo resuelto indica que carece la conexión exponencialmente afirmativa entre la realización satisfactoria y la administración gerencial ($p > 0,5$). Asimismo, gana la impresión del nivel competente y estándar en la administración autoritaria, y el nivel ordinario (84%) y la decepción fraccionada (12%) en el cumplimiento laboral. Se determina que la administración gerencial y la satisfacción en el trabajo no están relacionadas.

Así mismo, Sánchez (2020), dirigió un examen determinado a dilucidar el vínculo entre la administración gerencial y la ejecución de los expertos en bienestar del ECU 911, Ecuador. Los sujetos involucrada fueron 64 expertos en bienestar, los cuales fueron imprescindibles para la realización del examen de registro; se aplicaron estudios relacionados con los factores administración autoritativa y realización ocupacional. La técnica de la revisión introdujo una metodología de cualidades cuantitativas; tipo fundamental, plan no exploratorio, correlacional hechizo. Una revisión piloto fue completada con 10 miembros, determinados para comprobar la percepción y la gran redacción de las preguntas en las encuestas; los productos pasaron a la prueba de Alpha de Cronbach cuya evaluación tenía fiabilidad, introduciendo una puntuación de 0.805 para la variable de la administración reguladora y 0.865 para la variable del cumplimiento del concierto, razonando que eran dentro de predecible y sólido ser aplicado al ejemplo contratado. El resultado más pertinente de acuerdo con el objetivo general fue que el coeficiente de Spearman resultó con ($p < 0,01$), evidenciando administración gerencial está fundamentalmente relacionada con la realización laboral, introduciendo asimismo una conexión de 0,401, con un vínculo positivo moderado entre los factores considerados.

También, Salinas et al. (2019) tuvieron la meta de dilucidar el rango satisfacción del beneficiario en el Hospital General de Milagro en México. Para probar los supuestos se usó un diseño seccional, metodología descriptiva no experimental. El valor de Chi cuadrado fue el enfoque de una muestra de 18,100 asegurados. El producto expuso que la inconformidad se manifiesta en términos de deterioro de equipo, citas y medicamentos, y que la mala prestación de los servicios es uno de los argumentos por lo que los individuos evitan ir a las áreas sanitarias. En conclusión, fue que la mayoría de personas que participaron en este estudio estaban insatisfechas con el servicio.

Por tanto, Marcillo (2020), en Ecuador obtuvo una revisión de título "*Administración gerencial y realización laboral percibida por profesionales del cuidado poli traumatólogo prehospitario de Babahoyo - Ecuador*". Su objetivo fue conocer cómo calificaban los trabajadores de la salud de esa institución su nivel de realización de la labor y gestión administrativa. El autor usó diseño no experimental, correlacional y transversal. Cuestionó un equipo de 52 colaboradores. Su fiabilidad evaluó previamente mediante Alfa de Cronbach (gestión administrativa 0,0838 y satisfacción laboral 0,863). Para comprobar la hipótesis se usó el estadístico Spearman con una correlación 0,443 utilizando el Excel. Teniendo una relación entre las 2 variables débil.

Por lo cual, Pedraza (2018), en México se propuso diseccionar conexión entre los factores de gestión administrativa y realización de ocupación a partir de la impresión de trabajadores de salubridad en asociaciones; el enfoque adoptado fue cuantitativo, transversal, no experimental y explicativo. El instrumento fue el cuestionario; prueba de comodidad (133 aplicados); análisis: para eso se realizó una investigación exploratoria de elementos y análisis de regresión para la relación. Teniendo como respuesta que la fiabilidad es adecuada (valor del Alfa de Cronbach superior a 0,70). En conclusión, identidad, el apoyo y el ambiente afectivo - 3 dimensiones que presentan conexiones exponencialmente positivas con la satisfacción en el trabajo - ayudan a mencionar lo prioritario que es el bienestar de los servidores (satisfacción en el trabajo).

Por último, Zaldúa (2018), en Ecuador bajo su revisión "Motivos que repercuten en satisfacción laboral de funcionarios de la clínica de Emergencia Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján de Manabí", decidió desglosar factores mediadores en

realización laboral; el objetivo fue construir una línea de acción bien definida para el desarrollo. El procedimiento utilizado fue cuantitativo; con distinto grado correlacional e ilustrativo; de corte transversal y plan no exploratorio. Incorporó una población de 65 especialistas, 60 de los cuales fueron elegidos prueba de revisión; a esta población se le aplicó un estudio de "Cumplimiento laboral general" para evaluar el cumplimiento laboral. Las respuestas mostraron que el 43% encuestados mostraban una realización laboral inherente, el 36,7% una satisfacción ajena, siendo relacionadas a su vez la remuneración y los enfoques de trabajo como los elementos más decepcionantes. El especialista presumió la realización laboral conformada por componentes que median la mentalidad de trabajadores de manera positiva o pesimista, lo cual depende de las cualidades del componente impactante; en el caso actual, se comunicó incluir bajos grados de realización ocupacional dentro del sistema de una metodología mundial y dentro de un examen específico de sus componentes, se expuso la clasificación hacia afuera como la razón de la mejor decepción en la reunión de representantes y personal de trabajo.

En el ámbito nacional se sostuvo que, Ramos (2022) realizó un estudio en Perú para averiguar la conexión entre la administración gerencial y la satisfacción experimentado por colaboradores sanitarios empleados en un establecimiento de Salud del Amazonas. Utilizó el diseño transversal, cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional del estudio; se incluyeron 125 empleados en la muestra utilizando la fórmula de población finita; la inspección fue probabilística; la encuesta fue el método y se usaron 2 instrumentos escalas tipo Likert de 20 y 22 enunciados. Según las respuestas, de los 100 encuestados, el 51,2% de los gestores administrativos son poco eficaces; seguido de una eficacia del 26,4%; asimismo, el 22,4% son insuficientes; el 48% de los empleados están poco satisfechos con su nivel de satisfacción; el 32,8% están contentos; además, el 19,2% están decepcionados. Según Spearman ($Rho = 0,779$ sig), correlación resulta ser altamente significativa ($= 0,000$); como resultado, se puede deducir que el bienestar en el trabajo aumenta con la administración gerencial.

Así también, Díaz (2022), cuyo examen fue conocer cómo relacionan la administración gerencial y satisfacción del funcionario en una clínica peruana. Técnicas, revisiones, instrumentos, encuestas, filosofía cuantitativa, plan ilustrativo, correlacional y transversal, concentrado en miembros, participantes de la

administración, prueba de 334 clientes internos y 20 jefes. Se utilizaron la prueba de ordinalidad de Kolmogorov-Smirnov (transporte típico) y relación Pearson. Posteriormente, existe una conexión entre los factores, con un valor p crítico de 0,005, ya que la administración autoritaria y el cumplimiento del cliente interno tienen un valor unido de 559. Se resolvió que la administración autoritativa y la satisfacción del cliente interno en EsSalud Chepén son proporcionales.

Así mismo, Mendoza-Briceo et al. (2022), en Perú, estudiaron factores que afectaron a la satisfacción laboral en un establecimiento sanitario cuando se produce una emergencia sanitaria. Aplicó la encuesta poblacional a 244 trabajadores de la salud. Según los resultados, el burnout representó 20,4%; a su vez el modelo de burnout e inspiración dan sentido al 28,7% de la Labor Satisfactoria. Llegó a la conclusión de que la Labor Satisfactoria de los profesionales sanitarios está influida por el burnout y la motivación.

Según Vilca (2021), su objetivo fue encontrar lo que significa la administración gerencial para la realización del colaborador durante el Coronavirus en la Microrred de Bienestar de Acobamba (Perú). Técnicas: cuantitativa, fundamental, correlacional, no causal y no exploratoria; ejemplo: 79 destinatarios, instrumento: encuesta administración normativa; Escala de Realización Ocupacional de Palma (2005). Como indica el producto, el 60% de la administración reguladora está desaprovechada y el 30% carece de ella. Los ejecutivos (53%) y el control (51%) no son extremadamente eficaces; la organización (40%) y la asociación (21%), no son excepcionalmente productivas; y la asociación es la más competente (21%). Según otro punto de vista, el 10% de los encuestados están extremadamente decepcionados y el 10% totalmente decepcionados. Como indica Chi-cuadrado = 440,175 y $p_valor=0,000 < \alpha=0,05$, se resolvió que la administración autoritaria fomenta la satisfacción del colaborador. Cuando la prueba de Pseudo R-cuadrado manifiesta coeficiente Nagelkerke 0,99, la administración directiva está comprometida casi al 100% con la satisfacción del colaborador.

Por tanto, Gallo (2021), en Perú, se propuso como meta establecer la conexión entre la naturaleza de la atención de los directivos y la satisfacción del personal sanitario en un centro privado. Diseño descriptivo y métodos cuantitativos; 110 trabajadores en la muestra; instrumento verificado y comprobado como confiable por

expertos. El valor de Spearman es 0,446 indican una relación francamente representativa entre las 2 variables (nivel 0,000); con un valor de 56,36% siendo moderada la satisfacción en el trabajo; además, inferior con 3,6% del personal de bienestar. Con todo, la figura de una correspondencia moderada entre las revisiones no está del todo asentada.

En Perú, Vásquez (2021), usó un método correlacional básico y un diseño transversal no experimental para encontrar un vínculo en las variables inteligencia emocional y satisfacción en el trabajo en el Hospital El Buen Samaritano de Bagua Grande; 65 colaboradores conformaron una muestra; la encuesta, técnica; los instrumentos, una escala para las 2 variables; el método factual de Pearson. En los productos se encontró el p_valor de 0.679, indicando que el 40% de la satisfacción laboral es moderadamente satisfecha; resolviendo que tienen relación positiva y moderada.

En un hospital de Lima - Perú, Acosta (2021), investigó la conexión entre Administración Gerencial y Labor Satisfactoria entre profesionales médicos; hubo 150 usuarios internos en la muestra. Las conclusiones muestran una relación intermedia ($r= 0,423$; $p<0,5$). Además, hubo un predominio de mala gestión (57,3%) y poca gestión (42%) en la gestión administrativa percibida; mientras que, en Satisfacción Laboral, distinguió un predominio de decepcionados (69,3%) y extremadamente decepcionados (30%).

Por lo cual, Pinedo (2020), realizó en Perú el estudio "*Administración gerencial y satisfacción en trabajadoras del CEM de Yurimaguas*". Con el fin de decidir la conexión entre V1 Administración Gerencial y V2 realización laboral. El estudio empleó una perspectiva cuantitativa, utilizó una muestra transversal, no experimental, correlacional y censal de 31 empleados. Para cada variable utilizaron cuestionarios como instrumentos y para validarlos se empleó técnica de encuesta ($V1=0,979$; prueba de fiabilidad alfa de Cronbach y $V2= 0.968$). Para su manejo, se utilizó el sistema SPSS variante 23, involucrando la relación de Pearson sirviendo para la prueba de especulación, contando con el valor de 0.912, lo que demuestra la conexión cierta extremadamente elevada y el nivel recíproco es equivalente a 0.000, estando este dato por debajo de 0.05.

Adicionalmente, tenemos a Morgado (2020), cuyo objetivo fue averiguar si existe vínculo en administración gerencial y disposición de los servicios sanitarios en Perú. Utilizó el procedimiento práctico, utilizando un ejemplo de 64 directivos y personal de ayuda. Se utilizó como instrumento la visión general. Como indican los resultados, el 76,6% tiene un grado decente de organización, el 70,3% muestra una conexión decente entre la asociación y los directivos, el 81,3% tiene un grado decente de control y el 78,1% espera un grado decente de iniciativa. En el concentrado de administración dirigido en 2019 sobre la microrred de Laredo, se mostró la dependencia entre los dos factores.

Es así como, Rojas (2020), utilizó asimismo un expresivo estudio transversal, no experimental, de plan correlacional con 41.466 miembros y 381 receptores (prueba). Su objetivo era dilucidar el vínculo en la administración gerencial y la naturaleza de las administraciones de bienestar sanitario en Perú. Los instrumentos han sido avalados por la técnica de maestría o Delphi, con una norma del 84,2%. Asimismo, tienen una fiabilidad concluida a partir del coeficiente Cronbach 0,838. Los resultados muestran el 62,5% de la administración normativa es ordinaria. Con un nivel de certeza del 95%, existe una conexión inmediata entre los dos factores del examen.

