



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital
Regional de Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Heredia Oblitas, Ruth Katherine (ORCID: 0000-0001-6933-3629)

ASESORA:

Mg. Alarcón Díaz, Daysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por guiarme siempre por la senda del bien y a mi hermosa familia por el apoyo que me brindaron siempre en mi formación profesional y lograr con mi meta propuesta.

Ruth katherine

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que estuvieron en este camino de desarrollo personal, en especial a los magistrales que me brindaron conocimientos y dedicación para conseguir mis objetivos trazados. A mi asesora Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz, por su apoyo en la elaboración de la presente investigación.

Ruth katherine

Declaratoria de Autenticidad

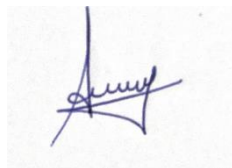
Yo, RUTH KATHERINE HEREDIA OBLITAS estudiante del Programa de académico de maestría en gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N^o 70417317 con la tesis titulada “Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, enero, 2020



RUTH KATHERINE HEREDIA OBLITAS
DNI: 70417317

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	18
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos Éticos	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	47
Anexo 1: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 2: Validación de los instrumentos	
Anexo 3: Autorización para el desarrollo de la tesis	
Anexo 4: Acta de aprobación de originalidad de tesis	
Anexo 5: Autorización para la publicación electrónica de la tesis.	
Anexo 6: Reporte de Turnitin	
Anexo 7: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión administrativa.....	17
Tabla 2. Operacionalización de la variable condiciones laborales.....	18
Tabla 3. Guia de confiabilidad.....	20
Tabla 4. Dimension planificación	22
Tabla 5. Dimension organización.....	23
Tabla 6. Dimension dirección.....	24
Tabla 7. Nivel de la variable gestion administrativa.....	25
Tabla 8. Dimension tiempo de trabajo y descansos	26
Tabla 9. Dimension condiciones materiales de trabajo.....	27
Tabla 10. Dimension condiciones sociales de trabajo.....	28
Tabla 11. Dimension condiciones de salud.....	29
Tabla 12. Nivel de la variable condiciones laborales.....	30
Tabla 13. Correlación.....	31

ÍNDICE DE LA FIGURAS

Figura 1 Guia de confiabilidad.....	20
Figura 2 Dimension planificación	22
Figura 3 Dimension organización.....	23
Figura 4 Dimension dirección.....	24
Figura 5 Nivel de la variable gestion administrativa.....	25
Figura 6 Dimension tiempo de trabajo y descansos	26
Figura 7 Dimension condiciones materiales de trabajo.....	27
Figura 8 Dimension condiciones sociales de trabajo.....	28
Figura 9 Dimension condiciones de salud.....	29
Figura 10 Nivel de la variable condiciones laborales.....	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Determinar el Determinar la relación entre Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo. Tomando como referencia los fundamentos teóricos de las variables de estudio de gestión administrativa y condiciones laborales de Bernal y Sierra, Chiavenato, Caicedo y Gómez, Robbins y De Cenzo, gestión administrativa de Álvaro, Administración científica. Taylor, Fayol, Smits, Van, Seghir, and Hamon-Cholet. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional, realizado en una población de 120 colaboradores del área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo, teniendo como variable 1 Gestión administrativa y variable 2 y condiciones laborales: Los datos de las variables en sus diferentes dimensiones se han obtenido a través de la técnica de la encuesta con la aplicación del cuestionario se puede afirmar que la relación entre las variables en estudio concluye que el grado de relación .Observamos de la tabla que la relación de las variables Gestión administrativa y condiciones laborales es alta y directa con un valor de 0.987. Lo que nos indica que existe una correlación alta entre las variables gestión pública y condiciones laborales.

Palabras claves: Gestión administrativa, condiciones laborales, desempeño laboral, calidad de trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the determination of the relationship between administrative management and working conditions in the emergency area of the Regional Hospital of Chiclayo. Taking as reference the theoretical foundations of the variables of study of administrative management and labor conditions of Bernal and Sierra, Chiavenato, Caicedo and Gómez, Robbins and De Cenzo, administrative management of Álvaro, Scientific Administration. Taylor, Fayol, Smits, Van, Seghir, and Hamon-Cholet. This study is of a correlational descriptive type, carried out in a population of 120 employees in the emergency area of the Regional Hospital of Chiclayo, with variable 1 Administrative management and variable 2 and working conditions: The data of the variables in their different dimensions have been obtained through the survey technique with the application of the questionnaire, it can be affirmed that the relationship between the variables under study concludes that the degree of relationship. that the relation of the variables Administrative management and labor conditions is high and direct with a value of 0.987. This indicates that there is a high correlation between the variables public management and working conditions.

Keywords: Administrative management, working conditions, job performance, job quality.

I. INTRODUCCIÓN

La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Eurofound), una agencia tripartita de la UE fundada en 1975, ayuda a los estados miembros de la UE a alcanzar estos objetivos al aumentar el conocimiento sobre cómo mejorar las condiciones de trabajo en Europa. La necesidad de monitorear y mejorar las condiciones de trabajo se ha vuelto más crítica debido al impacto de la globalización, los desarrollos tecnológicos y los nuevos enfoques para la organización del trabajo en las últimas décadas. El panorama en el mundo del trabajo ha cambiado dramáticamente. Las economías han pasado de la agricultura a la manufactura a los servicios (y a veces directamente de la agricultura a los servicios); se han desarrollado nuevas actividades de producción; las cadenas de suministro mundiales han proliferado; La estructura demográfica de la fuerza laboral ha cambiado. Estos cambios están entrelazados con las normas culturales en evolución, los cambios en las regulaciones laborales y los ciclos comerciales fluctuantes.

Las transformaciones han sido facilitadas por las nuevas tecnologías de información y comunicación, que a su vez han creado las condiciones para organizar y gestionar procesos de producción fragmentados. Los avances en las tecnologías de la información han tenido un impacto significativo en las estructuras de trabajo, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo en general. Estas tecnologías también han llevado a la creación de nuevos empleos. Acerca de este informe comparativo viene hacer, el resultado de una asociación entre Eurofound y la OIT, ambas agencias tripartitas que tienen como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores. Esta asociación se basa en la amplia experiencia de Eurofound en la medición y el análisis de las condiciones de trabajo a través de la encuesta Europea de condiciones de trabajo (EWCS), y el alcance global de la OIT, con sus 187 países miembros y el sistema de normas internacionales del trabajo que proporciona orientación sobre trabajo y asuntos sociales. Políticas para el trabajo decente. En cooperación con socios nacionales, este informe reúne información sobre las condiciones de trabajo en diferentes países y regiones del mundo.

Eurofound y la OIT han considerado de importancia estratégica alentar a las partes interesadas nacionales e internacionales a participar en una evaluación de las condiciones de

trabajo y la calidad del trabajo, en reconocimiento de su importancia en el bienestar individual y social, así como en el desempeño empresarial y económico. El análisis de los resultados analizados a través de las dimensiones del entorno físico, el entorno social, la intensidad del trabajo, las habilidades y el desarrollo, las perspectivas y los ingresos es importante dentro de las condiciones de trabajo. Este informe hace una contribución única de proporcionar una visión general comparativa de los resultados de las encuestas más recientes sobre las condiciones de trabajo disponibles en todo el mundo. Tiene en cuenta aproximadamente 1.200 millones de trabajadores del mundo al incluir estudios nacionales y regionales que cubren la Unión Europea, China, la República de Corea, Turquía, los Estados Unidos, América Central de habla hispana (que comprende Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), Argentina, Chile y Uruguay.

En Suecia está muy satisfecha con su trabajo que aumenta lentamente. A pesar de que los desarrollos en la vida laboral a menudo son. El trabajo de la computadora está aumentando. Sesenta y tres por ciento descrito como negativo Al mismo tiempo, el número de mujeres y el 68% de los hombres usan computadoras, quienes se sienten reacios a ir a trabajar ha aumentado. Trabajo en la mayoría de los físicos y químicos / físicos el ritmo de trabajo y la presión del tiempo continúan creciendo, la exposición al ambiente de trabajo no cambió durante el trabajo estresado aumentó continuamente durante los años noventa. Sin embargo, el uso de computadoras aumentó en la década de 1990, particularmente entre las mujeres. Casi el 70% de los fumadores pasivos disminuyó. los asalariados tenían tales trabajos en 1997/98 (Taylor & Francis 2001). El enfoque tradicional de la historia laboral adoptó una gran forma narrativa en la que los heroicos trabajadores y sus sindicatos marcharon, doblados, pero no inclinados, hacia un futuro mejor, que culminó en el Nuevo Trato y reformas a la legislación laboral federal. Sin embargo, este enfoque a menudo descuida a los trabajadores fuera de tanto el pequeño núcleo de comerciantes sindicalizados antes de 1935 como el núcleo expandido de la industria, trabajadores comerciales y municipales sindicalizados desde la Segunda Guerra Mundial.

Arbetslivoch ha Èlsa 2000 Working Life and Health 2000) (1). El material estadístico es Chie y Work Environment Surveys de la Junta Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional y Estadísticas de Suecia (SCB), y los factores de Encuestas de Condiciones de

Vida de este último en el entorno de trabajo pueden contribuir a diferencias sistemáticas en la salud entre los empleados clases ocupacionales individuales (3 ± 5) o entre hombres y mujeres. El papel ocupacional es importante para el desarrollo de la identidad y la autoestima. La exposición a diferentes tareas laborales se prolonga en términos de años, a menudo repetitiva y, a menudo, muy específica. La alta especialización ocupacional conduce a grandes diferencias en el ambiente de trabajo entre ocupaciones. La estructura de la ocupación está cambiando, los recortes de empleo remunerado. El nivel de cualificación está aumentando, la nueva historia laboral, sensible a las políticas raciales, étnicas y de género de los años sesenta y setenta, cuenta un panorama mucho más amplia gama de historias de mujeres y trabajadoras de color que nunca pertenecieron a sindicatos o que fueron descuidado o discriminado dentro de los sindicatos. Surgen nuevos temas en estos estudios que se centran, no en el sindicato como institución, sino en recursos familiares, comunales y culturales la gente trabajadora solía sobrevivir.

De hecho, la nueva historia laboral a menudo abandona la tradicional forma narrativa y, en lugar de contar historias sobre personas trabajadoras, sus practicantes han adoptado Métodos de análisis de las ciencias sociales. Algunos historiadores lamentan la falta de síntesis en el nueva historia social e intento una nueva narrativa en la que la vieja historia progresiva se integra con las historias de mujeres y minorías. Al mismo tiempo, los propios trabajadores, a menudo ignorantes de la nueva historia laboral. For a recentsy nthesissee (New York: Worth Publishers, 2000),

Los funcionarios sindicales han creado una memoria institucional de historias que destacan logros de los fundadores. En algunas comunidades, los sindicatos tienen historias de sufrimiento sobre aquellos que pagaron el precio final por los derechos de los trabajadores. En otras comunidades, las historias están ocultas, de la historia porque el recuerdo amenaza los poderes y las costumbres locales. El campo de la historia laboral en sí es nuevo. (Montgomery, 1967).

En la primera mitad del siglo XX, la historia laboral disfrutó Poco estatus académico. Un sub campo de la economía, prácticamente no tuvo impacto en lo histórico la profesión hasta la década de 1960, cuando una nueva generación de investigadores comenzó a ubicar la historia laboral en El contexto más amplio de la historia social. Este trabajo convirtió al

campo en una de las áreas más interesantes de la profesión histórica estadounidense e hizo posible comprender la vida de las personas que trabajan dentro de las vistas más grandes abiertas por la nueva historia social.

Gutman. extendió la línea de tiempo de la historia laboral antes de la revolución industrial para incluir las vidas y culturas de artesanos y trabajadores "preindustriales", y extendió el alcance de la historia laboral a abrazar las luchas afroamericanas. Los historiadores más jóvenes, agitados por los movimientos sociales de la década de 1960, siguieron ansiosamente el liderazgo de estos pioneros historiadores sociales, y tres décadas más tarde los académicos aún producen iluminación estudios de una gama de experiencias de la clase trabajadora. De este cuerpo académico, los historiadores tienen ensayos escritos para este estudio que analizan la investigación sobre las principales agrupaciones ocupacionales en fabricación, industrias extractivas y transporte. (Syracuse: Syracuse University Press, 1963).

