



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred
de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Orbegozo Fasanando, Sara Elizabeth (ORCID: 0000-0003-1151-0535)

ASESOR:

Dr. Sanchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico con el amor de siempre a Felix Lezama Horna, quien en todo momento estuvo conmigo apoyándome en el proceso, en ofrenda a tu paciencia y amor.

Sara

Agradecimiento

Agradezco a Dios por todas sus bendiciones. Además, a mi docente, compañeros y de manera general a la universidad por todos los cuantiosos experiencias otorgado en estos tres ciclos de continuo aprendizaje.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.....	20
Tabla 2.	Nivel de los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.....	20
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	21
Tabla 4.	Relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.....	21

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de los colaboradores.....	22
--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021. La investigación fue de tipo básica, de diseño descriptiva correlacional y transversal, cuya población y muestra fue de 35 colaboradores, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba muestra un nivel regular con 37%. Asimismo, el nivel de los compromisos de gestión tiene un nivel regular con un 37%; concluyendo que existe relación significativa entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre – Moyobamba, 2021, debido a que el coeficiente de Pearson alcanzó 0, 508 que indica una correlación positiva moderada y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.05.

Palabras clave: Salud, organización, gestión.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the administrative processes and the management commitments of the Pueblo Libre Health Micro-network - Moyobamba, 2021. The research was of a basic type, with a correlational and cross-sectional descriptive design, whose population and sample was 35 collaborators, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of the administrative processes of the Pueblo Libre - Moyobamba Health Micro-network shows a regular level with 37%. Likewise, the level of management commitments has a regular level with 37%; concluding that there is a significant relationship between the administrative processes and the management commitments of the Pueblo Libre Health Micro-network - Moyobamba, 2021, because the Pearson coefficient reached 0.508, which indicates a moderate positive correlation, and the bilateral significance level is equal to 0.000 and this value is less than 0.05.

Keywords: Health, organization, management.

I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, en los periodos de los 80 y 90, en el proceso histórico de ir actualizándose se estrenó la internacionalización de plazas, generalmente en los ámbitos económicos, políticos y administrativos, asimismo surgió cambios en el Estado, en cuanto a las instituciones públicas y privadas, con mayor auge de demanda, han reconocido que el capital importante son las personas que las conforman (Oyarzún, 2018). De este modo Cernas, Mercado & León (2018) demuestran pequeñas nivelaciones de compromiso por parte del colaborador, logró un 13% de los residentes que abordan de manera activa en 142 países, siendo una respuesta favorable que existe la obligación en la zona que laboran. Del mismo modo, Calderón (2016), para medir el compromiso que contribuye la persona tiene que dominar el trabajo encomendado, desde sus diferentes perspectivas que se presente en su sector, por ende, la obligación con la entidad es valioso.

Cabe considerar, que para Toyama (2014) refiere que para lograr un mayor nivel de competitividad es necesario la eficacia administrativa, aplicación del equipo humano, tecnología, terrenal, estructura e inversión, pues son elementos que necesitan ser tratados correctamente. Mientras se atiendan las necesidades afectivas, continuas y normativas del personal, ellos lograran un mayor desempeño, máxima competitividad y creara un sentimiento de fidelidad con la empresa, por ello el líder debe ser cuidadoso con cada una de las necesidades del colaborador, de tal forma de motivarlos e incentivarlos a trabajar conscientes de sus acciones y siendo responsables con sus funciones, sin embargo ,a lo largo del tiempo las organizaciones se ha enfrentado a retos que han exigido la transformación de la forma de gestionar su personal, tal es el desplazamiento actual producido por el coronavirus 2019, pues gran parte de las instituciones públicas ha tenido que adaptarse a otro ritmo de trabajo nunca antes visto, y apelar directamente al compromiso del personal para realizar su trabajo con eficiencia, dado ello, esto no ha sido posible pues el personal muchas veces se ha sentido frustrado por la falta de equipos o materiales para realizar su trabajo, teniendo como resultado un nivel de satisfacción muy bajo frente a gestiones encargadas en el trabajo. (Horna, 2020).