Según Meza (2019), realizó en Chiclayo - Perú un artículo por nombre *"Administración gerencial y satisfacción laboral los empleados zona rehabilitación y recuperación en MINSÁ"*. Con el fin de conocer la conexión entre satisfacción laboral V1 y gestión administrativa V2. Aplicó filosofía metodológica cuantitativa, con plan no exploratorio, correlacional, transversal, con muestra de 19 laborantes para la evaluación. Se utilizó Alfa de Cronbach (V1= 0,809; cuestionario) como método de recogida de información y la encuesta como instrumento aprobado previamente por expertos y se comprobó su fiabilidad (V2= 0.809). Se usó el sistema SPSS y evaluación estadística de relación de Pearson para comprobar la hipótesis. La evaluación estadística de relación de Pearson dio un resultado no significativo ($p > 0,05$), con una magnitud y dirección leve $R = 0,289$, aceptando hipótesis nula en los casos en que existía una relación negativa.

Por último, Arregui (2019), planteó una investigación en Lima - Perú, *"Administración gerencial y satisfacción en el trabajo del establecimiento Pedro"*

Abraham López Guillén Huarochiri"; la intención fue saber la conexión de satisfacción en el trabajo del personal y gestión administrativa. Es por eso que, completó una visión de exploración cuantitativa, configuración no experimental, correlacional transversal, con evaluación de 61 especialistas. Utilizó el método de encuesta y cuestionarios de otros estudios que habían sido modificados, comprobados por jueces y sometidos a fiabilidad Alfa Cronbach (V1: 0,923; V2: 0,648). Se utilizaron medidas ilustrativas e insights interferenciales, para las pruebas de especulación se usó evaluación no paramétrica Spearman, esta multitud de insights se manejaron en el programa SPSS versión 23, razonando con una enorme, inmediata y elevada conexión con los factores ($p\text{value} = 0,025 < \alpha = 0,05$, al 95% de certeza y $r = 0,783$).

Para este estudio se pensó en las teorías normativas que tuvieron un largo desarrollo en el siglo XIX, siendo extremadamente duradero su avance, hasta la actualidad. Chiavenato (2009) ordenó estas especulaciones y las reunió en cuatro oleadas: teoría de administración científica, fundamental proponente Frederick Taylor, incluido en primera ola de teorías. Las teorías de la segunda ola son las que se concentraron en conformación de la entidad, como "teoría clásica de la organización" de Henry Fayol y el "modelo burocrático" de Max Weber. Los vínculos humanos de Elton Mayo e hipótesis conductista de gestión de Douglas Mc Gregor pertenecen a tercera ola de teorías que se concentraron en las personas. La teoría de las ocurrencias y el postulado de los sistemas, cuyo prioritario defensor es Ludwig Von Bertalanffy, son los últimos hallazgos de la cuarta ola, denominada enfoque ambiental.

Las teorías anteriormente mencionadas se han creado en condiciones específicas, tratando de dar respuesta a las cuestiones y dificultades autoritarias de cada asociación; por lo tanto, a la hora de emplear una teoría deben tenerse en cuenta los caracteres y requisitos únicos de una entidad. Las 4 funciones en administración fueron propuestas, desarrolladas y aplicadas por la teoría Neoclásica, la cual se basó en principios administrativos: (Chiavenato, 2009) planeación, organización, dirección y control, estas competencias son utilizadas actualmente en gestión administrativa y se observan en el terreno de una entidad sanitaria para efectos de este estudio.

"La administración incluye los movimientos realizados por los coordinadores que son encargados de la entidad", según Fernández (2010). Dicho de otra manera,

la administración se refiere a las funciones desempeñadas por los responsables de las organizaciones. Chiavenato (2009) continúa diciendo que la administración es realizada por un gerente que tiene que lidiar con los problemas basándose en los planes, el buen desempeño y lo bien que funcionaron las cosas. Dicho de otro modo, el responsable de la gestión administrativa no actúa al azar, sino que planifica, dirige todo el procedimiento y supervisa las conclusiones.

En entorno del bienestar, Lamata (2008) afirmó que la organización del bienestar y el consejo son aparatos ideales para lograr una consideración productiva y de calidad, a la luz de la utilización ideal del material y el talento humano. Retomando las ideas, Alvarado (2013) mencionó que la administración reguladora es un límite, que incorporó actividades encarriladas a lograr los objetivos institucionales a la luz de las capacidades de gestión como la preparación, vinculación, trayectoria e inspección.

Según el punto de vista Malagón, Pontón y Galán (2008), supervisar el clima de un establecimiento de salud, además de significar una enorme obligación, incorpora la responsabilidad del supervisor o presidente cuya capacidad es coordinar cada una de las administraciones y divisiones para garantizar una amplia consideración al paciente. Como pudo verse, una de las responsabilidades de la gestión administrativa es alinear a toda la entidad con el fin de suministrar un cuidado capaz que sacie urgencias de clientes.

Según Malagón, Pontón y Galán (2008), la administración gerencial bajo el rubro sanitario tuvo unas características singulares debido a que los hospitales son organizaciones de servicios sanitarios teniendo el fin de saciar las urgencias de usuarios externos de forma continuada con el máximo nivel de eficiencia y parámetros de calidad. Dicho de otro modo, el objetivo de la gestión administrativa es conseguir que la institución hospitalaria funcione de la mejor manera posible, aumentar su capacidad e integrar a su personal con los objetivos de la organización como guía.

Garrido (2006) afirmó que las cuatro capacidades asociadas a administración normativa son: planificación, organización, dirección y control; este estudio tiene en cuenta estas 4 funciones fundamentales. La planificación, es la prioritaria labor de la administración gerencial, implica creación de ideas, previsiones, objetivos, estrategias y políticas que dirigirán las acciones de la organización. La función organizativa

incluye la definición de la estructura organizativa para apoyar las actividades de la institución de acuerdo con objetivos establecidos en la etapa anterior.

El creador subraya que una asociación muy organizada garantizará el cumplimiento de los objetivos. Según Koontz y Wehrich (2007), la dirección aplica mediante la influencia de los dirigentes de la institución para alcanzar los objetivos establecidos. El control es parte crucial de gestión administrativa porque propicia valorar y apreciar la tarea institucional, determinando si se ha cumplido según lo previsto (Garrido, 2006). A grandes rasgos, el emprendimiento de la administración autoritaria contiene la ejecución de los ciclos o trabajos referenciados anteriormente, por ejemplo, ordenamiento, asociación, curso y control, que en conjunto consolidan la presentación, todo en igualdad de condiciones, garantizando consecuentemente cumplimiento de metas.

La satisfacción laboral es otra variable objeto de investigación. Trata de un factor que debió ser tenido en cuenta por cualquier empresa, ya que proporciona información en cuanto al confort mental de los empleados (Arnold y Randall, 2012). La satisfacción laboral es definida por Locke (1976, citado por Arnold y Randall, 2012), como un estado emocional que puede ser positivo o negativo basado en la percepción que se tiene del trabajo y de las experiencias al realizar las tareas laborales. Chiavenato (2009) apreció que esta construcción se comunica a través de las perspectivas de los individuos en su entorno de trabajo. Como puede observarse, un autor sostuvo que la felicidad es una actitud, mientras que el otro sostuvo que la felicidad es un estado emocional. Las diversas perspectivas de la satisfacción laboral explicaron esta divergencia.

Según Hackman y Oldham (1976, citado por Arnold y Randall, 2012), el bienestar laboral está influido por perspectivas que los individuos tienen de su empleo. Dicho de otro modo, las expectativas de las personas sobre la labor están relacionadas con el bienestar en el trabajo. Según Fernández (citado por Rodríguez, 2007), la satisfacción laboral está influida por siete factores: La retribución económica incluye los beneficios y compensaciones adicionales a la retribución que recepciona el colaborador por la labor hecha. Condiciones físicas de trabajo, que incluye el entorno en el que se realiza el trabajo (infraestructuras, por ejemplo). Seguridad y solidez, que establece y garantiza la durabilidad en el empleo.

Las interrelaciones con los colegas de trabajo son las interacciones que tienen los trabajadores mientras realizan su trabajo. Relaciones con los jefes, por ejemplo, asociaciones laborales entre obreros y supervisores. Reconocimiento de otras personas por el trabajo. Oportunidad de crecimiento propio y académico, refiriéndose al soporte y aliciente por parte de la empresa para la evolución académica, instrucción y promoción. Como pudo observarse, estos factores pudieron influir en el rendimiento óptimo del empleado en el trabajo y contribuir a su satisfacción laboral.

Chiavenato (2007), afirmó que la realización laboral puede lograrse haciendo que el puesto sea más atractivo y dinámico, estableciendo un clima positivo en el que el trabajador esté más contento con el trabajo que realiza. Este autor también sugirió proporcionar a los trabajadores una remuneración adecuada, ofrecerles oportunidades de desarrollo personal y profesional y aplicar políticas de promoción basadas en el talento. Chiavenato (2007) señaló que hay que tener en cuenta los intereses y las aptitudes de los trabajadores a la hora de asignarles puestos de trabajo. A fin de cuentas, un lugar de trabajo y unas circunstancias laborales satisfactorias propiciarán una mayor realización del especialista.

Palma (1999) sugirió las siguientes dimensiones para esta investigación: la importancia del trabajo, las condiciones laborales, reputación propia y ganancia financiera influyen en la satisfacción laboral. El valor que un trabajador concedió a su ocupación y a las diligencias que ejecutó cada día en el trabajo se expresa mediante el significado de la tarea. El término "condiciones de trabajo" se refirió al entorno en el que trabajó un empleado, como las paredes, la infraestructura y el propio lugar de trabajo. El término "reconocimiento del personal" se refirió a la evaluación de los esfuerzos de un empleado por completar su trabajo y cooperar a la obtención de los fines de la institución. Beneficios económicos, como primas, incentivos u otros beneficios que un empleado recibió por su rendimiento laboral.

Chiavenato (2009) sugirió la pirámide de las necesidades porque dijo que el postulado necesidades de Maslow incluyó jerarquía de necesidades humanas basadas en cómo afectan al comportamiento. Hay dos tipos de necesidades: las prioritarias, que incluyeron las demandas fisiológicas y de protección, se satisfacen con un trabajo estable, buenas condiciones laborales y dinero. Las necesidades

suplementarias incluyeron las necesidades sociales, la autoestima y la autorrealización.

Finalmente, Herzberg (citado por Chiavenato, 2009), el postulado de 2 factores afirmó que motivación en el trabajo estuvo relacionada tanto por factores de satisfacción como de gestión. Las condiciones laborales, las instalaciones, la infraestructura, el salario, la política organizativa y la gestión administrativa dominante son todos factores de satisfacción. Los factores motivadores, por su parte, vinieron determinados por la naturaleza del puesto de trabajo y las tareas que en él se realizaron.

A continuación, se propuso las siguientes hipótesis; **H₁**: La gestión administrativa afecta de manera significativa y positiva en correlación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024 y **H₀**: La gestión administrativa no afecta de manera significativa y positiva en correlación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.

II. METODOLOGÍA

El actual estudio fue tipo aplicado y se creó bajo enfoque cuantitativo, ya que se utilizaron estimaciones y conocimientos matemáticos (Hernández, Fernández, Baptista, 2014) y fue descriptivo, ya que cada uno de los factores fue representado, por ejemplo, los atributos gestión administrativa y satisfacción laboral de un hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo.

Tuvo alcance correlacional causal, ya que diseccionó la conexión entre las 2 variables (Bernal, 2000). Con respecto al diseño, fue no experimental, ya que no se controlaron los factores y transversal, dado que se examinaron en un solo momento (Hernández et al., 2014).