El trabajo es una parte intrínseca de la sociedad y de nuestra vida cotidiana. La mayoría de las personas pasan la mayor parte de sus horas de vigilia trabajando y, por lo tanto, el trabajo remunerado representa más que solo el ingreso que proporciona. "Contribuye a la calidad de vida tanto positiva como negativamente" en parte debido a su papel fundamental en la influencia de "identidad e interacciones sociales" (Stiglitz et al, 2009). Para las empresas, los trabajadores son una parte importante de la creación de valor, lo que a su vez contribuye al desarrollo de nuevos productos y servicios. Para las sociedades, hay ganancias asociadas con trabajos de alta calidad y costos asociados con trabajos de baja calidad.

Por estas razones, la calidad del trabajo y su mejora es una preocupación política reconocida. La calidad del empleo es un concepto multidimensional, como se reconoce tanto en los enfoques de políticas como en los marcos de investigación. Aunque los marcos utilizados para analizar y monitorear la calidad del trabajo pueden variar, comparten muchas dimensiones comunes y, en particular, enfatizan la importancia de capturar la experiencia del trabajo, en lugar de describir el trabajo realizado, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE) tienen compromisos de larga data para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad del trabajo. La OIT fue fundada en 1919 con el objetivo de mejorar "las condiciones laborales que implican injusticia, privaciones y privaciones para un gran número de personas", en base al reconocimiento de que las malas condiciones de

trabajo podrían "producir disturbios tan grandes que la paz y la armonía del el mundo está en peligro '.

Esta misión se reafirmó en la Declaración de Filadelfia de 1944 de la OIT, que reiteró el principio fundacional de la organización de que el trabajo no es una mercancía y se refirió a la necesidad de actuar para garantizar que los trabajadores puedan tener la satisfacción de dar la máxima capacidad y logros y hacen su mayor contribución al bienestar común '. Incrustado en el mandato de la OIT está la idea de que el trabajo debe ser un acto de autorrealización, imbuido de la noción de propósito personal y colectivo. El trabajo ciertamente debe satisfacer las necesidades materiales, pero también debe responder a la búsqueda de un individuo por el desarrollo personal y el deseo instintivo de contribuir a algo más grande que el bienestar propio o familiar. Reconociendo la dificultad de hacer realidad esta visión en un mundo cada vez más globalizado, la OIT lanzó la Agenda de Trabajo Decente en 1999. Esta agenda fue diseñada para enfocar las energías de la OIT en el trabajo decente como una importante demanda global, así como desarrollar un consenso entre los mandantes de la OIT - gobiernos, trabajadores y empleadores - en apoyo de este objetivo.

El término "trabajo decente" resume las aspiraciones de las personas en sus vidas laborales. Reconoce que todos los trabajadores, ya sean empleados o autónomos, deben tener acceso a un trabajo que cumpla con los siguientes criterios: es productivo £ ofrece un ingreso justo con seguridad y protección social £ protege los derechos básicos £ asegura la igualdad en relación con las oportunidades y el tratamiento £ ofrece perspectivas de desarrollo personal £ ofrece la oportunidad de reconocimiento y de que se escuche la voz de uno.

La agenda reconoce la conexión entre el trabajo decente y los esfuerzos para reducir la pobreza y lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. En enero de 2019, la Comisión Global de la OIT sobre el Futuro del Trabajo publicó su informe instando a los gobiernos y a los interlocutores sociales a implementar una agenda centrada en el ser humano que se base en invertir en las capacidades de las personas, las instituciones de trabajo y en un trabajo decente y sostenible. Específicamente, exige protecciones adecuadas con respecto a las condiciones de trabajo para todos los trabajadores, independientemente de su estado contractual, en línea con los principios fundacionales de la OIT en apoyo de condiciones de trabajo humanas (OIT, 2019).

En la UE, la mejora de las condiciones de trabajo se considera un objetivo político

importante. Esto se expresa en el artículo 151 de la versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que establece que: La Unión y los Estados miembros tendrán como objetivos la promoción del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. , para hacer posible su armonización mientras se mantiene la mejora, la protección social adecuada, el diálogo entre la gerencia y el trabajo, el desarrollo de los recursos humanos con miras a un alto empleo duradero y la lucha contra la exclusión. Esta posición refleja las ambiciones de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, Artículo 31 - "Condiciones de trabajo justas y justas", que afirma que "todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad ", y que " todo trabajador tiene derecho a la limitación de las horas máximas de trabajo, a períodos de descanso diarios y semanales y a un período anual de vacaciones pagadas".

Más recientemente, el Pilar Europeo de derechos sociales proclamado el 17 de noviembre de 2017 dedicó su segundo capítulo (de tres) a condiciones de trabajo justas. Los trabajadores tiene derecho a un alto nivel de protección de salud y seguridad en el trabajo, ellos tienen derecho a un buen clima y entorno laboral y satisfacer sus necesidades dentro de la institución. El estudio tiene en cuenta el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo? Los trabajos previos se sustentan en los siguientes investigadores.

International Journal of Educational Research (Int J Educ Res) (2013). Concluye que en el análisis encontró que existe una relación positiva entre las condiciones de trabajo y el valor r de la productividad de los empleados = 0.276 a 0.10 Por lo tanto, las horas de trabajo y la carga de trabajo conducen a un alto nivel de productividad de los empleados, en otras palabras, las horas de trabajo tienen una relación positiva en la productividad de los empleados $r = 0.69$ a 0,10. Además, el resultado de los hallazgos del estudio y el modelo de regresión lineal revelaron que el 50 por ciento de la variabilidad de la productividad de los empleados se explica por las variables de este modelo.

Coronado (2016). Condiciones Laborales y el Síndrome de Burnout del Hospital Chosica, Lima. Concluye que: los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman, que tiene el valor de 0.704**, el que el SPSS 21 indica como una correlación significativa al nivel 0,01 y el sigma de 0.000 (** $p < 0.05$), lo que afirma

que la hipótesis alterna se cumple “Las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de consultorios externos del Hospital José Agurto Tello de Chosica-Lima 2016”.Falen (2018).Condiciones laborales de la mujer en la corte superior de justicia de Lambayeque - nueva sede principal Chiclayo 2018.Recuperado desde: Concluye que. Las condiciones laborales si existen diferencias significativas entre los cargos funcionales y el régimen de contrato de trabajo que tienen que ser tomadas en cuenta porque está repercutiendo en el desempeño laboral de las Mujeres. Los datos han sido extraídos de una muestra de 227 personas, que es la muestra estadística significativa para validar los resultados.

Jordan (2018). En su gestión administrativa hay condiciones que están laborando y es una influencia en su rentabilidad empresarial en la editora Perú afirmando que sus variables influyendo mucho en su rentabilidad empresarial. Siendo el tipo de investigación descriptiva y explicativo. En las cuales se les brindo recomendaciones. Tataje y Rodríguez (2018). Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018. Concluye que: existe relación entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad con un valor $r=0,800$ detectado por la prueba de correlación de Pearson que quiere decir que a mayor nivel de condiciones laborales le corresponde un mejor desarrollo de la profesionalidad y viceversa.

Ureta (2018). En su tesis condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales en el hospital Huancavelica, se identificó relación de significancia entre ambas variables las cuales se indicó la correlación de Pearson con un 0,978 indicando que es una correlación alta y positiva.

Moreno (2018) en su gestión y desempeño de los trabajadores en el hospital de Yurimaguas existe una correlación significativa alta y positiva entre las variables con una correlación de Pearson de 0,8779 y su coeficiente de determinación de 0,77 en la cual el nivel de la variable desempeño es un 77,07% siendo categoría bueno y está siendo influenciado por la variable gestión administrativa.

Gutiérrez (2018). Concluye que los resultados mostraron que el 69,7% y el 75,1% de los trabajadores sanitarios encuestados consideraron que la gestión administrativa y la asistencial estaban entre moderadamente adecuadas y muy adecuadas. En los resultados de la prueba de regresión se halló que los datos se ajustan al modelo y que éste explica hasta el

79,7% de ellos; ello evidenció que el efecto positivo se debió a las gestiones administrativas y asistenciales.

Polo (2018).Gestión administrativa pública y su relación con la calidad de los procesos administrativos en el personal de administración del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2018.Cncluye que: La gestión administrativa pública se relaciona significativamente con la calidad de los procesos administrativos en el HHUT ($Rho = 0,732$; $P < 0,05$).

En la UE, la calidad del trabajo es parte de la estrategia europea de empleo. Los "indicadores de Laeken" sobre la calidad del empleo desarrollados por la UE en 2001 son: Este enfoque fue revisado en 2010 por la Comisión Europea, que definió cuatro dimensiones de la calidad del trabajo y propuso un conjunto de indicadores para fines de monitoreo, inseguridad socioeconómica, educación y formación, condiciones de trabajo, equilibrio trabajo-vida y equilibrio de género.

La Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE, 2015), la OIT y Eurostat han desarrollado un marco estadístico para medir y analizar la calidad del empleo. Este marco es multidimensional e incluye las siguientes siete dimensiones: seguridad y ética del empleo, beneficios de ingresos y empleo, horas de trabajo y equilibrio de la vida laboral y no laboral , seguridad del empleo y protección social , diálogo social , desarrollo y capacitación de habilidades ,relaciones laborales y motivación laboral.

El último marco se ha desarrollado como parte de la estrategia de empleo de la OCDE (2014, 2018). El marco se centra en aquellos aspectos del empleo que son más importantes para el bienestar de los trabajadores y se basa en tres factores complementarios que lo determinan: la calidad de los ingresos, la seguridad del mercado laboral y la calidad del entorno laboral. Su indicador principal es "tensión laboral", que se compone de demandas laborales excesivas, como presiones de tiempo en el trabajo y factores de riesgo físico, y recursos laborales insuficientes, como autonomía laboral y oportunidades de aprendizaje y apoyo social en el trabajo.

La OCDE (2018) está revisando la metodología del indicador de tensión laboral para incluir un elemento más amplio de demandas laborales y recursos laborales.

En los países donde no se disponía de datos, se utilizó "trabajar muy largas horas" como indicador de la tensión laboral (OCDE, 2015).

Las pautas para monitorear la calidad del ambiente laboral recientemente publicado proponen un marco conceptual basado en seis dimensiones (ambiente físico y social, tareas laborales, características organizacionales, arreglos de tiempo de trabajo, perspectivas laborales y aspectos intrínsecos del trabajo) (OCDE, 2017).

Condiciones laborales .Es el conjunto de diferentes elementos en que se constata un interacción del medio en que se está realizando el trabajo y se someten en sus cambios dinámicos propio del proceso en que se realiza un trabajo están influidos y se determinan por muchos factores de orden social, económico y técnico. (OIT,2016).

Condiciones laborales es una serie de elementos que intervienen el nivel de bienestar de los docentes, en el área psicológica, física, cognitiva y social. Por lo tanto, para que el docente cumpla con un buen trabajo, la institución debe de cumplir con buenas condiciones laborales y por ende el docente debe tener una actitud positiva para cumplir sus objetivos favoreciendo el aprendizaje en los estudiantes. (Bardales,2016).

Cleves (2014, p.22), las características están relacionadas a entorno de trabajo; involucra la infraestructura con la que cuenta la corporación, los recursos con los que cuenta, los procesos y las técnicas en que se desarrollan los procesos, condicionan la actividad laboral, como lo son la iluminación, la temperatura, el ruido, el estado de los muebles e inmuebles, etc. Depende significativamente de la carga laboral, ya que afecta al trabajador a nivel físico, mental, cognitivo, etc., desarrollando en él un perfil y una postura distinta, afectando su voluntad y la forma en que se relaciona con sus colegas. Se ve influenciada por la forma en que se organiza las labores en la institución, a nivel institucional y a nivel de área, sistematización de la organización, duración de trabajo, ritmo laboral, estilos de liderazgo, sueldo y reconocimiento.