Cabe resaltar, para Juárez (2015), puede que el ser comprometido con el trabajo

se refleje de diferentes formas, si bien es cierto es la persona que establece metas en su centro de labores, con el fin de alcanzar metas y objetivos propuestos, en cuanto a salud se enfoca en calidad y cantidad del servicio, teniendo en cuenta los recursos a mejorar la conexión de la organización, sin embargo se muestra el registro de los indicadores de eficiencia y eficacia, corroborando con áreas de salud sin embargo todo esto esta traducida a un deber que se debe cumplir, por lo tanto se expone que el compromiso es el análisis de sus fortalezas y debilidades siendo esto un aporte imprescindible que beneficie a la personas en proceso de trabajo y el aporte fundamental para la organización.

Por otro lado, el impacto económico teniendo como información de la epidemia CoV- 19 que se extendió como emergencia de salud pública y lo que también refleja al país, al mismo tiempo la asignación de presupuesto es derivada para as diferentes actividades presentadas en Salud (EESS). En esta perspectiva Gutiérrez; et al. (2021) considera que el servicio de salud se enfoca situar al paciente en los diferentes tramites que se presente, y la métrica de guiar decisiones asertivas. Tomando en cuenta lo mencionado debe decrecer en estos tiempos. Por una parte el compromiso de salud interfiere en insumos, en actividades, en el proceso de productos y el resultado establecido, desde el punto presupuestal esto se orienta a dos pliegos: 11 Ministerio y el pliego 134 ESSALUD. El ministerio de salud dispone de insumos médicos y ESSALUD se da en cuanto a la atención de continuidad y cumplimiento de la EESS.

Cabe considerar, por otra parte, Mendoza et al. (2015) mencionan que el sistema nacional de salud en Perú se encuentra descentralizado desde el 2002, de acuerdo con la constitución se reflejó en las autoridades y esto se mencionó en las Direcciones de Salud (DIRESA), considerablemente modifico los lineamientos de autoridad y las políticas como autogestión en el sector salud.

Sin embargo, la política de transferencia y funciones se vio mostrado en diversos sectores, dando inicio desde el 2005 y finalizando el 2008, lo cual fue trabajado con los decretos de los mismos que fueron dados a los gobiernos tanto subnacionales y municipales, de esta forma poniendo en primera línea la salud y la educación. (Mendoza et al., 2015).

En el Departamento de San Martín, la DIRES depende del Gobierno Regional de manera administrativa, funcional y presupuestaria de San Martín, bajo el amparo del Ministerio de Salud, uno de los problemas de mayor auge es la planificación se debe a que no existe estrategias, programas y proyectos dirigidas a las entidades de salud, todo esto siempre pensando en la ciudadanía. Uno de los componentes más importantes son las instituciones de salud, orientadas a brindar atención integral como se califica en niveles muchas veces, a su vez la UPSS (Unidad de Salud), referidas en procesos operativos y funciones se caracterizan en responder ante la realidad que demanda.

En ese sentido, el GORESAM (2018 – 2020) pretende mejorar la habitabilidad de los Sanmartinenses, particularmente ayuda a mejorar la gestión de los objetivos estratégicos en base al cumplimiento de visión a finales de este año 2021, se viene desarrollando la articulación a los Programas Presupuestales, reconociendo los productos y proyectos enmarcado en unidades desconcentrados del GORESAN, sin embargo se implantan indicadores y metas para ser alcanzados y mejorar ciertas falencias en cuanto a la atención, cuidado del niño (desnutrición), en niños de 5 años a menos. (p. 23).