Se consideró la variable administración gerencial, la cual es el arreglo de actividades de preparación de activos encaminados al logro de metas, determinando que supervisar es la idoneidad de planificar, organizar, dirigir y controlar, siendo estos sus dimensiones, conectados con el ámbito normativo (Alvarado, 2013), igualmente, se examinó la variable satisfacción laboral, que es una expresión cercana que refleja una reacción emocional al trabajo, alude a cómo se sienten los individuos en correspondencia con su trabajo o con las diversas partes de su trabajo, bajo las dimensiones de significado de las tareas, circunstancias de trabajo, reconocimiento individual y ventajas monetarias (Palma, 2006).

La población estuvo conformada por el personal de salud que trabaja en un hospital MINSA Nivel II - 1, Víctor Larco Herrera, Trujillo – La Libertad, en 2024, sumando 125 personas. Sin embargo, la muestra fue constituida por 78 personas profesionales divididos: 20 enfermeros, 20 médicos, 5 biólogos, 4 farmacéuticos, 10 obstetras, 15 técnicos de enfermería, 1 nutricionista, 2 odontólogos y 1 psicólogo (ver anexo 7). El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, tuvo como único criterio de inclusión que laboren actualmente en dicho establecimiento y como criterios de exclusión vinieron a ser aquellas personas que se estaban de licencia por enfermedad, maternidad, vacaciones y/o que no deseaban participar del estudio, así como también personal SERUM (Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud) e internos.

La investigación actual usó la técnica encuesta y como instrumentos el cuestionario. Según el cuestionario gestión administrativa que fue hecho por Chiavenato (2009) y modificado por Alvarado (2013), se compuso por 30 ítems distribuidos en 4 dimensiones: planificación (11 ítems), organización (6 ítems), dirección (8 ítems) y control (5 ítems); en el que las respuestas fueron registradas en escala Likert con 5 elecciones: nunca (1), pocas veces (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); se aplicó el criterio de rango en 3 categorías: bajo (30-70 pts), medio (71-110 pts) y alto (111-150 pts). Mientras que el cuestionario satisfacción laboral fue creado por Sonia Palma Carrillo (1999), que constó también de 30 ítems repartidos en 4 dimensiones: significación de tareas (8 ítems), condiciones de trabajo (6 ítems), reconocimiento personal (7 ítems) y beneficios económicos (9 ítems); en el que las respuestas fueron registradas en escala Likert con 5 opciones: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5); se aplicó el criterio de rango en 3 categorías: bajo (30-70 pts), medio (71-110 pts) y alto (111-150 pts) (ver anexo 2).

La validación de ambos cuestionarios se hizo con anterioridad por medio de 3 jueces expertos, se verificó la coherencia aplicando el examen de valoración del coeficiente de la V de Aiken valorando la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de cada ítem, se sacó una concordancia igual a 1 siendo tomado en cuenta como válido y aceptó el instrumento para el cuestionario gestión administrativa; de igual modo para el cuestionario satisfacción laboral cuyo producto fue $V = 1$ (ver anexo 3). Mientras que para medir confiabilidad se aplicó el examen piloto con una muestra de 20 participantes de un hospital con próximos aspectos que cumplieron los criterios de inclusión y utilizó Alfa de Cronbach con resultado de coeficiente 0,883 para el cuestionario gestión administrativa y coeficiente de 0,878 para el cuestionario satisfacción laboral, lo que significa según De Vellis (1991) que los dos cuestionarios son confiables (ver anexo 4).

El procedimiento se inició enviando una solicitud de aprobación para realizar la investigación en el hospital II-1 dirigido a la Dirección Ejecutiva con atención a la Unidad de Docencia, Investigación e Innovación a través de mesa de partes. Tras la aprobación, mantuvo una conversación con el director del hospital y el personal de unidad de docencia para informarles del estudio y acordar el calendario de aplicación (ver anexo 8). Así, los trabajadores fueron contactados para firmar la estructura del

consentimiento, después de ser instruidos sobre los puntos de vista relativos a la investigación, anonimato y clasificación de sus informaciones (ver anexo 5); enseguida, después de consentir en ser indispensables para la revisión, concluyeron cada cuestionario en un tiempo aproximado de 10 a 30 min.

El análisis de datos se aplicó después de recolectar información de los instrumentos y luego de que las variables fueran procesadas en el programa Excel y/o IBM SPSS 29, de este modo, se hizo examen de normalidad Kolmogorov-Smirnov (ver anexo 7) y después se mostró en tablas estadísticas expresadas conforme con resultados obtenidos. Asimismo, para poder confrontar la hipótesis general y específicas usó el coeficiente correlación Spearman y para determinar la influencia se usó la regresión logística ordinal (Flores & Palacios, 2024; Teran-Garcia & Perez-Fernandez, 2024). Es así como, se usó el método inductivo, ya que indagó coleccionar conclusiones globales empezando desde puntos particulares (Suárez, 2024).

Todas las fases del método científico incluyeron contemplaciones éticas. Del mismo modo, el trabajo actual dependía de las normas del Informe Belmont, que incluyeron la consideración de las personas, el valor y la garantía de la autonomía individual para potenciar las ventajas y limitar los posibles perjuicios de una mediación. Todo lo recogido fue totalmente anónimo y privado, y sólo el analista se acercaba a ello.

Además, se tuvo en cuenta la regla 1 del Consejo de Organizaciones Internacionales de Ciencias Médicas (CIOMS, 2002). Esta regla sugirió que los analistas considerasen los componentes lógicos demostrados para garantizar y coincidir con los exámenes propuestos en las personas. Además, en el proceso de mejora de los exámenes se tuvieron en cuenta las reglas 4 y 5 del CIOMS. Por medio del consentimiento informado, el examinador proporcionó a la persona la siguiente información, ya fuera verbalmente u otro tipo de correspondencia que la persona comprendiera claramente: la persona fue bienvenida a participar deliberadamente y sin nombre en el proyecto; tuvo la opción de rechazar o retirarse del examen suponiendo decidiera hacerlo. De este modo, se expresó de forma evidente los peligros y las afirmaciones de bienestar para los miembros.

Así también, se demostró que el consentimiento informado de colaboradores y la anuencia del centro sanitario eran necesarios para llevar a cabo la investigación.

En cuanto al Turnitin, se utilizó como herramienta para verificar la originalidad del presente trabajo. Mediante un algoritmo propio que comparó documentos enviados a varias bases de datos, mostrando texto comparable a otros documentos y un enlace al documento original (ver anexo 6).

Finalmente, el estudio actual no jugó ninguna mediación que comprometiera la respetabilidad tanto física como mental de las personas participantes. El respeto a la independencia sugirió que la persona tiene derecho a reconocer o rechazar ser esencial para la investigación, en cualquier fase de este. Se mantuvo la clasificación de los datos, ya que los instrumentos aplicados eran anónimos, no utilizaron nombres y ninguna información. Al final de la revisión, los datos obtenidos fueron útiles para este grupo, así como para otros grupos similares, con el fin de evolucionar en el progreso de las propiedades del trabajo. Los miembros del estudio fueron tratados con decencia, su carácter se mantuvo en secreto y los datos proporcionados se utilizaron únicamente para motivaciones lógicas.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Relación causal entre la gestión administrativa con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	7	9,00	12	15,40	2	2,60	21	26,90
Medio	2	2,60	32	41,00	8	10,30	42	53,80
Alto	0	0,00	8	10,30	7	9,00	15	19,20
TOTAL	9	11,50	52	66,70	17	21,80	78	100,00

Nota: La información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico IBM SPSS 29.

Coefficiente de Correlación	Valor	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	0,426	0,000
Pseudo R cuadrado	Valor	Sig.
Nagelkerke	0,219	0,000

Al observarse la Tabla 1 se identificó que cuando la GA fue media en su nivel, la SL fue media en un 41%, siendo este el más alto porcentaje en la tabla cruzada. Asimismo, el 9% del personal percibió que su GA y SL fueron altos, siendo este el porcentaje; también, se aprecia que destacaron los porcentajes de los niveles medio, en primer lugar, y bajo, en segundo lugar, para ambas variables, explicado posiblemente por la gestión que al parecer aún es insuficiente para el personal. Por otro lado, se halló una correlación altamente significativa y moderada entre la GA y la SL, debido al valor $p=0,000$ ($p<0,01$) y al coeficiente de correlación $r=0,426$. Por último, la influencia de la GA en la SL fue altamente significativa debido al valor $p=0,000$ ($p<0,05$) y de nivel bajo, debido a que el valor Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de 0,219; lo cual indica una influencia de 21,9% de la GA sobre la SL. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de estudio alterna que indica que la GA afecta significativa y positivamente en la SL en el personal de un hospital MINSA nivel II - 1 de Trujillo, 2024.

Tabla 2

Nivel de gestión administrativa y sus dimensiones de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.

Niveles	GESTIÓN		DIMENSIONES							
	ADMINISTRATIVA		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	21	26,90	19	24,40	33	42,30	21	26,90	32	41,00
Medio	42	53,80	50	64,10	30	38,50	36	46,20	23	29,50
Alto	15	19,20	9	11,50	15	19,20	21	26,90	23	29,50
TOTAL	78	100,00	78	100,00	78	100,00	78	100,00	78	100,00

Nota: La información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico IBM SPSS 29.

La Tabla 2 mostró que la GA tuvo un mayor porcentaje en el nivel medio, siendo este 53,80%; además, el nivel bajo obtuvo un 26,90%; ello demuestra que, los valores predominantes estuvieron entre el nivel medio a bajo, posiblemente debido a que el personal percibe insuficiente planificación, organización, dirección y control por parte de la entidad. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones de la GA, la planificación tuvo su mayor porcentaje en el nivel medio, siendo este un 64,10%; la organización tuvo su mayor porcentaje en el nivel bajo con un 42,30%, la dirección tuvo su mayor porcentaje en el nivel medio con un 46,20% y el control destacó con 41% en el nivel bajo. En consecuencia, tanto la GA como sus dimensiones tuvieron sus mayores porcentajes en el nivel medio y bajo, lo que indica que, posiblemente, las dificultades en la gestión repercuten en el personal.

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.

Niveles	SATISFACCIÓN LABORAL		DIMENSIONES							
			Significación de Tareas		Condiciones de Trabajo		Reconocimiento Personal		Beneficios Económicos	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	9	11,50	6	7,70	32	41,0	19	24,4	15	19,20
Medio	52	66,70	12	15,40	41	52,60	41	52,60	60	76,90
Alto	17	21,80	60	76,90	5	6,40	18	23,10	3	3,8
TOTAL	78	100,0	78	100,0	78	100,0	78	100,0	78	100,00
		0		0		0		0		

Nota: La información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico IBM SPSS 29.

La Tabla 3 mostró que la SL tuvo un mayor porcentaje en el nivel medio, siendo este 66,70%; seguido del nivel alto que obtuvo un 21,80%. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones de la SL, la significación de tareas tuvo su mayor porcentaje en el nivel alto, siendo este un 76,90%; las condiciones de trabajo tuvieron su mayor porcentaje en el nivel medio con un 52,60%, el reconocimiento personal destacó en el nivel medio al obtener un 52,60%, además, los beneficios económicos estuvieron en un 76,90% en el nivel medio. Estos valores pueden deberse a que en la percepción de la SL por parte del personal se destaca la significación de tareas y la importancia que le dan a ello. En consecuencia, la SL fue percibido como medio en la mayoría de los trabajadores y en sus dimensiones también fue percibido, en la mayoría, en un nivel medio.

Tabla 4

Relación causal entre la dimensión planificación de la gestión administrativa con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.

PLANIFICACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	6	7,70	11	14,10	2	2,60	19	24,40
Medio	3	3,80	35	44,90	12	15,40	50	64,10
Alto	0	0,00	6	7,70	3	3,80	9	11,50
TOTAL	9	11,50	52	66,70	17	21,80	78	100,00

Nota: La información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico IBM SPSS 29.