Según (Smits, Van, Seghir, and Hamon-Cholet, 2017) Dimensiones de las condiciones de trabajo. Entorno físico, relacionado con la postura, ambiente (vibración, ruido, temperatura), biológico y químico, intensidad de trabajo, demandas cuantitativas, determinantes de ritmo e interdependencia, calidad del tiempo de trabajo, duración, tiempo

de trabajo atípico, tiempo de trabajo arreglos, flexibilidad, ambiente social, comportamiento social adverso, apoyo social, calidad de gestión, habilidades y discreción

Dimensión cognitiva. Participación organizacional, capacitación, latitud de decisión, perspectivas, estado de empleo, perspectivas de carrera, seguridad en el empleo, reducción de personal, ganancias. Dimensiones de las condiciones laborales: según La Rosa (2017) son: D1: Tiempo de trabajo y descansos. D2: Condiciones materiales de trabajo. D3: Condiciones sociales de trabajo. D4: Condiciones de salud. Según La Rosa (2017) las dimensiones son: Tiempo de trabajo y descansos; que abarca la cantidad de horas labores y de descanso que posee el docente durante su jornada laboral, así como la exigencia de horas extras, la carga laboral al docente dentro y fuera de la institución, ya sea por petición del director o producto de la presión laboral a la que se ve expuesto. Condiciones materiales de trabajo; que comprende el equipamiento y herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones con los que cuenta el docente para el desarrollo de sus funciones, así como las exigencias ergonómicas a la que está expuesta. Condiciones sociales de trabajo; que comprende las dificultades del contexto social al que está expuesto el docente, las relaciones sociales del trabajo, así como la satisfacción laboral que siente en el cumplimiento de sus funciones. Condiciones de salud; que abarca el perfil patológico del docente y las licencias médicas solicitadas.

Teorías de la gestión administrativa. Oliveira (2002) La definición etimológica sobre el termino administración expresa un concepto general. Desde la antigüedad el proceso de administración se daba en el quehacer de la población a pesar que no se reconocía sobre lo que era, se explicaba a través del trabajo en equipo, coordinaciones y división de tareas tales como la caza, la recolección de alimentos, racionalización de los recursos, etc.

Administración científica. Taylor (1911) en su libro “Principios de la administración científica” da paso a la teoría de la administración científica donde planteó la racionalización del trabajo buscando la optimización y la eficiencia de la empresa a través del estudio de tiempos y tareas asignadas al trabajador. El objetivo principal fue incrementar la productividad y mejorar el desempeño de los trabajadores. En su libro mencionó la

importancia que tiene la productividad, la motivación, la optimización, la organización, efectividad y estudios de tiempos y movimientos dentro de la organización.

Administración clásica

Fayol (1916) representante de la teoría clásica de la administración, considerado el padre del proceso administrativo e impulsador de las divisiones en áreas funcionales de la empresa. Fayol, en su obra “Administración Industria y General” señala que las teorías administrativas se pueden aplicar en toda organización humana. Menciona cinco principios que debe seguir la administración tales como la planeación, organización, dirección, coordinación y control.

Gestión administrativa. Álvaro (1999) define a la gestión como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos para el manejo de recursos y desarrollo de actividades de la organización e institución.

Robbins y De Cenzo (2009) define a la gestión administrativa como un proceso que se lleva acabado con el propósito de ejecutar las cosas con eficiencia y eficacia para lograr que las actividades principales se ejecuten con éxito. Asimismo, la eficiencia y eficacia permite dar un diagnóstico de cómo se está haciendo las cosas para alcanzar las metas programadas. La gestión administrativa es esencial para el cumplimiento de las funciones de la organización, ser más eficiente y que exista el trabajo coordinado con los diferentes departamentos para asegurar el cumplimiento de las metas y objetivos. Cabe mencionar que la gestión administrativa es aquella actividad que desarrolla los directivos en una organización o empresa. Los directivos están encargados de conseguir un nivel óptimo en eficiencia, eficacia y productividad. Ellos desarrollan funciones y tareas muy diferentes al respecto de las personas de la organización tales como el proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control), desarrolla con su personal a cargo (organización) relaciones interpersonales, informativas y decisorias con aptitudes intelectuales de relaciones humanas y técnicas. La efectividad de los directivos se evalúo a través de los resultados y métodos más convenientes para lograr los objetivos de la organización.

Elementos de la administración. Existen cuatro elementos que están relacionados con la gestión administrativa que fueron considerados como dimensiones para la investigación tales como la planeación, organización, dirección y control. Planeación .El proceso de la

administración se inicia con la planeación donde se seleccionará metas, objetivos y actividades que se desea alcanzar teniendo en cuenta la misión y visión de la organización. Además, en la planeación se busca establecer estrategias para poder alcanzar dichos objetivos de forma integral y coordinada con la institución.

Gómez (1994) la responsabilidad es importante para emprender cualquier proceso de planeación. Permite el uso efectivo de los recursos humanos, financieros y materiales, donde implica la distribución organizada de los recursos. Para el cumplimiento de los objetivos, la planeación permite detallar actividades para la obtención, distribución y recepción de materiales y la capacidad de ajustar a las necesidades y situaciones cambiantes.

Caicedo y Gómez (2015) mencionan que la planeación es un proceso técnico y político. El aspecto técnico describe la aplicación de modelos de planeación, mientras el aspecto político refiere a que los planeadores comprendan el interés y la importancia del apoyo social a la población. Se deben tener en cuenta los procesos sociales para contar con un sistema de planeación en el sistema de salud donde se priorice la recuperación de la salud y buscar resultados claros, prioritarios y equitativo en participación con la comunidad.

Indicadores de la planeación. Entre los indicadores de la planeación encontramos:
Visión y misión: Se entiende a la visión como la meta a largo plazo que pretende alcanzar la Institución. Es como se visualiza la organización en un determinado tiempo. La misión es el concepto que le diferencia a la Institución de otras. Armijo (2009), menciona que la misión es la descripción concisa y clara de la razón de ser de la Institución, además indica que la visión son los valores de la institución, como esperan ser reconocidos en el futuro. Valores institucionales: Son principios que rige el comportamiento de los miembros de una organización. Es la base de la filosofía de la organización. Entre los principales valores institucionales podemos mencionar a la honestidad, responsabilidad, respeto y congruencia.

Objetivos estratégicos: son fines y metas que desarrolla a nivel estratégico la organización a largo plazo. Plan de trabajo: Zuloaga(2010), define al plan de trabajo como un instrumento de planificación, sistematizado y ordenado de información de modo que se pueda explicar y entender la visión del trabajo a realizar, a su vez nos indica los objetivos, metas, actividades, responsabilidades y cronograma. Flores (2013) menciona las herramientas de la planeación que son el conjunto de instrumentos que nos permite ordenar las actividades gerenciales y

administrativas que son: Propósito: son las aspiraciones o finalidades que persigue en forma permanente la institución.

Objetivos: representa los resultados que la institución y/o organización que deben alcanzar, establecidos cuantitativamente. Estrategias: son acciones generales o alternativas que muestran la dirección de empleo de los recursos y las actividades realizadas. Políticas: son guías que orientan la acción; son lineamientos que se sigue la organización. Presupuesto: son planes y actividades expresadas en términos económicos. Pronostico: prever las cosas que pudieran pasar.

Organización. El conjunto de personas; y otra que se refiere a un proceso. De lo anterior podemos referir que la organización es el conjunto de personas que constituye la institución regida de una estructura necesaria para la coordinación, disposición y correlación de tareas que se debe llevar acabo con el propósito de lograr los objetivos y metas trazadas.

Indicadores de la organización.

Estructura organizacional: Hernández (2002) define como la manera en que puede ser dividido el trabajo en una organización para realizar las coordinaciones necesarias, orientadas a lograr los objetivos. Dentro de la estructura organizacional se debe tener en cuenta las relaciones y obligaciones formales, tareas asignadas a los diferentes departamentos, la relación de jerarquía, políticas, procedimientos y control de las actividades de la organización.

Manual de procedimientos y funciones: Enrique (2004), refiere que es un documento técnico que incluye información sobre la secuencia cronológica de las operaciones concatenadas entre sí, donde se especifica las funciones, actividades o tareas de una organización.

Manejo de recursos humanos: López (2001), refiere que el sistema que se desarrolla para el manejo de recursos humanos constituye un cimiento que facilita y apoya a la dirección estratégica de la organización.

Principios generales de la organización.

Unidad de objetivos: Las actividades programadas por la organización deben estar relacionadas con los objetivos y propósitos de la institución. La existencia de un puesto en la organización es justificado si se alcanzan los objetivos establecidos y reducción de gastos innecesarios que no contribuyen en el cumplimiento de los objetivos.

Especialización: Mayor especificación y menor sea el campo de acción de un individuo, mayor será su eficiencia y destreza, por lo cual la subdivisión en actividades claramente limitadas permitirá un mayor aporte del trabajador a su institución. La organización debe determinar los cargos, funciones, responsabilidades y el nivel de jerarquía. Se debe concertar mediante normas, procedimientos y políticas ejercidas por las autoridades y representantes de la institución. La definición de cargos, funciones, áreas o departamento es primordial para la interrelación de la autoridad con otros puestos, para la realización de funciones, el respeto de los límites y los resultados esperados. Chiavenato (1982) la dirección implica influir, mandar y motivar a los empleados para que realicen sus tareas. La dirección es el proceso administrativo donde se relaciona a los gerentes con cada uno de las personas que pertenecen a la organización. Los directivos, gerentes están en la interacción con su personal y tratando de convencer a los demás que se unan para lograr los objetivos que se plasmaron en la planificación y la organización.

Bernal y Sierra (2008) entre las primeras tareas de todo directivo es saber sobre el comportamiento humano y reconocer que la persona es lo más valioso que cuenta la organización para el desarrollo de las actividades; es el potencial humano bien orientado que garantiza la competitividad de una organización en relación con otra. Los objetivos de la investigación son los siguientes: Determinar la relación entre Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo.

Como objetivos específicos son los siguientes: Identificar el nivel de la Gestión administrativa en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo, Evaluar las condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo, Establecer el grado de relación entre la Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo. Justificando el siguiente estudio. La presente investigación es de relevancia social porque nos ayudara a determinar y a brindar soluciones a las condiciones laborales y a la buena gestión administrativa para que el personal que no se adecua a su ámbito laboral no afectan a dicho personal y va a favorecer,

por ende, en el compromiso que va a asumir el profesional de la salud del Hospital Regional de Chiclayo con su institución, en la medida que se cuente con profesionales proactivos, cómodos y seguros dentro de su centro laboral. En la práctica, es importante esta investigación como un instrumento para establecer la situación actual de las condiciones laborales y la gestión administrativa en que se encuentran los profesionales de la salud, y así emplear planes de mejora por parte de la parte directiva de la institución para la mejora de las condiciones laborales y la gestión administrativa y por ende brindar a la población atención de calidad por profesionales solamente enfocados en el bienestar del paciente. En lo teórico de la investigación reside en que se conocerá la relación que existe entre la variable condiciones laborales y la variable gestión administrativa de los profesionales de la salud de consultorios externos del hospital Regional de Chiclayo. La investigación se esgrimirá como instrumento o herramienta nueva para recopilar, analizar y establecer cuáles son esos factores de inseguridad exactamente que causan este padecimiento, así planificar, ejecutar los recursos necesarios y emplear planes de mejora por la dirección y administración para reducir o cambiar esta situación.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

La investigación presenta un enfoque cuantitativo. Según los investigadores Hernández, Fernández, y Baptista (2015), la investigación cuantitativa se basa en la formulación de pruebas estadísticas para responder a los objetivos e hipótesis planteada (p.4). El estudio pertenece al nivel descriptivo, consiste en medir las características o recoger datos de una o más variables mediante instrumentos y correlacional busca los grados de relación entre dos o más variables.

Diseño de investigación

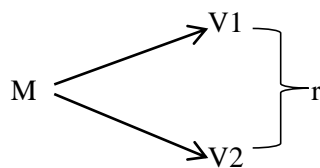
El diseño es no experimental de corte transversal Hernández, Fernández, y Baptista (2015), es cuando se estudia las relaciones sin la manipulación de las variables (.,228): El diseño se resume en el siguiente gráfico:

M: Muestra

PC: Variable

PP:

r: Coeficiente de correlación



2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: *Gestión administrativa*

Variable 2: *Condiciones laborales*

2.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 1: Gestión administrativa

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento	Escala de Medición
Gestión administrativa	Planeación	Misión	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión, por tanto, lo califica con:	Encuesta/cuestionario	Buena
		Visión	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión, por tanto, lo califica con:		Regular
			Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores, por tanto lo califica con		Mala
	Organización	Estructura	Conoce la estructura organizacional del área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo, lo califica con un puntaje de:		
		Organigrama	El organigrama del área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo.es actualizado, lo califica con un puntaje de:		
			Los trabajadores tienen la claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar, por lo tanto le das una calificación de:		

Fuente: Cuadro elaborado por la autora

Tabla 2. Condiciones laborales

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica/Instrumento	Escala de Medición
Condiciones laborales	Tiempo de trabajo y descansos	Jornada laboral	Recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso	Encuesta/Cuestionario	Buena
		Horario	Dedica un tiempo adecuado de trabajo dentro y fuera del horario		Mala
			Destina tiempo adicional para el tiempo		Regular
	Condiciones materiales de trabajo	Infraestructura	Se mantiene en condiciones adecuadas la infraestructura		
		Recursos	Se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales		
		Materiales			
	Condiciones sociales de trabajo	Entorno social	Problemas del entorno social		
		Relaciones	Relaciones sociales del trabajo		
		Satisfacción	Satisfacción laboral		
	Condiciones de salud.		Recibe facilidades para las licencias		
		Brinda apoyo frente a los permisos por salud			
		Existe preocupación por preservar un buen perfil patológico			

Fuente: Cuadro adaptado por la autora

2.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández *et al.* (2010) citando a Selltiz *et al.* (1980), “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p, 174).