Ante ello, la Microred de Salud Pueblo Libre, cuenta con una población de 7,205, y a su vez con tres puestos y un centro de salud, debe señalarse que se encuentra afectada por la imperfección de manejo de la gestión administrativa, dado que no están siendo capacitados en la ejecución de sus actividades, un gran desbalance muchas veces se ve enfocado en la desmotivación del personal que no tiene esas ganas de cumplir con su rol, puede que este factor implique en el gasto del poder y que esto dependa en fortalecer las capacidades, siendo un problema en la gestión de la institución, y a su vez se evidencia la demora en la realización de contratos, ocasionando que, por el mismo personal dado que no se ve un desempeño de acuerdo a sus indicadores, teniendo en cuenta los estándares de demanda en la mejora de salud a la que representa, con mayor certeza el personal no está acudiendo a laborar y si llega no cumple sus horas acordadas generando alteración de turno, otro aporte a la negatividad de esta situación es el sistema informativo ya que es necesario el mantenimiento y la técnica que se relaciona en metas del establecimiento y el compromiso todo esto planteado siempre en querer aumentar

el servicio de manera eficaz en el área alejadas.

En relación al problema, se evidencia el **problema general**, ¿Cuál es la relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021?; **Problemas específicos**, ¿Cuál es el nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021?, ¿Cuál es el nivel de los compromisos de gestión del Centro de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021?

Además, se manifiesta las justificaciones en **conveniencia**, permitió realizar el vistazo surgido como problemática, donde se vio defectos administrativos y de los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre. **Relevancia social**, el trabajo de investigación contribuyó a tener en cuenta las formas de poder gerencias los bienes de la Microred de salud Pueblo Libre, asimismo poder ejecutar adecuadamente los compromisos en bien de la ciudadanía siendo esto un indicador fundamental en cuanto a una buena inclinación de las personas, siempre cumpliendo con lo establecido. **Valor teórico**, se basó en aportes de autores reconocidos donde se puso énfasis en el desarrollo de cada teoría.

seguidamente se justifica en **implicancias prácticas**, contribuyó en identificar la relación entre variables, identificando los procesos administrativos lo cual identifico, mediante los resultados se tiene certeza de restablecer los compromisos de gestión en el personal, deduciendo realce a mejorar. A todo esto se da solución de la hipótesis lo cual permitió evaluar las tomas de decisiones intervenidas en un tiempo dado. **Utilidad metodológica**, se determinó la relación de ambas variables, por lo que todo es un proceso desde la recopilación de información, trabajos basados por otros, otro de ello fue la discusión, conclusiones de la investigación. a continuación, se planteándose el **objetivo general**, determinar la relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.; **objetivos específicos**, identificar el nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, identificar el nivel de los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.

Según el planteamiento de la investigación se tiene como **hipótesis general**, **Hi**: Existe relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021; **Ho**: No existe relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021. **Hipótesis específicas**, **H1**: El nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, es bueno. **H2**: El nivel de los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, es bueno

II. MARCO TEÓRICO

Según Mendoza et al. (2018). Desarrollaron investigación aplicable descriptivo y de diseño no experimental. Asimismo, la población y muestra fue el acervo documental, técnica fue el análisis documental y el instrumento fue la guía documental. Concluyó que, se debe mejorar la implementación del sistema administrativo esto se da con el fin de realizar recursos adecuados. seguidamente menciona que estos cambios que se pueden implantar servirán para una mejor solvencia de la empresa generando mejores formas de reestructurar a la empresa, por consiguiente, un aporte fundamental son los procesos donde se tiene que ver el almacenamiento, el proceso de compra, entre otros puntos importantes.

Por su parte, Mora et al. (2017). En su estudio el tipo de investigación aplicada y de diseño no experimental. La población y muestra fue de 80 participantes. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue cuestionario. Concluyó que, en la ciudad resaltan en gran mayoría las empresas en un alto nivel de rendimiento y cumplimiento por lo que se busca aplicar metas que ayuden a cubrir posibles fallas que se presenten, de esta manera se puede decir que es importante planificar y estructurar. Otro aporte que se da es el aseguramiento toda empresa siempre corre el riesgo de caer en quiebra, entonces siempre es oportuno prevenir.