Coefficiente de Correlación	Valor	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	0,431	0,000
Pseudo R cuadrado	Valor	Sig.
Nagelkerke	0,128	0,013

Al observarse la Tabla 4 se identificó que cuando la planificación fue medio en su nivel, la SL fue medio en un 44,90%, siendo este el más alto porcentaje en la tabla cruzada. Asimismo, el 0% del personal percibió que la planificación fue alta y su SL fue bajo, siendo este el porcentaje más bajo; estos valores pueden deberse a que el personal observa una insuficiente planificación por parte de la entidad y esto no eleva la satisfacción laboral. Además, se halló una correlación altamente significativa y moderada entre la planificación y la SL, debido al valor $p=0,000$ ($p<0,01$) y al coeficiente de correlación de $r=0,431$. Sin embargo, la influencia de esta dimensión sobre la SL no fue significativa debido al valor $p=0,013$ ($p>0,05$). En consecuencia, la dimensión planificación de la GA tiene una correlación altamente significativa con la SL, no obstante, la influencia de esta dimensión sobre la SL no es significativa en el personal de un hospital MINSA nivel II - 1 de Trujillo, 2024.

Tabla 5

Relación causal entre la dimensión organización de la gestión administrativa con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.

ORGANIZACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	9	11,50	19	24,40	5	6,40	33	42,30
Medio	0	0,00	25	32,10	5	6,40	30	38,50
Alto	0	0,00	8	10,30	7	9,00	15	19,20
TOTAL	0	11,50	27	66,70	63	21,80	78	100,00

Nota: La información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico IBM SPSS 29.

Coefficiente de Correlación	Valor	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	0,390	0,000
Pseudo R cuadrado	Valor	Sig.
Nagelkerke	0,179	0,002

En la Tabla 5 se observó que cuando la dimensión organización fue medio en su nivel, la SL fue medio en un 32,10%, siendo este el más alto porcentaje en la tabla cruzada. Asimismo, el 0% del personal percibió que la organización fue alta y su SL fue bajo; lo cual, puede estar relacionado a que cuando la organización es alta, la satisfacción laboral aumenta. Además, se halló una correlación altamente significativa y baja entre la organización y la SL, debido al valor $p=0,000$ ($p<0,01$) y al coeficiente de correlación $r=0,390$. Asimismo, la influencia de esta dimensión sobre la SL fue significativa debido al valor $p=0,002$ ($p<0,05$), siendo esta de bajo nivel debido al valor Pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0,179, lo que explica un 17,9% de influencia sobre la SL. Por lo tanto, la dimensión organización de la GA tiene una correlación altamente significativa y una influencia significativa y de bajo nivel sobre la SL, en el personal de un hospital MINSA nivel II - 1 de Trujillo, 2024.

Tabla 6

Relación causal entre la dimensión dirección de la gestión administrativa con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.

DIRECCIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	6	7,70	12	15,40	3	3,80	21	26,90
Medio	3	3,80	27	34,60	6	7,70	36	46,20
Alto	0	0,00	13	16,70	8	10,30	21	26,90
TOTAL	9	11,50	52	66,70	17	21,80	78	100,00

Nota: La información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico IBM SPSS 29.

Coefficiente de Correlación	Valor	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	0,403	0,000
Pseudo R cuadrado	Valor	Sig.
Nagelkerke	0,137	0,010

En la Tabla 6 se observó que cuando la dimensión dirección fue medio en su nivel, la SL también fue medio en un 34,60%, siendo este el más alto porcentaje en la tabla cruzada. Asimismo, el 0% del personal percibió que la dirección fue alta y su SL fue bajo. Esto puede indicar que, cuando se dan las condiciones que permiten mantener la dirección, la satisfacción laboral se eleva. Asimismo, se halló una correlación altamente significativa y medio entre la dirección y la SL, debido al valor $p=0,000$ ($p<0,01$) y al coeficiente de correlación de $r=0,403$. Igualmente, la influencia de esta dimensión sobre la SL fue significativa debido al valor $p=0,010$ ($p<0,05$), siendo esta de bajo nivel debido al valor Pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0,137, lo que explica un 13,7% de influencia sobre la SL. Por lo tanto, la dimensión dirección de la GA tiene una correlación altamente significativa y una influencia significativa y de bajo nivel sobre la SL, en el personal de un hospital MINSA nivel II - 1 de Trujillo, 2024.

Tabla 7

Relación causal entre la dimensión control de la gestión administrativa con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.

CONTROL	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	9	11,50	19	24,40	4	5,10	32	41,00
Medio	0	0,00	17	21,80	6	7,70	23	29,50
Alto	0	0,00	16	20,50	7	9,00	23	29,50
TOTAL	9	11,50	52	66,70	17	21,80	78	100,00

Nota: La información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico IBM SPSS 29.

Coefficiente de Correlación	Valor	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	0,374	0,001
Pseudo R cuadrado	Valor	Sig.
Nagelkerke	0,174	0,002

En la Tabla 7 se observó que cuando la dimensión control fue bajo en su nivel, la SL también fue medio en un 24,40%, siendo este el más alto porcentaje en la tabla cruzada. Asimismo, el 0% del personal percibió que el control fue alto y su SL fue bajo. Esto puede indicar que, cuando se dan las condiciones que permiten mantener el control, la satisfacción laboral se eleva. Asimismo, se halló una correlación altamente significativa y baja entre el control y la SL, debido al valor $p=0,001$ ($p<0,01$) y al coeficiente de correlación de $r=0,374$. Igualmente, la influencia de esta dimensión sobre la SL fue significativa debido al valor $p=0,002$ ($p<0,05$), siendo esta de bajo nivel debido al valor Pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0,174, lo que explica un 17,4% de influencia sobre la SL. Por lo tanto, la dimensión control de la GA tiene una correlación altamente significativa y una influencia significativa y de bajo nivel sobre la SL, en el personal de un hospital MINSA nivel II - 1 de Trujillo, 2024.

IV. DISCUSIÓN

Se denomina gestión administrativa a un conjunto integral de acciones que se llevan a cabo con la intención de dirigir una institución a través de orientaciones que resultan de los recursos, el esfuerzo y las diversas tareas y trabajos realizados. En este sentido, la gestión administrativa tiene la capacidad de coordinar y controlar una plétora de acciones y roles que se implementan y cristalizan dentro de la organización o institución, posibilitando el logro de objetivos y metas propuestas, así como la detección de potenciales situaciones conflictivas. Además, adquiere importancia porque permite a la organización examinar todos los procesos, medios y recursos que requieren para alcanzar objetivos y reducir posibles efectos negativos, por lo que la aplicación de buena gestión administrativa resulta ventajosa para la correcta conducción metódica y el logro de resultados institucionales positivos.

Esta administración reguladora influye en diversas variables y puntos de vista, siendo uno de ellos la satisfacción en el puesto, que en ámbito de servicios de bienestar es una tarea innegable, designada como un dispositivo de administración utilizado para descubrir las carencias, dificultades y debilidades que percibe el personal en su relación con la sustancia laboral, así como aquella multitud de componentes que causan satisfacción o decepción en la ayuda prestada en un marco asistencial, estando directamente relacionada con la satisfacción de los que trabajan en él; asimismo, hace notoria su desmoralización y es el problema fundamental que buscan los directores y responsables de los focos asistenciales.

Por otra parte, la satisfacción laboral se considera una predisposición que el personal sanitario proyecta hacia sus responsabilidades profesionales. Además, es el resultado de las evaluaciones que hacen de su trabajo, en las que influyen directamente el entorno laboral, el estilo de gestión, las políticas, la afiliación a conjuntos laborales, condiciones laborales y margen de beneficios.

A partir de conclusiones alcanzadas en contraste con hipótesis de otros estudios e implicaciones teóricas, así como de la información presentada en los capítulos anteriores, objetivos e hipótesis de investigación y los propios resultados, en la investigación actual se realiza análisis estadístico con carácter descriptivo correlacional causal entre gestión administrativa y satisfacción laboral en un hospital

nivel II - 1 MINSA en Trujillo, 2024. En todo caso, este examen se completa plenamente con la intención de decidir el grado de discernimientos trascendentes respecto a cada uno de los factores de revisión. Asimismo, decidir la conexión entre los componentes de variables gestión administrativa y satisfacción laboral.

Respecto al objetivo general y las especulaciones, los resultados adquiridos por prueba conexión Spearman demuestran un alta enorme conexión entre los factores ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha=0.05$), con coeficiente Rho Spearman $r=0.426$, afirmando que gestión administrativa está fundamentalmente conectada con satisfacción laboral en un hospital nivel II - 1 MINSA en Trujillo, 2024. Contrastando estos resultados y el examen público, rastreamos ocurrencias con Pinedo (2020) quien igualmente muestra una alta conexión crítica directa entre gestión administrativa y satisfacción laboral. Con Rojas (2020) quien valida que hay conexión moderada, inmediata y crítica entre administración gerencial y asistencia gubernamental laboral de colaboradores. Además, Gallo (2021), muestra que la gestión administrativa es estándar según 56.36% de los encuestados y el grado de decepción alto, razonando que gestión administrativa influye en satisfacción.

En cuanto a la variable gestión administrativa, resultados muestran que según el personal que trabaja en un hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo, la gestión administrativa es razonablemente baja, lo que tiene sentido por la forma en que los cuestionados expresan que planificación, organización, dirección y el control son modestamente bajos, viendo que la capacidad más carente fue la organización y la más productiva la planificación. Contrastando estos resultados, rastreamos hechos fortuitos con Sánchez (2020), en Ecuador, cuyos resultados demuestran una mala gestión administrativa, por un alto nivel de trabajadores decepcionados con sus cargos, razonando que falta gestión administrativa y hay bajo grado de satisfacción laboral. Y además con Marcillo (2020), que demuestra una gestión administrativa dispendiosa, que influye en la satisfacción laboral, lo que es inadmisibles. Razonando que gestión administrativa no está contestando a prerequisites de trabajadores, mostrando carencias en ciclos normativos, influyendo negativamente en satisfacción laboral.

Correspondiente a la variable satisfacción laboral, mayor parte del personal está modestamente satisfecho, lo que tiene sentido a la luz de que el personal se

encuentra desilusionado por el sentido de las diligencias, circunstancias laborales, lo que contrasta con Peñafiel (2022) quien, en Ecuador en una parte de un establecimiento de crisis en Guayaquil, muestra una mayor realización laboral con el puesto y lugar de trabajo. Por otra parte, están modestamente contentos con el reconocimiento individual y las ventajas monetarias. El rastreo contrasta con Pedraza (2018), quien, en México, decide una alta decepción de los encuestados, por las horas adicionales que necesitan trabajar, por las compensaciones que obtienen y la ausencia de giro individual y experto.

En cuanto al objetivo particular que considera la primera dimensión, se afirma que hay enorme conexión entre planificación y satisfacción laboral en un hospital MINSA Nivel II - 1, Trujillo, 2024, debido a la prueba factual Rho Spearman, demostrando relación directa crítica alta ($r=0,431$ y nivel de importancia 0,000), demostrando que la planificación incluye el apoyo de colaboradores que influye decididamente en satisfacción laboral. Teniendo en cuenta que la organización es principal capacidad de la administración reguladora, que dirige las actividades de la asociación (Garrido, 2006). Adicionalmente, los resultados adquiridos concuerdan con la investigación de Vilca (2021) cuyo plan fue exponer el impacto de gestión administrativa en satisfacción del cliente interno en la pandemia del Coronavirus en Microred de Salud de Ocobamba, donde resultados ilustrativos muestran que 51% de los encuestados confirman que el aspecto planificativo carecía de eficiencia. Asimismo, concuerda con la investigación de Díaz (2022) donde propone probar vínculo entre administración regulatoria y cumplimiento de clientes internos de EsSalud; razonando que existe una enorme relación ($p=0.005$) con una sólida relación positiva.

En cuanto al objetivo explícito que considera la segunda dimensión, los resultados muestran una alta y enorme conexión directa entre organización y satisfacción laboral en un hospital MINSA Nivel II - 1, Trujillo, 2024. Esto implica que, en medida que la gestión administrativa logra organización productiva, esto afecta decididamente la satisfacción laboral. Estos resultados ratifican la afirmación de Chiavenato (2007) de que realización laboral puede lograrse realizando el cargo más atractivo y dinámico, estableciendo un clima positivo donde el trabajador esté más contento con el trabajo que realiza. Sin embargo, estos datos distinguen de mostrados por Rojas (2020), quien, según resultados, hay una correspondencia directa del 95%;

parecida a la de Vilca (2021), donde la gestión influye 99%. Marcillo (2020) manifiesta en su estudio que el rango de interrelación entre las variables es débil, en contraste con resultados mostrados por el autor.