Durante el proceso de la investigación la población censal estará conformada por 120 en el área de emergencia. Los trabajadores del área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta. Según Hernández, Fernández y Baptista (2015), es la acción que realiza la investigación para recoger las opiniones de los integrantes de la muestra de estudio, el cual puede ser opiniones escritas, opciones de respuestas para posterior a la aplicación categorizarlas y obtener los resultados que se esperan en la investigación.

Instrumento: Cuestionario

El instrumento que se utilizó en la investigación fue el cuestionario, para ambas variables el cual en palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2015) el instrumento es un medio físico que utiliza la investigadora para recopilar la información de los integrantes de la muestra de estudio, el cual puede ser un medio físico o digital y debe estar alineado a los indicadores de cada variable y guardar la relación con los objetivos propuestos en la investigación

Se aplicaron dos cuestionarios una por cada variable a fin de recabar información sobre Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo. Mediante uso de escala Likert con preguntas cerradas. Se utilizó cuestionario para cada variable en relación a las dimensiones.

Por otro lado, la validez de los instrumentos de recolección de datos, se generó con la opinión favorable de los tres jueces expertos en el formato de validación de las encuestas.

Como soporte de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se recurrió a la aplicación de una prueba piloto y determinada en base de la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach, bajo siguiente escala:

Tabla 3: Guía de confiabilidad

Índice	Escala de fiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula.
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja.
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable.
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad.
1.0	Confiabilidad perfecta.

Dato: Herrera, A. (1998).

2.5. Procedimientos

En primera instancia, se hará la recolección de datos a través de las fichas textuales para elaborar las encuestas con cuestionarios estructurados. Posteriormente, la información se recolectará mediante las encuestas a los colaboradores según la determinación de la muestra poblacional. Posteriormente en tercera instancia, la información producto de las encuestas, se procesarán a través del software mediante la hoja electrónica Excel y SPSS v23, la misma que nos permitirá obtener la información de todas las respuestas consecuencia de las preguntas del cuestionario correspondiente y ser representadas a través de las tablas y los gráficos de representación estadística, según indica el APA 6ta. Edición.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Al ser recogidas las encuestas se utilizara un programa de estadístico SPSS, para la realización de base de datos, para ello se utilizara la estadística descriptiva, e inferencial para medir las frecuencias de las dimensiones, la comprobación de las hipótesis, del mismo modo se utilizara el Excel para ayudar a la elaboración de los baremos y poder precisar los resultados obtenidos con la encuesta, los gráficos se elaboraron con el criterio que es conveniente para la presentación de las mismas según normas APA, se realizar las

interpretaciones de cada resultado así como de cada figura o gráfico, para el mejor entendimiento de los resultados, la correlación de las variables.

2.7. Aspectos éticos.

En mi calidad de investigador me comprometo a resguardar la autenticidad de los resultados, la confiabilidad de los datos facilitados por la Entidad pública, así como también la identidad, apreciaciones y respuestas de las personas que participan en el estudio. La investigación se lleva a cabo tomando como pilares los valores éticos como son la libertad de elegir y decidir nuestro camino lo que nos conlleva a asumir con responsabilidad las consecuencias y/o aciertos de las mismas; la justicia que es otorgar a cada quien lo que le pertenece o corresponde por derecho, siendo así que no se podrá minimizar ni ocultar los actuados y percepciones que se tengan por cada variable sea ello favorable o no; la responsabilidad es el acto de asumir las obligaciones y/o consecuencias contraídas por nuestro actuar, por ello como investigador asumo con toda responsabilidad algún inconveniente al mantener en absoluta reserva la participación de las personas involucradas en esta investigación así como cualquier otro impase que pueda generar la elaboración de la tesis de mi autoría.

III. RESULTADOS

También mediante tablas estadísticas, que a continuación se detallan con sus respectivos análisis e interpretación en el siguiente orden:

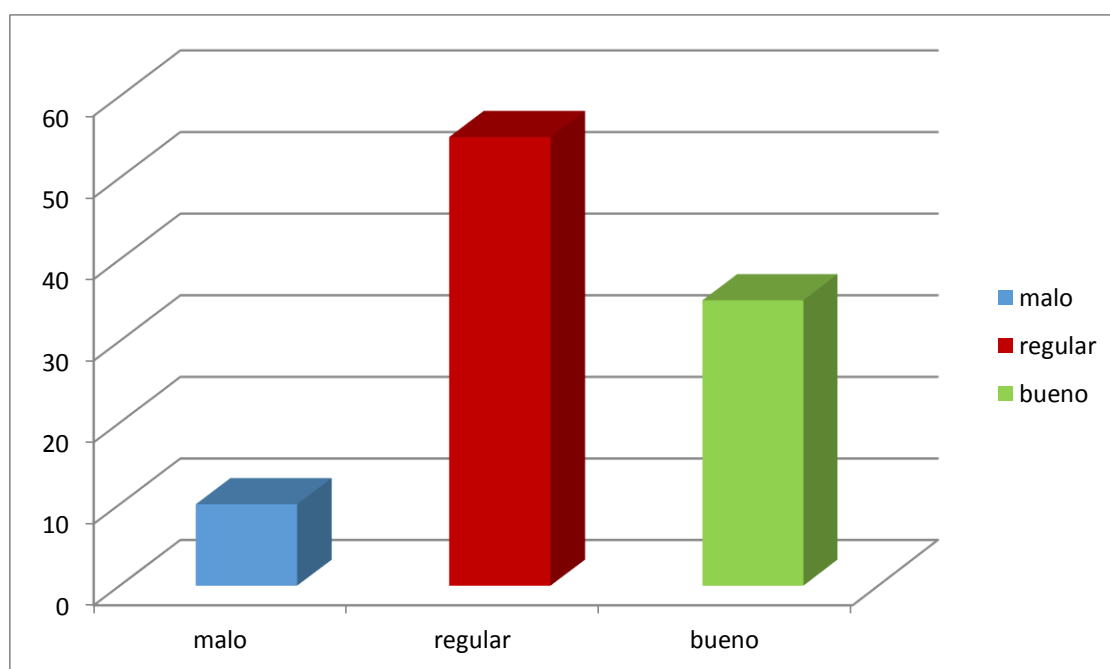
Objetivo 1

Tabla 4

Dimensión planificación

N	F	%
Malo	20	10.00
Regular	60	55.00
Bueno	40	35.00
Total	120	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado

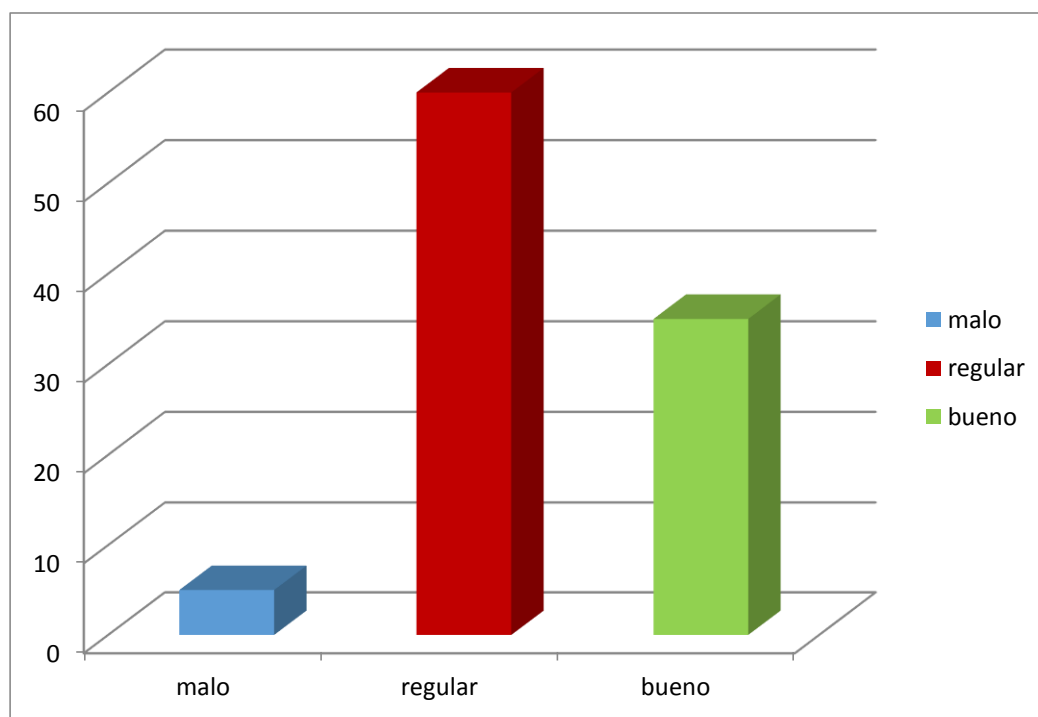


En la tabla 4 y figura 1: En la categoría malo, se encontraron a 20 personas con un porcentaje de 10% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 60 personas con un porcentaje de 55% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 40 personas con un porcentaje de 35% que manifiesta que tienen una buena dimensión.

Tabla 5
Dimensión organización

N	F	%
Malo	25	5.00
Regular	65	60.00
Bueno	30	35.00
Total	120	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado



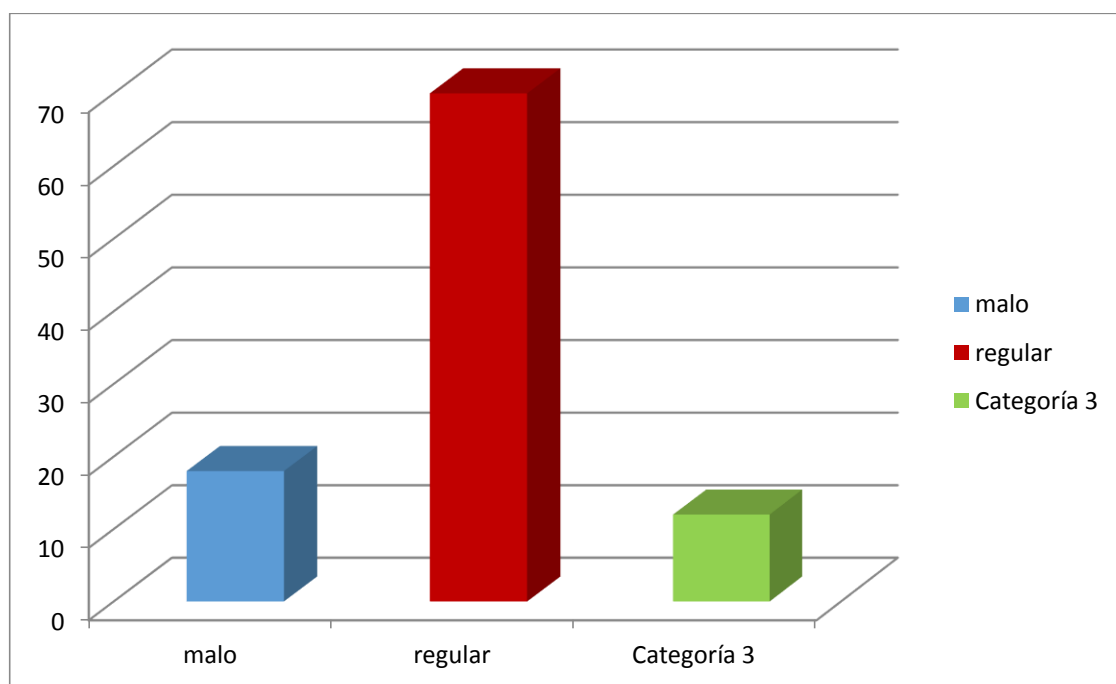
En la tabla 5 y figura 2: En la categoría malo, se encontraron a 25 personas con un porcentaje de 5% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 65 personas con un porcentaje de 60% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 30 personas con un porcentaje de 35% que manifiesta que tienen una buena dimensión.