En cuanto al objetivo explícito que considera la tercera dimensión, debido al trabajo de campo, se afirma la alta conexión crítica entre dirección y satisfacción laboral en un hospital MINSA Nivel II - 1, Trujillo, 2024, razonando que la dirección es una variable que impacta la satisfacción laboral de los expertos. Luego, al comparar nuestros hallazgos con los de otros autores, encontramos que Acosta (2021), quien utilizó la correlación moderada y positiva de Spearman con Rho de 0,403 y un p-valor de 0,001, demuestra una conexión similar entre la satisfacción laboral y dimensión dirección de gestión administrativa.

Por último, en cuanto al objetivo particular que considera la última dimensión, hay una alta conexión crítica entre control y satisfacción laboral en un hospital MINSA Nivel II - 1, Trujillo, 2024, dándose cuenta que control es capacidad básica en gestión administrativa, ya que propicia estimar y evaluar el quehacer organizacional, discerniendo si se ha conseguido la satisfacción de lo dispuesto (Garrido, 2006). Es necesario colaborar con la alta dirección para hacer visibles los elementos que pueden mejorarse en gestión administrativa del ente y trascender afirmativamente en satisfacción. Los resultados mostrados por Vilca (2021) en dimensión control apuntaron que el 51% es poco eficiente según estudio. El resultado es semejante al obtenido por el autor, implicando influencia entre gestión administrativa en dimensión de control y satisfacción laboral.

De este modo, los objetivos del presente estudio de corte transversal y diseño no experimental se cumplen con severidad ética y metodológico, y los descubrimientos fomentan al acrecentamiento teórico del apartado examinado. En la prueba reconocible de la revisión, se trabaja con un ejemplo no probabilístico y los instrumentos se aplican cara a cara y de forma veraz. Esto nos permite confirmar la confianza en un marco teórico que nos proporcionan las fuentes bibliográficas especializadas a las que recurrimos, en relación con los hallazgos descubiertos y contrastados con estudios realizados por otros investigadores que coinciden con las variables gestión administrativa y satisfacción laboral. Hemos podido reflexionar sobre el tipo de gestión administrativa que se utiliza en un entorno sanitario gracias a

los hallazgos de este estudio cuando se evalúa regularmente, provocando insatisfacción laboral entre todos los usuarios internos. En consecuencia, todos los instrumentos, técnicas, metodología y resultados son significativos y deben servir de base para futuras investigaciones.

V. CONCLUSIONES

Hay relación causal entre gestión administrativa y satisfacción laboral en un hospital MINSA Nivel II - 1, Trujillo, 2024 donde $p\text{-value}=0.000<0.05$ y $r=0.426$, lo que mostró una moderada relación, entonces, a mayor gestión administrativa, más grado de satisfacción laboral.

La gestión administrativa como las dimensiones dispusieron mayores porcentajes en nivel moderado y bajo, lo que indicó que, seguramente, los obstáculos en gestión repercutieron en el personal. En cuanto a la satisfacción laboral fue sentido como medio en la mayoría de colaboradores y en sus dimensiones también fue visto, en la mayoría, en un nivel medio.

Existió una enorme conexión entre planificación y satisfacción laboral, la cual fue directamente moderada ($p\text{-valor}=0.000<0.05$, $r=0.431$), por lo tanto, en medida en que la planificación fue efectiva, entonces, en ese momento, la satisfacción laboral fue mayor en un hospital MINSA Nivel II - 1, Trujillo, 2024.

Existió una conexión entre organización y satisfacción laboral, la cual fue directamente baja ($p\text{-valor}=0.000<0.05$, $r=0.390$), por lo tanto, en medida que la organización fue efectiva, entonces, la satisfacción laboral fue mayor en un hospital MINSA Nivel II - 1, Trujillo, 2024.

Existió una conexión entre dirección y satisfacción laboral, la cual fue directamente moderada ($p\text{-valor}=0.000<0.05$, $r=0.403$), por lo tanto, en medida que la dirección fue efectiva, entonces, en ese momento, la satisfacción laboral fue mayor en un hospital MINSA Nivel II - 1, Trujillo, 2024.

Existió una conexión entre control y satisfacción laboral, la cual fue directamente baja ($p\text{-valor}=0.001<0.05$, $r=0.374$), por lo tanto, en medida que el control fue efectivo, entonces, en ese momento, la satisfacción laboral fue mayor en un hospital MINSA Nivel II - 1, Trujillo, 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Se insta a la comunidad académica y científica a continuar la investigación en el ámbito hospitalario, incorporando variables adicionales de comportamiento relacionado con el trabajo, y replicando el estudio actual en otros grupos ocupacionales y organizaciones sanitarias.

Con respecto a la entidad, se recomienda preparar a las personas que practican las capacidades administrativas y autoridad en parámetros de las competencias de gestión para desarrollar aún más la eficacia en las partes planificación, organización, dirección y control del ente sanitario.

Se sugiere que la administración del ente hospitalario realice estimaciones ocasionales de gestión administrativa y satisfacción laboral, para reconocer discernimientos, perspectivas, suposiciones, y necesidades cumplidas e insatisfechas, determinadas para planear una mejora continua, optimizando las circunstancias de trabajo y reforzando los grupos de trabajo, así como llevar a cabo un ordenamiento normativo que incluya a cada uno de los profesionales de la entidad sanitaria, lo que se suma para avanzar en el sentido de las asignaciones y elevar los grados de satisfacción laboral.

Se sugiere a los funcionarios del hospital que elaboren y pongan en práctica un plan estratégico institucional para el talento humano que incorpore la evaluación y el seguimiento, la mejora de la capacidad y las aptitudes, la motivación y el reconocimiento de los profesionales sanitarios, así como a nivel de las cúpulas de las distintas administraciones, avanzar directrices que justifiquen la acción laboral del personal sanitario, tratando de asegurar una naturaleza de vida laboral que revierta en consideración eficaz.

Llevar a cabo la supervisión y observación de cada uno de los elementos de gestión administrativa, para certificar que el hospital y las actividades sanitarias sean pertinentes, competentes y convincentes, así como trabajar en mejores condiciones laborales para el profesional sanitario, en cuanto a cimientos, materiales y realización de zonas de descanso.

REFERENCIAS

- Acosta, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5471>
- Alvarado, O. (2013). *Elementos de administración general*. Lima: UDREGRAF.
- AmericaEconomia.com (2017). *Miden la satisfacción laboral de trabajadores de Argentina, Brasil y México*. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/miden-la-satisfaccion-laboral-de-trabajadores-de-argentina-brasil-y-mexico>
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. (5ª ed.). México: Pearson Educación.
- Arregui, R. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Centro de Salud Pedro Abraham López Guillén, Huarochirí, Lima, 2018*. (Tesis de Posgrado) Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30722>
- Balcázar, A. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. *Lúmina*, 21, 140–162.
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia.
- Cabrera, C. (2009). Satisfacción Laboral de profesionales de la Salud en el Instituto Mexicano de Seguro Social- Jalisco. 1999-2002. *Rev. Línea. Salud en Tabasco*, 17 (1-2), 13-21. México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/487/48721182003.pdf>
- Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C., & Meseguer, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 31(2), 645-650.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Council for International Organizations of Medical Sciences - CIOMS (2002). *International Ethical Guidelines for Biomedical Research Involving Human Subjects*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2004000100005
- DeVellis, R. (1991). *Scale development: Theory and applications*. California. Sage Publications. <http://eprints.uanl.mx/12508/1/A2.pdf>
- Díaz, L. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción de los usuarios de consultorio externo de ESSALUD Chepén – La Libertad*. Universidad César Vallejo.
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas. Un enfoque interdisciplinario*. Madrid: Paraninfo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&printsec=frontcover&q=administracion+de+empresas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjzroa6pfPeAhUk11kKHbzDDR8Q6AEIKDAA#v=onepage&q=administracion%20de%20empresas&f=false>
- Flores, P., & Palacios, M. (2024). Goodness and lack of fit tests to pretest normality when comparing means. *OPERATIONS RESEARCH AND DECISIONS*, 34(1), 119-129. <https://doi.org/10.37190/ord240106>
- Gallo, L. (2021). *Gestión de la calidad de atención y satisfacción del personal asistencial en una clínica privada de Guayaquil durante COVID 19* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Garcés, J. (2021). *Claves para una gestión hospitalaria exitosa*. Portal Web de la Universidad en internet. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestionhospitalaria/>
- Garrido, S. (2006). *Dirección estratégica*. (2ª ed.). Madrid: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill Educación.

- Info Capital Humano (2017). *Satisfacción laboral: el 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2016). *Encuesta Nacional de Satisfacción de usuarios del aseguramiento universal en salud 2016*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1192/libro.pdf
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2007). *Elementos de administración. Un enfoque internacional*. (7ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Lamata, F. (2008). *Manual de administración y gestión sanitaria*. Madrid: Díaz de Santos.
- León, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. Universidad César Vallejo.
- Malagón, G., Pontón, G. y Galán, R. (2008). *Administración hospitalaria*. (3a ed.). Bogotá: Médica Panamericana.
- Marcillo, G. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020*. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49061>
- Mendoza, E., Bejarano, M., Carhuacho, I., Nolzco, F., & Siu, D. S. (2022). *Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú*. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 122-134.
- Meza, R. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación de un hospital público*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38037>

- Molero, T., Zambrano, M., Cruz, S., Gómez, M., Panunzio, A., Parra, I., y Sánchez, J. (2015). Satisfacción laboral en el personal de laboratorios clínicos de atención pública del estado Zulia, Venezuela. *Saber*, 27(2), 259–268. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0Ahttp://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-01622015000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Morgado, R. (2020). *Relación entre gestión administrativa y niveles de calidad de los servicios de salud, Microrred Laredo, Trujillo. 2019* [Universidad César Vallejo].
- Palma, S. (1999). *Escala Satisfacción Laboral*. Lima: SL-SPC.
- Palma, S. (2006). Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. *Revista de Investigación en Psicología*. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Lima.
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Peñafiel, F. (2022). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario del Servicio de Emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022*. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94680/Pe%c3%b1afiel_CFJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Pinedo, C. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer, Yurimaguas 2020*. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50946/Pinedo_SCV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, S. (2022). *Gestión administrativa y su relación con la satisfacción del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas, MINSA, 2022*. [Universidad César Vallejo].
- Randstad (2018). *Ocho de cada diez trabajadores menores de 25 años están satisfechos con su empleo*. Recuperado de

<https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/ocho-de-cada-diez-trabajadores-menores-de-25-anos-estan-satisfechos-con-su-empleo/>

Rodríguez, M. (2007). *Hacia una nueva orientación universitaria: modelos integrados de acción tutorial, orientación curricular y construcción del proyecto profesional*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

Rojas, C. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 41(1), <https://www.gacetasanitaria.org/es-herramientas-de-gestion-en-los-articulo13008555>

Romero, A y Banderas, I. (2016). *Clima Laboral en las enfermeras de un Hospital*. España. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/huvvsites/default/files/revistas/ED-87-03.pdf>

Salinas, K. (2019). *Valoración del servicio al asegurado en la mejora de la gestión administrativa del Hospital General Milagro (IESS) en el año 2018*. *Visionario Digital*, 3(2), 213–227. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.410>

Sánchez, N. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los profesionales de la salud del ECU 911, Quevedo, Ecuador, 2020*. (Tesis de Posgrado) Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62426>

Sánchez, S., Fuentes, F. y Artacho, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital Humano* (219), 60.

Shumin, D. (2018). *Doctors' Job Satisfaction and Its Relationships with Doctor Patient Relationship and Work-Family Conflict in China: A Structural Equation Modeling*.