Tabla 6.

Dimensión dirección

N	F	%
Malo	20	18.00
Regular	75	70.00
Bueno	25	12.00
Total	120	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado

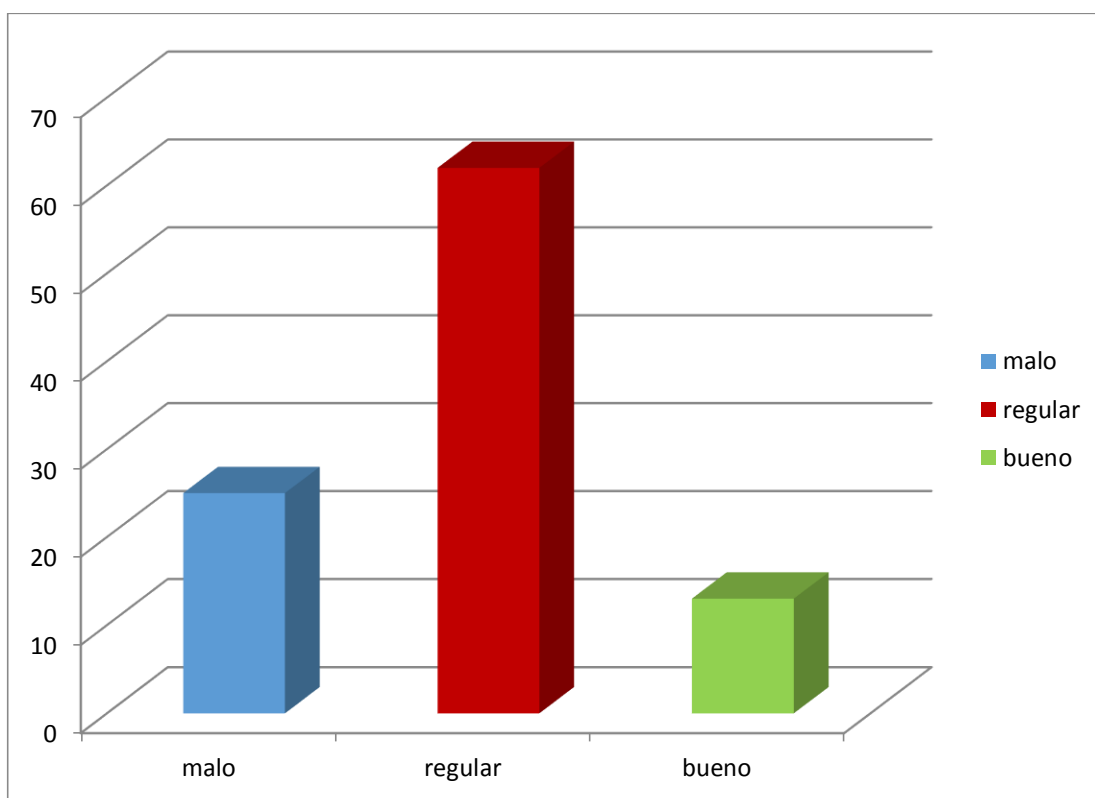


En la tabla 6 y figura 3: En la categoría malo, se encontraron a 20 personas con un porcentaje de 18% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 75 personas con un porcentaje de 70% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 25 personas con un porcentaje de 12% que manifiesta que tienen una buena dimensión.

Tabla 7.
Nivel de la variable gestión administrativa

N	F	%
Malo	32	25.00
Regular	69	62.00
Bueno	19	13.00
Total	120	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado



En la tabla 7 y figura 4: En la categoría malo, se encontraron a 32 personas con un porcentaje de 25% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 69 personas con un porcentaje de 62% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 19 personas con un porcentaje de 13% que manifiesta que tienen una buena dimensión.

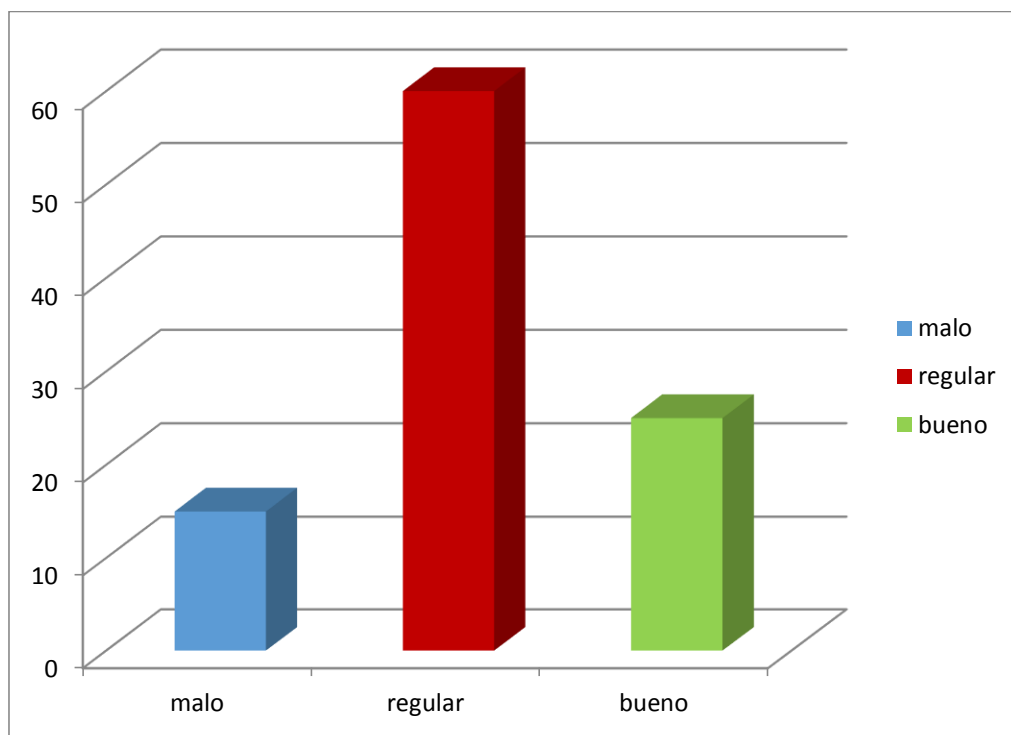
Objetivo 2

Tabla 8.

Dimensión tiempo de trabajo y descansos

N	f	%
Malo	19	15.00
Regular	68	60.00
Bueno	33	25.00
Total	120	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado

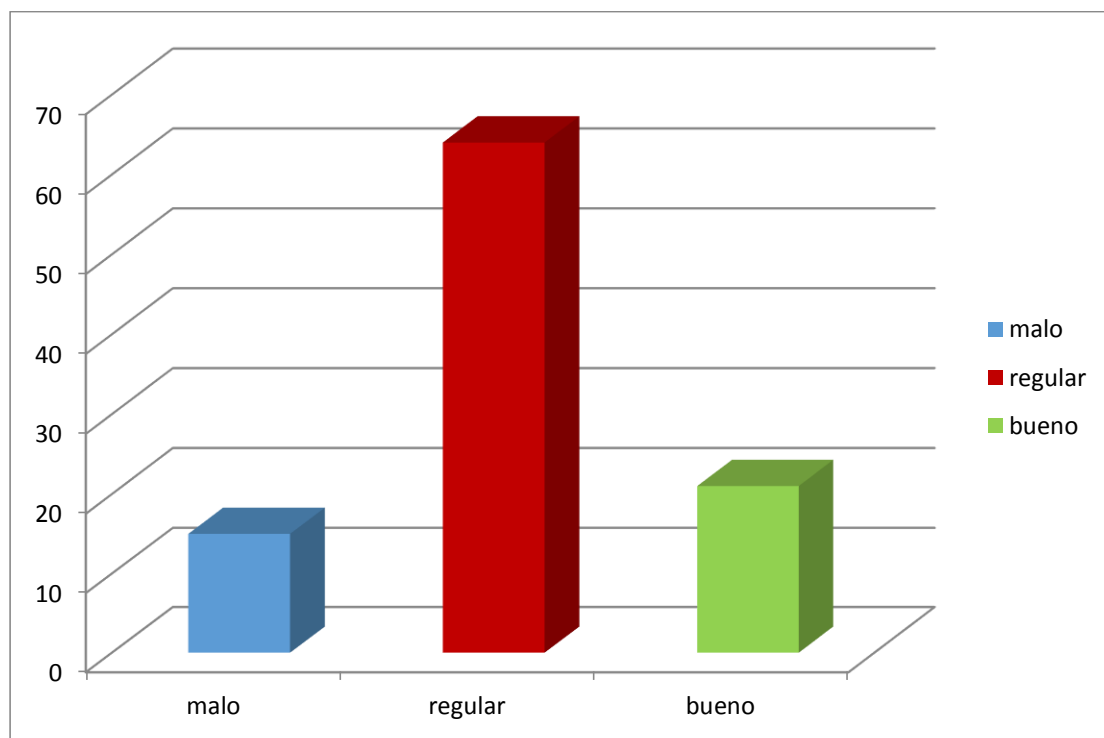


En la tabla 8 y figura 5: En la categoría malo, se encontraron a 19 personas con un porcentaje de 15% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 68 personas con un porcentaje de 60% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 33 personas con un porcentaje de 25% que manifiesta que tienen una buena dimensión.

Tabla 9.
Dimensión condiciones materiales de trabajo

N	f	%
Malo	16	15.00
Regular	72	64.00
Bueno	32	21.00
Total	120	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado

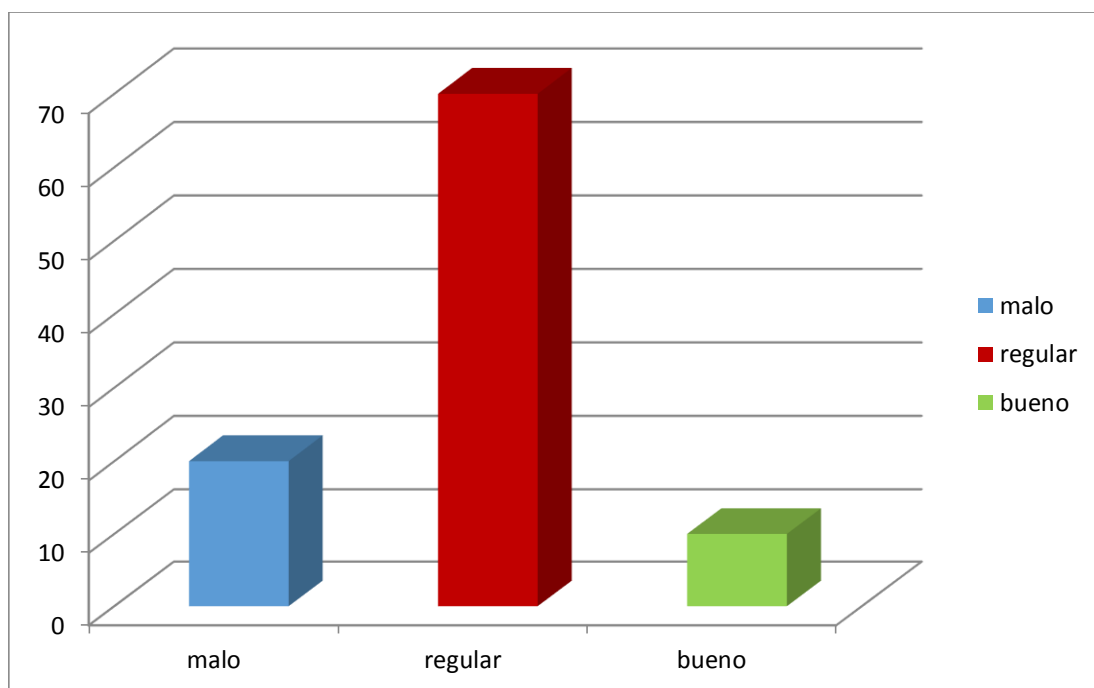


En la tabla 9 y figura 6: En la categoría malo, se encontraron a 16 personas con un porcentaje de 15% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 72 personas con un porcentaje de 64% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 32 personas con un porcentaje de 21% que manifiesta que tienen una buena dimensión.