Suárez, E. (2024). Método inductivo y deductivo: Definición, características y ejemplos [Blog]. *Experto Universitario*. <https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/>

Teran, E., & Perez, R. (2024). A robust alternative to the Lilliefors test of normality. *JOURNAL OF STATISTICAL COMPUTATION AND SIMULATION*, 94(7), 1494-1512. <https://doi.org/10.1080/00949655.2023.2291138>

- Vásquez, J. (2021). *Relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de un hospital de Bagua grande – amazonas, 2021* [Universidad Autónoma de Ica].
- Vilca, G. (2021). *La gestión administrativa en la satisfacción del usuario interno durante la pandemia COVID 19 en la Microrred de salud Ocobamba, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57269>
- Zaldúa, A. (2018). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del cantón Paján provincia de Manabí.* (Tesis de Posgrado). Universidad Católica de Santiago De Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9830>

ANEXOS

Anexo 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa es el conjunto de acciones de movilización de recursos orientados a la consecución de objetivos, precisando que gestionar es la capacidad para planificar, organizar, dirigir y	Operacionalmente la gestión administrativa se define a partir de las dimensiones: planificación, organización, dirección y control con sus respectivos indicadores, los cuales serán medidos a través de	Planificación Organización Dirección	Nivel de procedimientos, estrategias institucionales, metas y objetivos. Políticas institucionales y planes operativos. Liderazgo, comunicación, supervisión y	Cualitativa Ordinal. Nunca = 1 Pocas veces = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

	controlar, vinculándose al ámbito administrativo (Alvarado, 2013).	un cuestionario de 30 ítems con sus respectivos índices.	Control	verificación del desempeño. Nivel de cumplimiento de metas y objetivos, nivel de cumplimiento de políticas organizacionales.	Deficiente: 30 a 70. Medianamente Eficiente: 71 a 110. Eficiente: 111 a 150.
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral es un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a como la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos	La satisfacción laboral se medirá a partir de sus dimensiones: significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos con	Significación de Tareas. Condiciones de Trabajo.	Nivel de procedimientos, sentido de esfuerzo y trabajo personal. Comodidad del ambiente, normativas, actividad laboral, evaluación del trabajo.	Cualitativa Ordinal. Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4

	de su trabajo (Palma, 2006).	sus respectivos indicadores, los cuáles serán medidos a través de un cuestionario de 30 ítems con sus respectivos índices.	Reconocimiento Personal. Beneficios Económicos.	Reconocimiento, resultados y remuneraciones. Producto del esfuerzo y esfuerzo personal.	Totalmente de acuerdo = 5 Insatisfecho: 30 a 70. Medianamente Insatisfecho: 71 a 110. Satisfecho: 111 a 150.
--	------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 2.1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de un Hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo, 2024

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Creado por Chiavenato (2009) – Modificado y validado por Alvarado (2013)

INSTRUCCIONES: Esta encuesta es anónima, le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1.	Considera usted que se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos.					
2.	Los objetivos y metas de la entidad están en función a las normas de gestión.					

3.	La planificación considera los temas relacionados a los procedimientos administrativos.					
4.	Considera usted que el diagnóstico es la base para la planificación de la gestión administrativa.					
5.	Se comunica oportunamente el plan operativo institucional.					
6.	Se comparan periódicamente los resultados del plan operativo con las metas esperadas.					
7.	Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de los trabajadores.					
8.	Se cuenta con políticas de control de metas y objetivos.					
9.	La planificación considera aspectos de reformulación de objetivos.					
10.	Considera usted que la planificación involucra los procesos del diagnóstico traducidos en objetivos.					
11.	Considera usted que la planificación cumple la gestión administrativa señalada en el Manual operativo.					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
12.	La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.					
13.	Considera usted, que las políticas institucionales comprenden las necesidades de la entidad.					
14.	Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficacia y eficiencia.					
15.	La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia.					
16.	Considera usted que la organización de actividades responde a los procesos de planificación.					

17.	La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa.					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN		1	2	3	4	5
18.	Considera usted, que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo.					
19.	Considera usted, que la dirección valora las capacidades de todos los trabajadores y funcionarios.					
20.	Conoce usted, la misión y visión de la entidad.					
21.	Considera usted, que la dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal.					
22.	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad.					
23.	Creé usted que la dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza.					
24.	Considera usted, que la dirección se preocupa por la promoción de trabajadores.					
25.	Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal.					
DIMENSIÓN: CONTROL		1	2	3	4	5
26.	Considera usted, que la gestión administrativa controla el desempeño del personal.					
27.	La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos.					
28.	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos.					
29.	La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por la entidad.					

30.	Los trabajadores administrativos participan activamente en cumplimiento de las políticas.					
------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Criterios de medición de la variable **GESTIÓN ADMINISTRATIVA:**

Deficiente: 30 a 70.

Medianamente Eficiente: 71 a 110.

Eficiente: 111 a 150.

DIMENSIONES	ÍTEMS	PUNTAJE	NIVEL
PLANIFICACIÓN	1 - 11	11 - 25	Bajo
		26 - 40	Medio
		41 - 55	Alto
ORGANIZACIÓN	12 - 17	6 - 14	Bajo
		15 - 22	Medio
		23 - 30	Alto
DIRECCIÓN	18 - 25	8 - 18	Bajo
		19 - 29	Medio
		30 - 40	Alto
CONTROL	26 - 30	5 - 11	Bajo
		12 - 18	Medio
		19 - 25	Alto

Anexo 2.2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de un Hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo, 2024

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Creado por Sonia Palma Carrillo (1999)

INSTRUCCIONES: Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo con sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración. A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con una (X) la alternativa que usted considere correcta.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS	1	2	3	4	5
1.	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.					
2.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3.	Me siento útil con la labor que realizo.					
4.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo.					

5.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
6.	Mi trabajo es importante y parte de un proceso administrativo.					
7.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
8.	Me gusta el trabajo que realizo.					
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO		1	2	3	4	5
9.	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.					
10.	El ambiente donde trabajo me es confortable.					
11.	La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL		1	2	3	4	5
15.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
16.	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
17.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
18.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
19.	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
20.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.	Me complace los resultados de mi trabajo.					

	DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS	1	2	3	4	5
22.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
23.	Me siento mal con lo que gano.					
24.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
25.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
26.	Me gusta el trabajo que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
28.	La tarea realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
29.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
30.	Existen beneficios para un buen desempeño de las labores diarias.					

Criterios de medición de la variable **SATISFACCIÓN LABORAL**:

Insatisfecho: 30 a 70.

Medianamente Insatisfecho: 71 a 110.

Satisfecho: 111 a 150.

DIMENSIONES	ÍTEMS	PUNTAJE	NIVEL
SIGNIFICACIÓN DE TAREAS	1 - 8	8 - 18	Bajo
		19 - 29	Medio
		30 - 40	Alto
CONDICIONES DE TRABAJO	9 - 14	6 - 14	Bajo
		15 - 22	Medio
		23 - 30	Alto
RECONOCIMIENTO PERSONAL	15 - 21	7 - 16	Bajo
		17 - 26	Medio
		27 - 35	Alto
BENEFICIOS ECONÓMICOS	22 - 30	9 - 21	Bajo
		22 - 33	Medio
		34 - 45	Alto

Anexo 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 3.1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	Considera usted que se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos	✓		✓		✓		
2	Los objetivos y metas de la entidad están en función a las normas de gestión	✓		✓		✓		
3	La planificación considera los temas relacionados a los procedimientos administrativos	✓		✓		✓		
4	Considera usted que el diagnóstico es la base para la planificación de la gestión administrativa	✓		✓		✓		
5	Se comunica oportunamente el plan operativo institucional	✓		✓		✓		
6	Se comparan periódicamente los resultados del plan operativo con las metas esperadas	✓		✓		✓		
7	Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con políticas de control de metas y objetivos	✓		✓		✓		
9	La planificación considera aspectos de reformulación de objetivos	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la planificación involucra los procesos del diagnóstico traducidos en objetivos	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la planificación cumple la gestión administrativa señalada en el Manual operativo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
12	La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales	✓		✓		✓		
13	Considera usted, que las políticas institucionales comprenden las necesidades de la entidad	✓		✓		✓		
14	Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficacia y eficiencia	✓		✓		✓		
15	La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia	✓		✓		✓		
16	Considera usted que la organización de actividades responde a los procesos de planificación	✓		✓		✓		
17	La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
18	Considera usted, que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo	✓	No	✓	No	✓	No	
19	Considera usted, que la dirección valora las capacidades de todos los trabajadores y funcionarios	✓		✓		✓		
20	Conoce usted, la misión y visión de la entidad	✓		✓		✓		
21	Considera usted, que la dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal	✓		✓		✓		
22	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad	✓		✓		✓		
23	Creé usted que la dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza	✓		✓		✓		
24	Considera usted, que la dirección se preocupa por la promoción de trabajadores.	✓		✓		✓		
25	Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: CONTROL							
26	Considera usted, que la gestión administrativa controla el desempeño del personal	✓		✓		✓		
27	La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos	✓		✓		✓		
28	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos	✓		✓		✓		
29	La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por la entidad	✓		✓		✓		
30	Los trabajadores administrativos participan activamente en cumplimiento de las políticas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ventiz Flores, Jazmin DNI: 16735482

Especialidad del validador: Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Nov del 2018

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Considera usted que se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos	✓		✓		✓		
2	Los objetivos y metas de la entidad están en función a las normas de gestión	✓		✓		✓		
3	La planificación considera los temas relacionados a los procedimientos administrativos	✓		✓		✓		
4	Considera usted que el diagnóstico es la base para la planificación de la gestión administrativa	✓		✓		✓		
5	Se comunica oportunamente el plan operativo institucional	✓		✓		✓		
6	Se comparan periódicamente los resultados del plan operativo con las metas esperadas	✓		✓		✓		
7	Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con políticas de control de metas y objetivos	✓		✓		✓		
9	La planificación considera aspectos de reformulación de objetivos	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la planificación involucra los procesos del diagnóstico traducidos en objetivos	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la planificación cumple la gestión administrativa señalada en el Manual operativo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales	✓		✓		✓		
13	Considera usted, que las políticas institucionales comprenden las necesidades de la entidad	✓		✓		✓		
14	Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficacia y eficiencia	✓		✓		✓		
15	La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia	✓		✓		✓		
16	Considera usted que la organización de actividades responde a los procesos de planificación	✓		✓		✓		
17	La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Considera usted, que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo	✓		✓		✓		
19	Considera usted, que la dirección valora las capacidades de todos los trabajadores y funcionarios	✓		✓		✓		
20	Conoce usted, la misión y visión de la entidad	✓		✓		✓		
21	Considera usted, que la dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal	✓		✓		✓		
22	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad	✓		✓		✓		
23	Creé usted que la dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza	✓		✓		✓		
24	Considera usted, que la dirección se preocupa por la promoción de trabajadores.	✓		✓		✓		
25	Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: CONTROL							
26	Considera usted, que la gestión administrativa controla el desempeño del personal	✓		✓		✓		
27	La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos	✓		✓		✓		
28	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos	✓		✓		✓		
29	La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por la entidad	✓		✓		✓		
30	Los trabajadores administrativos participan activamente en cumplimiento de las políticas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. LOPEZ VEGA MARIA JENI DNI: 16022070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

18 de NOV del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Considera usted que se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos	✓		✓		✓		
2	Los objetivos y metas de la entidad están en función a las normas de gestión	✓		✓		✓		
3	La planificación considera los temas relacionados a los procedimientos administrativos	✓		✓		✓		
4	Considera usted que el diagnóstico es la base para la planificación de la gestión administrativa	✓		✓		✓		
5	Se comunica oportunamente el plan operativo institucional	✓		✓		✓		
6	Se comparan periódicamente los resultados del plan operativo con las metas esperadas	✓		✓		✓		
7	Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con políticas de control de metas y objetivos	✓		✓		✓		
9	La planificación considera aspectos de reformulación de objetivos	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la planificación involucra los procesos del diagnóstico traducidos en objetivos	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la planificación cumple la gestión administrativa señalada en el Manual operativo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales	✓		✓		✓		
13	Considera usted, que las políticas institucionales comprenden las necesidades de la entidad	✓		✓		✓		
14	Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficacia y eficiencia	✓		✓		✓		
15	La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia	✓		✓		✓		
16	Considera usted que la organización de actividades responde a los procesos de planificación	✓		✓		✓		
17	La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Considera usted, que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo	✓		✓		✓		
19	Considera usted, que la dirección valora las capacidades de todos los trabajadores y funcionarios	✓		✓		✓		
20	Conoce usted, la misión y visión de la entidad	✓		✓		✓		
21	Considera usted, que la dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal	✓		✓		✓		
22	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad	✓		✓		✓		
23	Creé usted que la dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza	✓		✓		✓		
24	Considera usted, que la dirección se preocupa por la promoción de trabajadores.	✓		✓		✓		
25	Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal	✓		✓		✓		