Tabla 10.
Dimensión condiciones sociales de trabajo

N	F	%
Malo	32	20.00
Regular	77	70.00
Bueno	11	10.00
Total	120	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado

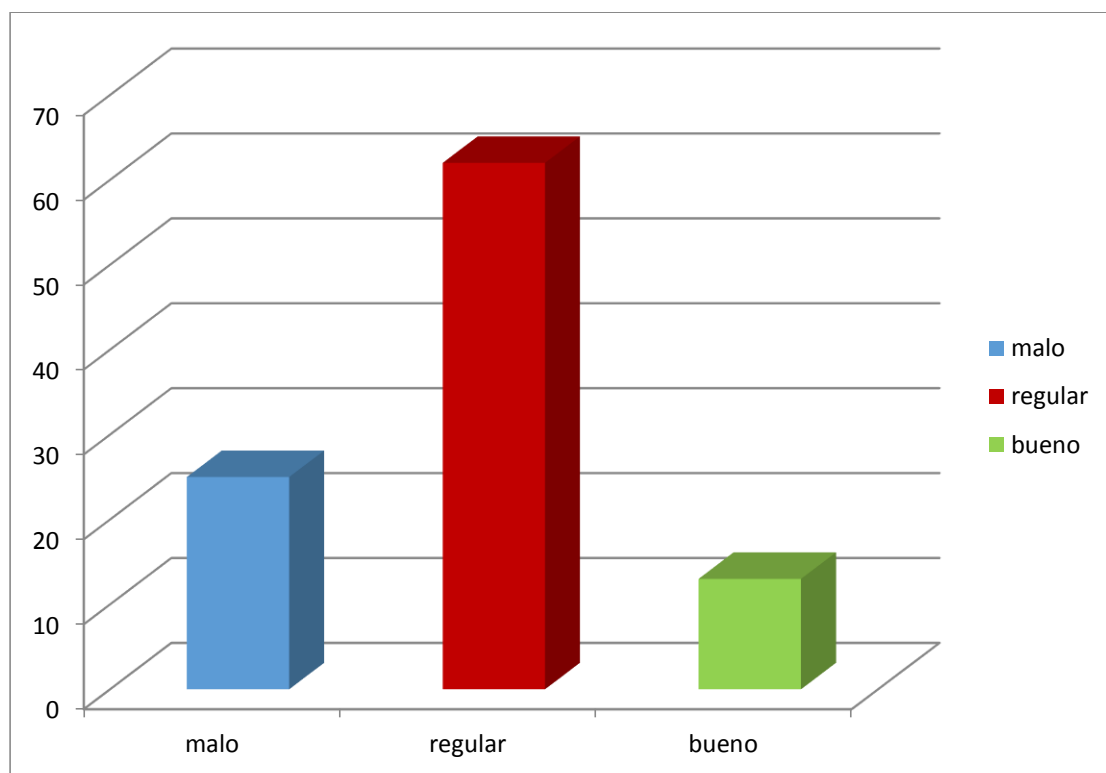


En la tabla 10 y figura 7: En la categoría malo, se encontraron a 32 personas con un porcentaje de 20% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 77 personas con un porcentaje de 70% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 11 personas con un porcentaje de 10% que manifiesta que tienen una buena dimensión.

Tabla 11.
Dimensión condiciones de salud

	F	%
Malo	32	25.00
Regular	69	62.00
Bueno	19	13.00
Total	120	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado

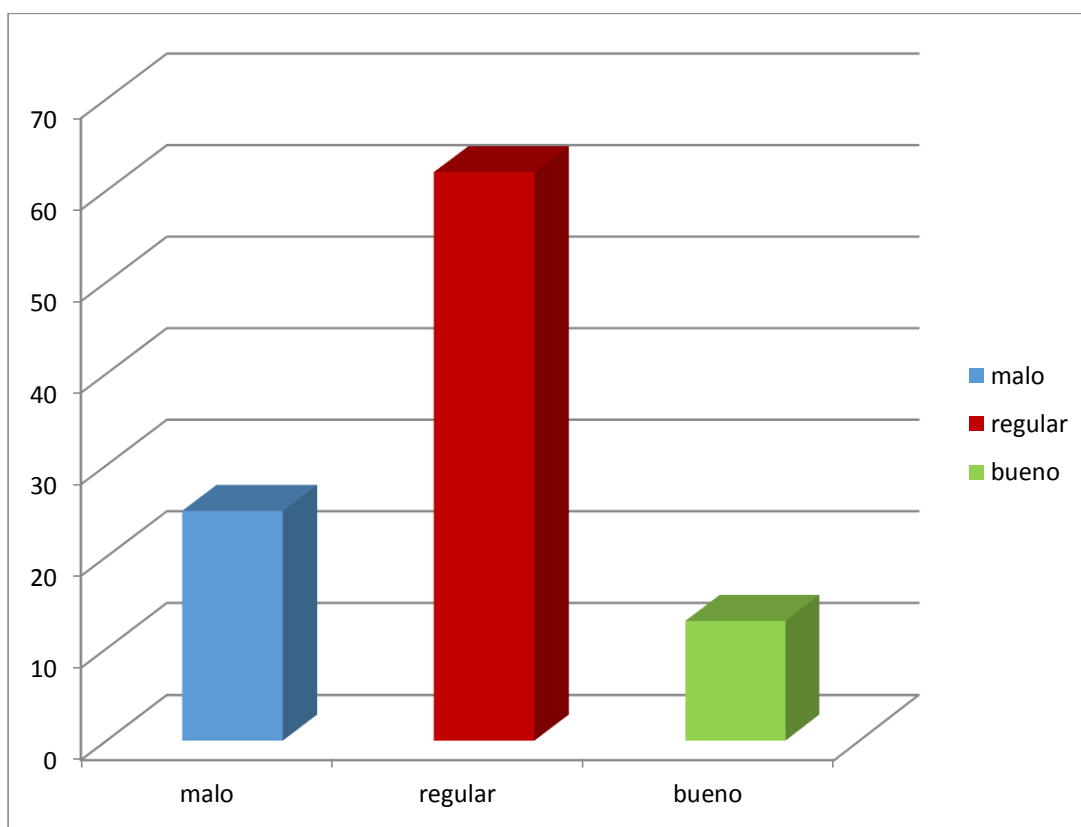


En la tabla 11 y figura 8: En la categoría malo, se encontraron a 32 personas con un 25% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 69 personas con un porcentaje de 62% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 19 personas con un porcentaje de 13% que manifiesta que tienen una buena dimensión.

Tabla 12.
Nivel de la variable condiciones laborales

N	f	%
Malo	32	25.00
Regular	69	62.00
Bueno	19	13.00
Total	120	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado



En la tabla 12 y figura 9: En la categoría malo, se encontraron a 32 personas con un porcentaje de 25% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 69 personas con un porcentaje de 62% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 19 personas con un porcentaje de 13% que manifiesta que tienen una buena dimensión.

Objetivo 3

Tabla 13. Correlación

		Gestión administrativa	Condiciones laborales
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,987
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,987	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

= COEF.DE.CORREL (gestión administrativa y condiciones laborales) = 0.987. Lo que nos indica que existe una correlación alta entre las variables Gestión administrativa y condiciones laborales.

IV. DISCUSIÓN

Para el presente trabajo de investigación titulada Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo. Se llegó a los siguientes resultados: En la tabla y figura N°04: Se midió el nivel de la variable gestión pública la encuesta aplicada al personal en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo la categoría regular, se encontraron 69 personas con un porcentaje de 62% que manifiesta que tienen una regular dimensión. Este resultado se ha semejado con la investigación de

Jordán (2018). En su gestión administrativa hay condiciones que están laborando y es una influencia en su rentabilidad empresarial en la editora Perú afirmando que sus variables influyendo mucho en su rentabilidad empresarial. Siendo el tipo de investigación descriptiva y explicativo. En las cuales se les brindo recomendaciones. International Journal of Educational Research (Int J Educ Res) (2013). Concluye que en el análisis encontró que existe una relación positiva entre las condiciones de trabajo y el valor r de la productividad de los empleados = 0.276 a 0.10 Por lo tanto, las horas de trabajo y la carga de trabajo conducen a un alto nivel de productividad de los empleados, en otras palabras, las horas de trabajo tienen una relación positiva en la productividad de los empleados $r = 0.69$ a 0,10. Además, el resultado de los hallazgos del estudio y el modelo de regresión lineal revelaron que el 50 por ciento de la variabilidad de la productividad de los empleados se explica por las variables de este modelo.

Polo (2018). Gestión administrativa pública y su relación con la calidad de los procesos administrativos en el personal de administración del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2018. Concluye que: La gestión administrativa pública se relaciona significativamente con la calidad de los procesos administrativos en el HHUT ($Rho = 0,732$; $P < 0,05$).

Moreno (2018) en su gestión y desempeño de los trabajadores en el hospital de Yurimaguas existe una correlación significativa alta y positiva entre las variables con una correlación de Pearson de 0,8779 y su coeficiente de determinación de 0,77 en la cual el nivel de la variable desempeño es un 77,07% siendo categoría bueno y está siendo influenciado por la variable gestión administrativa.

En la tabla y figura N°08: Se midió el nivel de la variable condiciones laborales la

encuesta aplicada al personal en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo la categoría regular, se encontraron 69 personas con un porcentaje de 62% que manifiesta que tienen una regular dimensión. Este resultado se ha semejado con la investigación de Falen (2018). Condiciones laborales de la mujer en la corte superior de justicia de Lambayeque - nueva sede principal Chiclayo 2018. Recuperado desde: Concluye que. Las condiciones laborales si existen diferencias significativas entre los cargos funcionales y el régimen de contrato de trabajo que tienen que ser tomadas en cuenta porque está repercutiendo en el desempeño laboral de las Mujeres. Los datos han sido extraídos de una muestra de 227 personas, que es la muestra estadística significativa para validar los resultados.

En la tabla y figura 10. Se midió la relación entre gestión administrativa y condiciones laborales al personal en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo en donde se demostró a través de la correlación de Pearson de 0.987. Lo que nos indica que existe una correlación de alta entre gestión administrativa y condiciones laborales. Este resultado se ha semejado con la investigación de: Coronado (2016). Condiciones Laborales y el Síndrome de Burnout del Hospital Chosica, Lima. Concluye que: los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman, que tiene el valor de 0.704, el que el SPSS 21 indica como una correlación significativa al nivel 0,01 y el sigma de 0.000 ($p < 0.05$), lo que afirma que la hipótesis alterna se cumple “Las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de consultorios externos del Hospital José Agurto Tello de Chosica-Lima 2016”.

Tataje y Rodríguez (2018). Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018. Concluye que: existe relación entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad con un valor $r=0,800$ detectado por la prueba de correlación de Pearson que quiere decir que a mayor nivel de condiciones laborales le corresponde un mejor desarrollo de la profesionalidad y viceversa. Reta (2018). En su tesis condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales en el hospital Huancavelica, se identificó relación de significancia entre ambas variables las cuales se indicó la correlación de Pearson con un 0,978 indicando que es una correlación alta y positiva.

Gutiérrez (2018). Expectativas internas en el Hospital de Salud Mental Hermilio Valdizán: Gestión administrativa y gestión asistencial en la calidad de atención brindada a

los pacientes. Concluye que los resultados mostraron que el 69,7% y el 75,1% de los trabajadores sanitarios encuestados consideraron que la gestión administrativa y la asistencial estaban entre moderadamente adecuadas y muy adecuadas. En los resultados de la prueba de regresión se halló que los datos se ajustan al modelo y que éste explica hasta el 79,7% de ellos; ello evidenció que el efecto positivo se debió a las gestiones administrativas y asistencial. Las encuestas se utilizaron un programa de estadístico SPSS, para la realización de base de datos, para ello se utilizó la estadística descriptiva, e inferencial para medir las frecuencias de las dimensiones, la comprobación de las hipótesis, del mismo modo se utilizó el Excel para ayudar a la elaboración de los baremos y poder precisar los resultados obtenidos con la encuesta, los gráficos se elaboraron con el criterio que es conveniente para la presentación de las mismas según normas APA, se realizaron las interpretaciones de cada resultado así como de cada figura o gráfico, para el mejor entendimiento de los resultados, la correlación de las variables

La autenticidad de los resultados, la confiabilidad de los datos facilitados por la Entidad pública, así como también la identidad, apreciaciones y respuestas de las personas que participan en el estudio. La investigación se lleva a cabo tomando como pilares los valores éticos como son la libertad de elegir y decidir nuestro camino lo que nos conlleva a asumir con responsabilidad las consecuencias y/o aciertos de las mismas; la justicia que es otorgar a cada quien lo que le pertenece o corresponde por derecho, siendo así que no se podrá minimizar ni ocultar los actuados y percepciones que se tengan por cada variable sea ello favorable o no; la responsabilidad es el acto de asumir las obligaciones y/o consecuencias contraídas por nuestro actuar, por ello como investigador asumo con toda responsabilidad algún inconveniente al mantener en absoluta reserva la participación de las personas involucradas en esta investigación así como cualquier otro impase que pueda generar la elaboración de la tesis de mi autoría.