Anexo 3.2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS							
1	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
4	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo	✓		✓		✓		
5	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	✓		✓		✓		
6	Mi trabajo es importante y parte de un proceso administrativo	✓		✓		✓		
7	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	✓		✓		✓		
8	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO							
9	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo me es confortable	✓		✓		✓		
11	La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta incomodo	✓		✓		✓		
14	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL							
15	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
16	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	✓		✓		✓		
17	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	✓		✓		✓		
18	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		
19	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	✓		✓		✓		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		
21	Me complace los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS							
22	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	✓		✓		✓		
23	Me siento mal con lo que gano	✓		✓		✓		
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓		
25	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	✓		✓		✓		
26	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	✓		✓		✓		
28	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
29	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	✓		✓		✓		
30	Existen beneficios para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vértiz Osorio, Joaquín DNI: 16735482

Especialidad del validador: Metodólogo.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS							
1	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
4	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo	✓		✓		✓		
5	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	✓		✓		✓		
6	Mi trabajo es importante y parte de un proceso administrativo	✓		✓		✓		
7	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	✓		✓		✓		
8	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO							
9	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo me es confortable	✓		✓		✓		
11	La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta incomodo	✓		✓		✓		
14	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL							
15	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
16	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	✓		✓		✓		
17	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	✓		✓		✓		
18	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		
19	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	✓		✓		✓		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		
21	Me complace los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS							
22	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	✓		✓		✓		
23	Me siento mal con lo que gano	✓		✓		✓		
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓		
25	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia	✓		✓		✓		
26	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	✓		✓		✓		
28	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
29	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	✓		✓		✓		
30	Existen beneficios para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS DNI: 16092070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

18 Nov de del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS							
1	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
4	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo	✓		✓		✓		
5	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	✓		✓		✓		
6	Mi trabajo es importante y parte de un proceso administrativo	✓		✓		✓		
7	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	✓		✓		✓		
8	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO							
9	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo me es confortable	✓		✓		✓		
11	La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta incomodo	✓		✓		✓		
14	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL							
15	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
16	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	✓		✓		✓		
17	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	✓		✓		✓		
18	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		
19	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	✓		✓		✓		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		
21	Me complace los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS							
22	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	✓		✓		✓		
23	Me siento mal con lo que gano	✓		✓		✓		
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓		
25	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia	✓		✓		✓		
26	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	✓		✓		✓		
28	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
29	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	✓		✓		✓		
30	Existen beneficios para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mitchell Alarcón Díaz DNI: 09728050

Especialidad del validador: Neofarmacólogo

18 de NOV del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

Anexo 4: RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

Anexo 4.1

ENCUESTADOS	ÍTEMS DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
E1	4	2	2	3	2	3	2	1	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	82
E2	4	5	1	5	1	2	4	3	3	1	1	1	1	5	5	3	4	5	5	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	5	94
E3	4	3	2	3	2	3	1	2	4	2	2	3	2	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	107
E4	4	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	3	1	4	4	4	2	2	4	2	2	4	92
E5	4	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	3	3	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	5	3	73
E6	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	104
E7	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	118
E8	4	4	5	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	116
E9	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	3	3	111
E10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	134
E11	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	97
E12	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	98
E13	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	125
E14	5	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	110
E15	5	3	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	89
E16	5	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	114	
E17	5	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	99
E18	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	3	3	4	5	2	3	4	3	4	3	103
E19	3	1	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	107
E20	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	1	4	1	1	2	4	2	2	3	3	3	83
VARIANZA	0.39	1.328	1.89	0.95	1.948	0.928	2.028	1.24	1.528	1.24	1.04	1.04	2.05	0.39	0.548	0.628	0.29	0.428	0.748	1.148	0.96	1.848	1.04	1.16	0.828	0.828	0.788	0.75	0.928	0.648	216.06

SUMATORIA DE VARIANZA	31.55	VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	216.06
-----------------------	-------	----------------------------------	--------

α:	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0.88342319
k:	NÚMERO DE ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	30
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ÍTEMS	31.55
S_T^2 :	VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	216.06

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a +>	Muy elevada o Excelente
[0.90 - 0.95>	Elevada
[0.85 - 0.90>	Muy buena
[0.80 - 0.85>	Buena
[0.75 - 0.80>	Muy Respetable
[0.70 - 0.75>	Respetable
[0.65 - 0.70>	Mínimamente Aceptable
[0.40 - 0.65>	Moderada
[0.00 - 0.40>	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

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

Fiabilidad

Comprobado

Escala: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.883	30

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
VAR00001	98.7000	223.800	.168	.884
VAR00002	99.4500	206.471	.576	.876
VAR00003	99.9000	201.463	.599	.875
VAR00004	99.3000	215.905	.358	.881
VAR00005	100.3500	200.450	.615	.875
VAR00006	99.4500	210.471	.558	.877
VAR00007	100.1500	204.661	.494	.878
VAR00008	100.2000	208.589	.531	.877
VAR00009	99.6500	209.187	.454	.879
VAR00010	100.2000	213.116	.390	.881
VAR00011	100.4000	211.095	.501	.878
VAR00012	100.4000	208.463	.592	.876
VAR00013	100.3000	208.747	.389	.882
VAR00014	98.7000	223.274	.196	.884
VAR00015	98.7500	224.829	.089	.885
VAR00016	99.1500	227.292	-.021	.887
VAR00017	98.7000	220.011	.434	.881
VAR00018	98.6500	220.029	.349	.882
VAR00019	98.8500	223.713	.110	.886
VAR00020	99.2500	209.461	.527	.877
VAR00021	99.0000	213.684	.433	.880
VAR00022	99.3500	205.924	.489	.878
VAR00023	99.2000	214.695	.380	.881
VAR00024	99.0000	209.684	.516	.878
VAR00025	98.9500	218.997	.274	.883
VAR00026	99.1500	213.713	.471	.879
VAR00027	99.0500	212.366	.537	.878
VAR00028	99.3000	209.800	.654	.876
VAR00029	98.9500	215.208	.388	.881
VAR00030	98.7500	216.197	.435	.880

	ÍTEMS DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																														
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
E1	4	2	2	3	2	3	2	1	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	
E2	4	5	1	5	1	2	4	3	3	1	1	1	1	5	5	3	4	5	5	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	5	
E3	4	3	2	3	2	3	1	2	4	2	2	3	2	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
E4	4	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	3	1	4	4	4	2	2	4	2	2	4	
E5	4	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	3	3	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	5	3	
E6	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	
E7	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E8	4	4	5	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4
E9	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	3	3	
E10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
E11	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
E12	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	
E13	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
E14	5	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
E15	5	3	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	
E16	5	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	
E17	5	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	
E18	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	3	3	4	5	2	3	4	3	4	3	
E19	3	1	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	
E20	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	1	4	1	1	2	4	2	2	3	3	3	

Anexo 4.2

ENCUESTADOS	ÍTEMS DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL																														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
E1	2	4	2	3	2	3	2	1	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	83
E2	4	5	3	5	1	2	4	3	3	1	1	1	1	5	5	3	4	5	5	2	3	2	4	3	3	4	3	5	4	3	97
E3	5	4	4	3	2	3	1	2	4	2	2	3	2	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	2	4	3	106
E4	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	3	1	4	4	4	2	2	4	2	4	4	94
E5	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	3	3	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	71
E6	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	105
E7	5	5	5	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
E8	4	4	5	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	115
E9	3	2	2	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	2	2	2	101
E10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	129
E11	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	97
E12	3	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	99
E13	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	122
E14	5	3	5	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	111
E15	4	4	4	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	91
E16	4	5	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	115
E17	4	4	4	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	101
E18	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	3	3	4	5	2	3	4	3	4	4	103
E19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	110
E20	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	1	4	1	1	2	4	2	2	3	1	4	82
VARIANZA	0.828	0.49	1.15	0.95	1.948	0.928	2.028	1.24	1.528	1.24	1.04	1.04	2.05	0.39	0.548	0.628	0.29	0.428	0.748	1.148	0.96	1.848	1.04	1.16	0.828	0.828	0.788	0.948	0.81	0.65	201.79

SUMATORIA DE VARIANZA	30.49	VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	201.7875
-----------------------	-------	----------------------------------	----------

α :	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0.87816007
k:	NÚMERO DE ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	30
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ÍTEMS	30.4925
S_T^2 :	VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	201.7875

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a +>	Muy elevada o Excelente
[0.90 - 0.95>	Elevada
[0.85 - 0.90>	Muy buena
[0.80 - 0.85>	Buena
[0.75 - 0.80>	Muy Respetable
[0.70 - 0.75>	Respetable
[0.65 - 0.70>	Mínimamente Aceptable
[0.40 - 0.65>	Moderada
[0.00 - 0.40>	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

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

Fiabilidad

ConjuntobDataQ

Escala: SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.878	30

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
VAR00001	99.1000	197.884	.520	.872
VAR00002	98.8500	205.082	.331	.876
VAR00003	99.2500	189.461	.718	.867
VAR00004	99.2500	203.671	.271	.878
VAR00005	100.3000	190.747	.496	.873
VAR00006	99.4000	198.253	.474	.873
VAR00007	100.1000	193.884	.403	.876
VAR00008	100.1500	195.608	.485	.873
VAR00009	99.6000	197.516	.373	.876
VAR00010	100.1500	203.397	.236	.879
VAR00011	100.3500	201.397	.334	.876
VAR00012	100.3500	197.187	.481	.873
VAR00013	100.2500	199.039	.270	.880
VAR00014	98.6500	206.134	.319	.877
VAR00015	98.7000	208.221	.165	.879
VAR00016	99.1000	210.726	.043	.881
VAR00017	98.6500	205.292	.430	.875
VAR00018	98.6000	202.884	.475	.874
VAR00019	98.8000	206.274	.210	.879
VAR00020	99.2000	193.326	.585	.870
VAR00021	98.9500	197.945	.476	.873
VAR00022	99.3000	187.695	.596	.869
VAR00023	99.1500	196.134	.518	.872
VAR00024	98.9500	191.945	.628	.869
VAR00025	98.9000	205.253	.235	.878
VAR00026	99.1000	197.884	.520	.872
VAR00027	99.0000	196.105	.607	.871
VAR00028	99.3000	199.800	.411	.874
VAR00029	99.0500	198.682	.495	.873
VAR00030	99.2500	202.092	.410	.875

	ÍTEMES DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL																														
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
E1	2	4	2	3	2	3	2	1	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	
E2	4	5	3	5	1	2	4	3	3	1	1	1	1	5	5	3	4	5	5	2	3	2	4	3	3	4	3	5	4	3	
E3	5	4	4	3	2	3	1	2	4	2	2	3	2	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	2	4	3	
E4	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	3	1	4	4	4	2	2	4	2	4	4	
E5	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	3	3	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	
E6	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	
E7	5	5	5	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E8	4	4	5	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	
E9	3	2	2	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	2	2	2	
E10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
E11	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
E12	3	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	
E13	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
E14	5	3	5	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	
E15	4	4	4	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
E16	4	5	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	
E17	4	4	4	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	
E18	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	3	3	4	5	2	3	4	3	4	4	
E19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	
E20	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	1	4	1	1	2	4	2	2	3	1	4	

Anexo 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO UCV

Título de la investigación: *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de un Hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo, 2024.*

Investigador: *Onell John Vidal Pinto.*

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “*Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de un Hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo, 2024*”, cuyo objetivo es *Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.* Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio *Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud*, de la Universidad César Vallejo del campus *Trujillo*, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución *Hospital Distrital de Vista Alegre perteneciente a la Red de Salud Trujillo (UTES N° 06 Trujillo Este).*

Impacto del Problema: *Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.*

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en un ambiente de la institución *Hospital Distrital de Vista Alegre.* Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación Voluntaria (Principio de Autonomía): 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.

Riesgo (Principio de No Maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (Principio de Beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución 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.

Confidencialidad (Principio de Justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. 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.

Problemas o Preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador *Onell John Vidal Pinto*, email: *onell_vipi16@hotmail.com* o *onelljohnvidalpinto1@gmail.com* y asesora *Dra. Lora Loza, Miryam Griselda*, email: *mloral@ucvvirtual.edu.pe*

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

Nombre y Apellidos:

Firma:

Fecha y Hora:

Anexo 6: REPORTE DE SIMILITUD EN SOFTWARE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&to=2430043728&s=1&u=1088032488&ro=103

feedback studio | Onell John Vidal Pinto | Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de un Hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo, 2024

-- /100 < 1 de 41 > ?

Resumen de coincidencias ✕

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	14 % >
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 % >
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
5	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 % >
6	Bernardo Hernández. * ... Publicación	<1 % >
7	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
8	repositorio.untumbes.e... Fuente de Internet	<1 % >
9	pad.minem.gob.pe Fuente de Internet	<1 % >
10	tsukuba.repo.nii.ac.jp Fuente de Internet	<1 % >
11	who.int Fuente de Internet	<1 % >

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral del Personal de
Salud de un Hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Vidal Pinto, Onell John (orcid.org/0000-0003-3454-9942)

ASESORAS:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)
Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

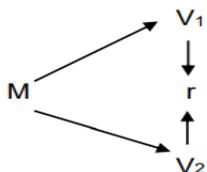
Página: 1 de 34 | Número de palabras: 11017

Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Eventos de hoy 09:27 p.m. 10/08/2024

Anexo 7: ANÁLISIS COMPLEMENTARIO

- Esquema del Diseño de Investigación



Donde:

M: Muestra

V_I: Gestión administrativa.

V_D: Satisfacción laboral.

r: Relación entre las variables de estudio.

- Cuadro de la Población Muestral en Estudio

PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD	N°
Enfermeros	20
Médicos	20
Biólogos	5
Farmacéuticos	4
Obstetras	10
Técnicos de Enfermería	15
Nutricionista	1
Odontólogos	2
Psicólogo	1
TOTAL	78

- Prueba de Normalidad

PRUEBA DE KOLMOGOROV - SMIRNOV

	Desviación estándar	Estadístico de prueba	N	Sig. asintónica (bilateral)
Variable				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	26,948	0,133	78	0,002 ^c
Dimensiones				
Planificación	9,531	0,139	78	0,001 ^c
Organización	5,697	0,197	78	0,000 ^c
Dirección	7,821	0,162	78	0,000 ^c
Control	5,048	0,234	78	0,000 ^c
Variable				
SATISFACCIÓN LABORAL	17,152	0,276	78	0,000 ^c
Dimensiones				
Significación de Tareas	5,341	0,277	78	0,000 ^c
Condiciones de Trabajo	3,792	0,202	78	0,000 ^c
Reconocimiento Personal	6,597	0,216	78	0,000 ^c
Beneficios Económicos	5,321	0,257	78	0,000 ^c

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo 8: AUTORIZACIONES PARA EL DESARROLLO DE TESIS



RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 1215 - A-2024-UCV-VA-EPG-SL01/J

Trujillo, 24 de mayo de 2024

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de salud de un hospital Minsa nivel II - 1 de Trujillo, 2024.**; presentado por el (la) Br. Vidal Pinto, Onell John con código de estudiante N° 7000866752 del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD – grupo A2; y

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de “DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN”, el (la) Dra. Miryam Griselda Lora Loza.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1º.- **APROBAR**, el Proyecto de Investigación denominado: **Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de salud de un hospital Minsa nivel II - 1 de Trujillo, 2024.**, presentado por el (la) Br. Vidal Pinto, Onell John con código de estudiante N° 7000866752.

Art. 2º.- **DESIGNAR**, al docente de la experiencia curricular de “DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN”, el (la) Dra. Miryam Griselda Lora Loza, como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1º.

Art. 3º.- **PRECISAR**, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo



**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNÍN Y AYACUCHO”**

Trujillo, 04 de junio de 2024

CARTA N° 154-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

M.C. Contreras Quipán Julio

Director Ejecutivo de la Red de Salud Trujillo

HOSPITAL DISTRITAL DE VISTA ALEGRE DE LA RED DE SALUD TRUJILLO (UTES N° 06 TRUJILLO ESTE)
PRESENTE. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante ONELL JOHN VIDAL PINTO, del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL MINSA NIVEL II - 1 DE TRUJILLO, 2024”, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida, la gestión administrativa, se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA

AUTORIZACION PARA LA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N° 10377-2024, el jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo de la Universidad Cesar Vallejo ha solicitado autorización para que el Sr. **ONELL JOHN VIDAL PINTO**, alumno del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud Grupo A2; aplique el proyecto de investigación titulado "GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL MINS NIVEL II-1 DE TRUJILLO, 2024"; En amparo de la Resolución Jefatural 1215-A- 2024-UCV-VA-EPG-SL01/J. El Comité de Investigación de la Red Trujillo ha **APROBADO** y **AUTORIZADO** su ejecución en el **Hospital Distrital Vista Alegre** de la jurisdicción de la Red de Salud Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines académicos y cumplido los requisitos establecidos. Con el compromiso de la Directora del Hospital, de brindar las facilidades para la ejecución del proyecto de investigación y el investigador aplicar el proyecto con las exigencias éticas. Debiendo alcanzar el protocolo e informe de los resultados de la investigación, al correo electrónico udiireddesaludtrujillo@gmail.com

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 13 DE JUNIO DEL 2024



REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
UTEN N° 06 TRUJILLO ESTE
Mg Betty Davalos Alvarado
DIRECTORA EJECUTIVA UNIDAD DE INVESTIGACION

JCCQ/BDA/BDA
CC. Archivo



"Justicia por la Prosperidad"

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Webb: www.utes6trujillo.com.pe

Anexo 9: OTRAS EVIDENCIAS

- **Matriz de Consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿En qué medida se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024?.</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de gestión administrativa. 	<p>H₁: La gestión administrativa afecta de manera significativa y positiva en correlación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.</p> <p>H₀: La gestión administrativa no afecta de manera significativa y</p>	<p>V₁: Gestión Administrativa.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Alcance: Descriptivo correlacional causal.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div>

	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud. - Establecer en qué medida la dimensión planificación de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud. - Establecer en qué medida la dimensión organización de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud. 	<p>positiva en correlación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Nivel II – 1 de Trujillo, 2024.</p>	<p>V_D: Satisfacción laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Significación de Tareas. - Condiciones de Trabajo. -Reconocimiento Personal. -Beneficios económicos. 	<p>Población</p> <p>Muestral: La muestra quedó conformada por 78 personas (personal profesional de salud) que laboran en un hospital MINSA Nivel II - 1 en el 2024.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de Gestión Administrativa. - Cuestionario de Satisfacción Laboral.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none">- Establecer en qué medida la dimensión dirección de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud.- Establecer en qué medida la dimensión control de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud.			
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

ÍTEMES DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL																														
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
E1	2	4	4	4	1	5	2	5	1	1	2	1	4	2	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
E2	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	1	4	5	4	4	3	4	4	5	4	2	4	1	4	4	5	1	3
E3	4	4	5	5	1	5	4	5	1	4	2	1	1	1	2	4	5	4	1	5	5	2	2	2	5	5	4	4	2	4
E4	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	3
E5	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2
E6	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
E7	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	4	5	2	5	5	3	5	2	1
E8	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	2	5	5	5	4	5
E9	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	2	1	5	5	4	2	2	1	5	5	5	1	4
E10	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E11	3	5	5	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	3	1	4	5	4	3	3	1	5	3	5	1	4
E12	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	2	2	4	5	5	4	1	4	5	5	4	4	5	2	4	4	2
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
E14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
E15	4	5	5	5	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3
E16	3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	2	5	1	2	1	4	4	1	5	3	4	5	4	2	2	4	3	5	5	1
E17	4	5	5	5	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3
E18	5	5	5	2	4	3	1	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	5	2	1	1	4	3	5	4	2
E19	4	2	5	1	5	5	2	3	2	5	4	4	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	5	5	5	3	5
E20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
E21	4	5	5	5	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3
E22	5	5	5	2	4	3	1	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	5	2	1	1	4	3	5	4	2
E23	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	3
E24	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2

E25	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	4	5	2	5	5	3	5	2	1
E26	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	2	5	5	5	4	5
E27	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	2	1	5	5	4	2	2	1	5	5	5	1	4
E28	5	5	5	5	1	4	1	5	4	5	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	5	1	1	4	1	5	4	4	1	3
E29	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E30	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	2	1	5	5	4	2	2	1	5	5	5	1	4
E31	4	2	5	1	5	5	2	3	2	5	4	4	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	5	5	5	3	5
E32	5	5	5	5	1	4	1	5	4	5	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	5	1	1	4	1	5	4	4	1	3
E33	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	3	5	5	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	3	1	4	5	4	3	3	1	5	3	5	1	4
E35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
E36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
E37	4	5	5	5	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3
E38	3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	2	5	1	2	1	4	4	1	5	3	4	5	4	2	2	4	3	5	5	1
E39	4	5	5	5	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3
E40	4	4	5	5	1	5	4	5	1	4	2	1	1	1	2	4	5	4	1	5	5	2	2	2	5	5	4	4	2	4
E41	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	3
E42	4	4	5	5	1	5	4	5	1	4	2	1	1	1	2	4	5	4	1	5	5	2	2	2	5	5	4	4	2	4
E43	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	3
E44	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
E45	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	4	5	2	5	5	3	5	2	1
E46	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	2	1	5	5	4	2	2	1	5	5	5	1	4
E47	4	2	5	1	5	5	2	3	2	5	4	4	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	5	5	5	3	5
E48	5	5	5	5	1	4	1	5	4	5	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	5	1	1	4	1	5	4	4	1	3
E49	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E50	3	5	5	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	3	1	4	5	4	3	3	1	5	3	5	1	4
E51	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	2	2	4	5	5	4	1	4	5	5	4	4	5	2	4	4	2
E52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3

E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E54	3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	2	5	1	2	1	4	4	1	5	3	4	5	4	2	2	4	3	5	5	1	
E55	4	5	5	5	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	
E56	5	5	5	2	4	3	1	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	5	2	1	1	4	3	5	4	2	
E57	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
E58	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	4	5	2	5	5	3	5	2	1	
E59	4	2	5	1	5	5	2	3	2	5	4	4	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	5	5	5	3	5	
E60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
E61	4	5	5	5	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	
E62	5	5	5	2	4	3	1	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	5	2	1	1	4	3	5	4	2	
E63	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2
E64	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	2	1	5	5	4	2	2	1	5	5	5	1	4	
E65	5	5	5	5	1	4	1	5	4	5	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	5	1	1	4	1	5	4	4	1	3	
E66	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E67	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	2	5	5	5	4	5	
E68	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	2	1	5	5	4	2	2	1	5	5	5	1	4	
E69	5	5	5	5	1	4	1	5	4	5	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	5	1	1	4	1	5	4	4	1	3	
E70	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E71	3	5	5	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	3	1	4	5	4	3	3	1	5	3	5	1	4	
E72	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	2	2	4	5	5	4	1	4	5	5	4	4	5	2	4	4	2	
E73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
E74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
E75	4	5	5	5	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	
E76	3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	2	5	1	2	1	4	4	1	5	3	4	5	4	2	2	4	3	5	5	1	
E77	4	5	5	5	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	
E78	4	4	5	5	1	5	4	5	1	4	2	1	1	1	2	4	5	4	1	5	5	2	2	2	5	5	4	4	2	4	