En el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo, con respecto a la gestión administrativa se puede mencionar que es una función ininteligible. El área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo, se contrapesan con frecuencia con las contrariedades de la gestión, además se puede analizar en la gestión administrativa los desperfectos, los capitales financieros son restringidos, por lo tanto, los asuntos de umbral organizacional inadecuado. En el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo es de suma jerarquía el saber cómo cambiar este tipo de configuración, en muchos aspectos presentan

inadecuados principios de gestión, estar carente de materiales para evaluar, supervisar, controlar, planificar y a la vez hacer seguimientos ,que admitan inspeccionar el cometido en correspondencia a la aplicación de recursos propios .En todo caso la buena función de los recursos humanos ,recursos materiales ,recursos financieros, tendrá como resultado una evaluación coherente, eficiente y los logros serán de calidad y el comportamiento del recurso humano al servicio del ciudadano aplicando la normatividad.

En el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo, se destella el caso que la gestión administrativa no se organiza a las buenas condiciones laborales y por ende el servicio que brinda dicha área no es el más adecuado, por lo tanto no existe una gestión propicia con lo concerniente a las funciones de la buena gestión administrativa y las condiciones laborales por lo que no cumplen como dice la ley sobre las funciones de la gestión administrativa y todo ello se refleja en los trabajadores del área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo. Como se señala Chiavenato (2006), que las organizaciones públicas y privadas no representan si son o no de calidad ,por lo tanto son estas las que en lo necesario se preparan con anticipación ,en consecuencia es de gran importancia la planificación definida como la función primera en la administración por ser el inicio de todas las demás funciones dentro de una organización teniendo en cuenta la identificación de los objetivos a lograrse con anterioridad y también para conseguir que se desarrollen sus acciones a lograrse, la planeación según Chiavenato es un modelo teórico que se operacionalizará a sucesión. La planeación se suscita con las especificaciones de los objetivos además de detallar las gestiones que serán necesarias lograrlas de manera más eficaz permitido, también es importante los objetivos en un menor tiempo posible lograrlo, toda institución quiere lograr sus metas a corto, mediano y largo plazo.

En el Hospital Regional con respecto al área de emergencia de Chiclayo, la condición laboral es de gran importancia por viene hacer la situación o el estado en lo que se encuentra una persona con respecto a la producción de su actividad de cada trabajador de acuerdo a su pago remunerativo, en primer lugar las condiciones laborales son las brindadas por el empleador a cada trabajador para que pueda prestar sus servicios de una manera responsable y que pueda lograr sus resultados ,también se puede mencionar que las condiciones laborales son de gran importancia por el ambiente porque son de gran prioridad de cada trabajador las condiciones ópticas en la que se aciertan de acuerdo a la estructura física, el ambiente que rodea al situado debe ser seguro, comodo, adecuado ,todos esos factores deben repercutir de

manera positiva en los trabajadores .

El concienzudo del el área de emergencia, el trabajador se encuentra desarrollando su función que desempeña, si estos trabajadores no cuentan con condiciones adecuadas su trabajo será ineficiente, este ambiente de trabajo viene hacer lo que le rodea al trabajador .También definido próximamente, el agregado de requerimientos psicológico y físicos relacionado en lo concerniente a lo subordinado a lo largo de su jornada laboral ,y a la vez ,es de gran importancia el trabajo como actividad física muscular pero hoy en la actualidad hay acciones que lo ejecutan las urdes, en todo sentido la consecuencia más directa de la carga de trabajo unidad material como intelectual.

En los trabajadores del Hospital Regional de Chiclayo en lo concerniente al área de emergencia del, es importante parlamentar de la carga mental ,la carga física, y las alteraciones del sueño ,se puede discutir sobre el aumento de la energía intelectual facultativo que tiene que ver con conseguir un determinado resultado, en todos los trabajadores todo ello relacionado con el asunto que reclama un periodo de aplicación con relación a la comprendido con respecto al intelectual como una diligencia o un incorporado de ellas durante un estado de periodo. También se puede mencionar como indivisa acción en la que se solicita un voluntad transcendental –física por lo que se efectúe gran cuantía de brío y acrecienta el regularidad respiratorio y cardíaco, por lo que las memorias de los propios que se puede decretar el estado de energía en una ocupación, la secuela de una gabela física descomunal será el agotamiento muscular, acrecimiento del conflicto de accidente, depreciación del producto y de un trabajo de calidad, en un aumento de la insatisfacción personal , un nivel de fatiga caracterizado por un dolor agudo que obliga a interrumpir la tarea, en relación a las alteraciones del sueño, alteraciones de tipo nervioso (dolor de cabeza, irritabilidad, depresión, temblor de manos, etc.), Cabe mencionar que todo ello para poder recuperarse de la fatiga diaria es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de siete horas ,por tal motivo hace posible que se den las distintas fases del sueño de manera que la persona pueda recuperarse tanto mental como física. Si se duerme de día, no se dan todas las fases del sueño y no se permite al organismo descansar justamente, con lo que se va acumulando la fatiga hasta que llega un momento que aparece padecimientos gástricos (náuseas, falta de apetito, dolencias, etc.) y del sistema circulatorio. debilidad necrológica, la especialización: Mayor especificación cuando mínimo exista el campillo de gestión de un sujeto, mayor será destreza eficiencia, por lo cual la subdivisión

en actividades claramente limitadas permitirá un mayor aporte del trabajador a su institución. La organización debe determinar los cargos, funciones, responsabilidades y el nivel de jerarquía. Se debe concertar mediante normas, procedimientos y políticas ejercidas por las autoridades y representantes de la institución. La definición de cargos, funciones, áreas o departamento es primordial para la interrelación de la autoridad con otros puestos, para la realización de funciones, el respeto de los límites y los resultados esperados. Chiavenato (1982) la dirección implica influir, mandar y determinar a los subordinados para que efectúen sus tareas. La dirección es el proceso administrativo donde se relaciona los gerentes con cada uno de las personas que pertenecen a la organización. Los directivos, gerentes están en la interacción con su personal y frecuentando de persuadir a los restantes que se acoplen para lograr los objetivos que se plasmaron en la planificación y la organización.

V. CONCLUSIONES

1. Se identificó el nivel de la Gestión administrativa en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo, la categoría mala se encontró a 32 personas con un porcentaje de 25% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 69 personas con un porcentaje de 62% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 19 personas con un porcentaje de 13% que manifiesta que tienen una buena dimensión.
2. Se evaluó las condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo la categoría mala, se encontraron a 32 personas con un porcentaje de 25% que manifiesta que tienen una mala dimensión. En la categoría regular, se encontraron 69 personas con un porcentaje de 62% que manifiesta que tienen una regular dimensión. En la categoría bueno, se encontró a 19 personas con un porcentaje de 13% que manifiesta que tienen una buena dimensión.
3. Se estableció el grado de relación entre la Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo en donde se demostró a través de la correlación de Pearson de 0.987. Lo que nos indica que existe una correlación de alta entre gestión administrativa y condiciones laborales.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los servidores de la salud; realizar diligencias concernientes con el servicio del empleado con la intención de desarrollar habilidades y capacidades de gestión que certifiquen excelentes entornos del incito.
2. A las autoridades de la región de salud; plantear eventos congruentes con el trabajo administrativa. Asimismo, suscitar el progreso del personal humano desde el contorno de la institución.
3. Plantear situaciones inherentes a la gestión; con el designio de vigorizarlas prácticas responsables de acuerdo a su función y las operaciones concretas que lo lleven a mejorar su motivo, creatividad en su trabajos para mejorar la calidad.

REFERENCIAS

- Akil, H. y Morano, M. (1996). *The biology of stress: from periphery to brain*. Watson, S.J. (1ra ed.). Washington D.C.: USA
- Álvaro, O. (1999). *Gestión Educativa*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Armijo, M. (2017). *Manual de planificación estratégico e indicador de desempeño en el sector público*. CEPAL.
- Bardales, B. (2016). *Condición laboral y calidad educativa de los docentes de la UGEL, Ica - 2016*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Bernal, C; Hernán, D. y Sierra, A. (2008). *Proceso administrativo para la organización al siglo XXI (1ª ed.)*. México: Pearson Educación.
- Berruezo, D. C(2018) *Causalidad de los accidentes de trabajo VI. Modelos aplicados a la prevención de riesgos laborales [Internet]*. Actualidad Prevención de Riesgos Laborales. 2002 [citado 25 de abril de 2018]. Disponible en: <https://preventionworld.com/actualidad/articulos/causalidad-accidentes-trabajo-vi-modelosaplicados-prevencion-riesgos-laborales/>.
- Bonilla, K y Díaz, B. (2015). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de especialidades “Ciudadela Las Piñas” del cantón Milagro, Periodo 20122014*. Colombia. (Tesis de pregrado). Universidad Estatal de Milagros UNEMI. Recuperado de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2797/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20SOBRE%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20FUNCIONARIOS%20DEL%20HOSPITAL%20CRISTIANO%20DE%20ESPECIALIDADES%20CIUD.pdf>
- Caicedo, A. y Gómez, I. (2015). *Planeación en el sector de salud: divulgando conceptos esenciales*. Superintendencia Nacional de Salud. Colombia.

- Calixto, M. (2018). Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho-2018. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22563>.
- Chiavenato I. (1999). Entrenamiento y desarrollo de Personal Administración de Recursos Humanos. (5ª ed.). Colombia: Mc Graw – Hill.
- Chiavenato I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. (7a ed.). Colombia: Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (1982). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc GRAW- Hill Interamericana.
- Cleves, A. (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución Técnica de Bogotá - 2014. Tesis de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia
- Coronado, N. (2016). Condiciones Laborales y el Síndrome de Burnout en Profesionales de la Salud de consultorios externos del Hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima-2016. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28177>.
- Costa, P. y De Sousa A. (2011). Factores generadores de estrés en enfermeros en la Unidad de Terapia Intensiva. Brasil. Rev. Latín-Am. Enfermería.
- Davis, K y Mewstrom, J. (2003). Comportamiento (5a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Del Hoyo, M. (2004). Estrés Laboral. Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo. Madrid. España
- Enrique, F. (2004). Organización de Empresa. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Eyssautier, M. (2010). Elementos básicos de administración. México.
- Falen, P. (2018). Condiciones laborales de la mujer en la corte superior de justicia de Lambayeque - nueva sede principal Chiclayo 2018. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31917>.
- Fayol, H. (1916). Administración Industrial y General. Paris: El Ateneo (p.148).

- Flores, S. (2013). Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS JINOTEGA 2010-2013. Nicaragua. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Gallo, L. (2016). Proceso administrativo y administración por Liderazgo. Corporación Universitaria Remington. Colombia.
- Gil, C. (2016). Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción del usuario en la oficina de Referencia del Hospital I Es Salud Juanjui, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1255/gil_zc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, G. (1994). Planeación y Organización de Empresa (8ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Gutiérrez, R. (2018). Expectativas internas en el Hospital de Salud Mental Hermilio Valdizán: Gestión administrativa y gestión asistencial en la calidad de atención brindada a los pacientes. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19660>.
- Herbert, G. (1960) *Steelworkers, The Nonunion Era* (Cambridge: Harvard University Press, 1960).
- Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C; y Baptista, P. (2015). Metodología de la investigación (5ª ed.). México D.F.: Mc Graw – Hill Interamericano.
- Hernández, S. y Rodríguez, S. (2002). Administración; pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. (1ra ed.). México: Mc Graw –Hill.
- ILO STAT (2018). Data on Total Employment, by Country. Latest available year. Accessed: June.
- International Journal of Educational Research (Int J Educ Res) (2013). Working conditions and employees' productivity in manufacturing companies in Sub-Saharan African

Context: Case of Somalia. Recuperado desde: https://www.researchgate.net/journal/1873538X_International_Journal_of_Educational_Research.

Ivancevich, J. y Matteson, M. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, III. Scott, Foresman. Australia

Jordan, S. (2018). *Las limitaciones de la gestión administrativa, las condiciones laborales y su influencia en la rentabilidad empresarial de editora Perú SA, período 2012-2015*. Recuperado desde: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2938>.

Kinncar, C. y Taylor, R. (1998). *Investigación de Mercado*. México: Mc Graw Hill.

Krajewski, L; Y Larry, R. (2003). *Administración de operaciones, estrategia y análisis* (5ª ed.). México: Pearson Educación.

Leka, S., Griffiths, A y Cox, T (2004). *La organización del trabajo y el estrés; estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal, directivos y representantes sindicales*. Biblioteca de la OMS. Ginebra.

Ley Federal del Trabajo. [Sede Web] 2006 [acceso 14 julio de 2016] Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

López, A. (2001). *Manejo de los Recursos Humanos, una guía práctica para organizaciones no gubernamentales*. USA.

Lyndall, F. (1994). *The elements of administration*. USA: Publisher Harper.

March 2019. Oeij, P., Rus, D. and Pot, F. D. (eds.) (2017), *Workplace innovation: Theory, research and practice*, Springer International Publishing, Cham, Switzerland.

Marklund S. *ArbetslivochhaÈlsa2000*. (Workinglifeand health 2000)Stockholm: Arbetslivsinstitutet2000.

Melinkoff, R. (1990). *Los procesos administrativos*. Venezuela: editorial Panapo (p62)

Montgomery, *Beyond Equality: Labor and the Radical Republicans, 1860-1880* (New York: Knopf, 1967).

Moreno, D. (2018). "Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018". Recuperado desde:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26046>.

New York: Worth Publishers (2000)For a recent synthesis see “The American Social History Project,” Who Built America? Working People and the Nation’s Economy, Politics, Culture and Society, vol. II.

OECD (2014), OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing, Paris.

OECD (2015), OECD Employment Outlook 2015, OECD Publishing, Paris.

OECD (2017), OECD guidelines on measuring the quality of the working environment, OECD Publishing, Paris.

OECD (2017), Latin American economic outlook 2017: Youth, skills and entrepreneurship, OECD Publishing, Paris.

OECD (2018), Good jobs for all in a changing world of work: The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris.

OECD (undated), Gross domestic product, web page, available at <https://data.oecd.org/gdp/gross-domesticproduct-gdp.htm>, accessed .

Oliveira, R. (2002). Teoría de la administración. International Thomson Editores, SA: México D.F.

Ordoñez, V. (2003). Propuestas de Sistema de Gestión Administrativo para la Compañía Poison S.A. Ecuador .

Organización Internacional de Trabajo, página oficial. (2017). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safetyand-health-at-work/lang-es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo (2007). Convenio núm. 149 de la OIT sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, considerar sus necesidades/ Organización Internacional del Trabajo: Ginebra: OIT; 2007. Disponible en: <http://www.ilo.org>

- [://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/health/convention149.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/health/convention149.pdf).
- Polo, M. (2018). Gestión administrativa pública y su relación con la calidad de los procesos administrativos en el personal de administración del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2018. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33043>
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (1996). Fundamentos de administración, concepto y aplicaciones. México. (p654)
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2009). Fundamentos de administración, concepto y aplicaciones. 6ta ed. Person Educación, D.F. México.
- Ruiz, M. (2000). Sistema de planeación para instituto educativo. México
- Selye, H. (1986). The stress of life. Mac Graw Hill. New York: USA
- Sihuay, N. (2017). La administración estratégica y la gestión de los servicios de salud de la provincia de Huancayo. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1167/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION_19911015_SIHUAY_MARAVI_NORMA%20AGRIPINA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Smits, I., Van Gyes, G., Seghir, M. and Hamon-Cholet, S. (2017), Inventory of working conditions and occupational safety and health policy databases, Working Paper No. 21.11, February, InGRID, Leuven, Belgium.
- Stoner, J.; Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). Administración. (6ta ed.). México. Syracuse University Press, (1963) "The Workers Search for Power," in H. Wayne Morgan, ed., The Gilded Age: A Reappraisal (Syracuse:)
- Tataje, F. y Rodríguez, P. (2018). Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27665>

Taylor & Francis 2001.ISSN 0301-7311.Recuperado desde:<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/14034948010290033701>.

Taylor, F. (1911). Principio de la Administración Científica. USA: Harper & Brother.

Tola, I. (2015). Influencia de la gestión administrativa en los Servicios de Salud de los Hospitales III de Essalud de la región Puno. Perú .Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/348>

Two surveys are used in China: the China Urban Labour Survey (CULS) which covers six large cities and includes a module on job quality building on EWCS questions, and the Social Status of Women in China Survey (SSWCS) which has been used to supplement some questions. The SSWCS is representative of all the territory of China.

Ureta, R. (2018). Condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales en profesionales de enfermería en el Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia – Huancavelica. Recuperado desde: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2060>.

World Bank (undated-b), The World Bank in Uruguay, web page, available at <http://www.worldbank.org/en/country/uruguay/overview>, accessed 7 March 2019.

ANEXOS

Instrumento de recolección de datos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumento de medición Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo.

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración. Marca con un aspa

“X” la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

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

variables	Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
GESTION ADMINISTRATIVA	Planeación	1. Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión, por tanto lo califica con:					
		2. Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión, por tanto lo califica con:					
		3. Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores, por tanto lo califica con:					
		4. Están definidos los objetivos sanitarios del Hospital, los califican con:					
		5. Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, por lo tanto les das una calificación de:					
			6. Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de:				

		7. Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de:					
		8. Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de:					
		9. Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de					
		10. Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de:					
	Organización	11. Conoce la estructura organizacional de la Red de Salud, lo califica con un puntaje de:					
		12. El organigrama de la Red de Salud es actualizado, lo califica con un puntaje de:					
		13. Los trabajadores tienen la claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar, por lo tanto le das una calificación de:					
		14. Existen manuales de funciones actualizados en su departamento, por lo tanto le das una calificación de:					
		15. Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a sus habilidades, por lo que valoras con una puntuación de:					
		16. Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones, por lo tanto tiene una calificación de:					
		17. La Red de Salud cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal, por lo tanto tiene una calificación de:					
		18. Está bien definido en espacio físico en los servicios y/o direcciones que labora, por lo tanto tiene una calificación de:					
		19. Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la Red de Salud, por lo tanto tiene una calificación de:					
		20. Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones, por lo tanto tiene una calificación de:					
	Dirección	21. Reconoce la dirección de logros y el compromiso de su trabajo, por lo tanto tiene una calificación de:					
		22. Siente que es bien recompensado por su trabajo, por lo tanto tiene una calificación de:					
		23. Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además es preguntada por su opinión. Por lo tanto tiene una calificación de:					

		24. Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal. Por lo tanto tiene una calificación de:					
		25. Es evaluada por la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección, por lo tanto tiene un calificación de					
		26. Se trabaja en equipo en su servicio y/o dirección, por lo tanto tiene una calificación de:					
		27. Está satisfecho con su trabajo, por lo tanto tiene una calificación de.					
		28. Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo, y lo valora con:					
		29. La relación con su jefe directo es:					
		30. Existe alguien que supervise o coordine su trabajo y ello lo valora con:					
	Control	31. Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección, por lo tanto tiene una calificación de:					
		32. Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección, por lo tanto tiene una calificación de					
		33. Es evaluado su desempeño en base a algún estándar, eso lo considera como:					
		34. Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones, ello lo considera como					
		35. Se dispone documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades, ello lo considera con una puntuación de:					
		36. Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras, ello lo considera con una puntuación de:					
		37. Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras, ello lo consideras como:					
		38. Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras, ello lo consideras como:					
		39. Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras, ello lo consideras como:					

		40. Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios. por lo tanto tiene una calificación de:					
Condiciones laborales	Tiempo de trabajo y descansos	1. Recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso					
		2. Dedicar un tiempo adecuado de trabajo dentro y fuera del horario					
		3. Destina tiempo adicional para el tiempo					
	Condiciones materiales de trabajo	4. Se mantiene en condiciones adecuadas la infraestructura					
		5. Se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales					
	Condiciones sociales de trabajo	6. Problemas del entorno social					
		7. Relaciones sociales del trabajo					
		8. Satisfacción laboral					
	Condiciones de salud.	9. Recibe facilidades para las licencias					
		10. Brinda apoyo frente a los permisos por salud					
		11. Existe preocupación por preservar un buen perfil patológico					

VALIDEZ DE LA CONFIABILIDAD

ANEXO 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

OBJETIVO: Determinar el nivel Gestión administrativa en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo.

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

MALO

REGULAR

BUENO

x

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE LA CONFIABILIDAD

ANEXO 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONDICIONES LABORALES

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO: Determinar el nivel condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo.

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

MALO

REGULAR

BUENO

x

FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ery Gicela Chopitea Balarezo con DNI N° 40055868, Magister, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesora en el Colegio Nacional de "San José".

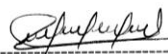
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019
Mgtr. : Ery Gicela Chopitea Balarezo

DNI : 40055868

E-mail : eraquich@hotmail.com



Mg. Ery Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Álvaro Rafael Romero Peralta con DNI N° 16498536, Magister, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesor en el Colegio Nacional de "San José"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019

Mgr. : Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI : 16498536

E-mail : alvaroromero10_08@hotmail.com



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Orlando Alarcón Díaz con DNI N° 16427321, Doctor en Ciencias de la Educación, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesor en la Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Guía de Pautas y Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019
Dr. : Orlando Alarcón Díaz

DNI : 16427321
E-mail : olarcond@gmail.com


Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321

Registro de Confiabilidad

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. ESTUDIANTE : Ruth Katherine Heredia Oblitas
- 1.2. TÍTULO DE TRABAJO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES EN EL
INVESTIGACIÓN DE : área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo
:
- 1.3. PROGRAMA : Maestría en gestión pública
- 1.4. TIPO DE INSTRUMENTO : Test
:
- 1.5. COEFICIENTE DE KR-20 kuder Richardson ()
CONFIABILIDAD EMPLEADO : Alfa de Cronbach. (x)
:
- 1.6. FECHA DE APLICACIÓN : Septiembre 2019
:
- 1.7. MUESTRA APLICADA : 120 personas

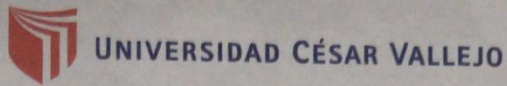
II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: ALTO (.825)

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO

Se elaboró un test de 51 ítems, el cual fue aplicado al grupo de estudio integrado por 120 personas, luego se extrajeron los resultados, con los que se estructuró una base de datos, que fue incorporada al software SPSS, después fueron trabajados en una hoja de cálculo, se aplicó la fórmula correspondiente y se determinó el índice de confiabilidad.

Autorización para el desarrollo de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

19 de noviembre de 2019

Señor.

Dr: César Edmundo Vélez

JEFE DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CHICLAYO

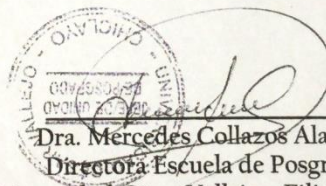
Presente.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez presentar a la Maestrante Ruth Katherine Heredia Oblitas, alumna de la escuela de Postgrado del III ciclo de la Maestría en Gestión Pública, de nuestra casa superior de estudios; quien desea desarrollar la aplicación de su Proyecto de Tesis; en su representada; dicho trabajo se titula "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CHICLAYO".

Agradecemos anticipadamente la atención que pudieran brindar a la presente.

Expedimos la presente solicitud de la alumna.

Atentamente:



Dra. Mercedes Collazos Alarcón
Directora Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo

C.C.: VAGS-DTC-EPG, Interesado (a) y Archivo.

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Chiclayo Pimentel Km. 3.5
Telf.: (074) 481616 / Anexo: 6514

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE

POR: *Secret. Asistencia Curativa*
PASE A:

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1- Aprobación | 9 - según Solicitado |
| 2- Atención | 10- Tomar nota y Devolver |
| 3- Su Conocimiento | 11- Archivar |
| 4- Opinión | 12- Atención Inmediata |
| 5- Informe | 13- Preparar Contestación |
| 6- Por Correspondiente | 14- Proyecto de Resolución |
| 7- Para Confección | 15 - Vis. Observación |
| 8- Acompañar Antecedentes | 16- Transcribir |

OBSERVACION: *ACEPTADO.*

CHICLAYO *17* / *01* del *2020*

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
[Signature]
Dr. CARLOS GERALDO FERNANDEZ NARVAEZ
COORDINADOR SERVICIO DE EMERGENCIA
C.M.P. 48387 - R.R.E. 21782