Del mismo modo, Loo (2017). Desarrollo el tipo de investigación descriptivo y de diseño no experimental. La población y muestra fue acervo documental. La técnica fue el análisis documental y el instrumento fue la guía documental. Concluyó, debe establecer la continuidad de evaluación traendo consigo adaptarse a tomas de decisiones muchas veces necesarias y esta manera se puede deducir las necesidades que surgen en la administración pública, muchas empresas de Chile se nota la ausencia de las disposiciones lbpa, esto funciona como regulación para cumplir con atenciones que regulan el funcionamiento de áreas.

Para Mendivel et al. (2020). En su estudio el tipo de investigación fue básica y el diseño fue no experimental. La población y la muestra estuvo conformado por 30 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, la relación de las variables de da en aumento lo que quiere decir que son variables que se tiene bastante importancia en el sector público, en este caso en

los trabajadores administrativos.

Por su parte, Caballero (2017). Desarrollo en su trabajo el tipo de investigación descriptiva y de diseño no experimental. La población y la muestra fue de 135 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, el 51.9% muestra eficiente la variable administrativa lo que se da en Servicio de Administración Tributaria, regular un 23% e ineficiente en 25.2%.

Asimismo, Campos (2017). En su estudio el tipo de investigación fue descriptiva y de diseño no experimental. La población y muestra fue conformada por 65 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, no propicia en la gestión pública de la Unidad de Gestión en Cañete dando resultados de 36, 5% y baja con 19.3%.

Del mismo modo, Rabanal (2020). El tipo de investigación fue aplicada y de diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 41 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que, la relación esta dada de forma positiva dando a conocer mediante el coeficiente de 0, 762

Por su parte, Rios (2018). Desarrollo en su estudio el tipo de investigación fue no experimental y de diseño correlacional. La población y la muestra fue de 423 directores. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó, el resultado se da de manera positiva, con el cálculo de 33.18% mostrándose en el chi cuadrado, sin embargo, marca de manera regular el 71, 39%, asimismo marca deficiente con el 15.16%. generalmente la calidad se percibe de manera regular resaltando el 16.08% y como bueno el 14.42%.

Asimismo, Arévalo (2017). Tipo de investigación fue descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La población y muestra fue de 27 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue cuestionario. Concluyó, él área con mayores problemas es la infraestructura dicho resultado es alto con un 48% por consiguiente el cumplimiento tiene indicadores de como planear, organizar y tomar en cuenta el control, de esta manera se debe tener en cuenta el conocimiento del MOF y la

comunicación asertiva con los de mayor jerarquía ya que de ellos proviene lo establecido dado mediante resoluciones y que normas se debe acotar para minimizar falencias más adelante.

Empezamos definiendo cada uno de los términos según Alvarado (2006), menciona que el proceso se da entender como el método y tramitación del uso de medios del progreso en beneficio de las instituciones. (p. 17). Asimismo, Alvarado (2006), menciona que el gobierno está compuesto de enseñanza tanto al personal estatal esto pueden ser dados mediante libros (principios, temas, enfoques, entre otros), propio de las entidades públicas. (p.17).

Seguidamente como autor principal de la variable **proceso administrativo**, se enfoca en Münch (2014), como la transformación administrativa desde el punto de vista de sus fases, visión, perdidos, tiene la finalidad de ser el efecto de lo que se tiene que aplicar tal es el caso de sus principios desde el punto de vista. (p. 24). Además, Pérez (2013) define el proceso administrativo como “contiguo al dirigente en sus acciones donde se da conocer el desarrollo del cumplimiento de planear, dirigir, controlar y coordinar” todo esto van de la mano. (p.160).

Importancia de los procesos administrativos, según Koontz (2008), menciona que es el órgano encargado de los recursos tal es el caso en instituciones modernas o actuales se presenta la gestión, donde se puede dominar de manera eficiente lo administrativo esto tiende a ser rápido y con poca tramitación. Sin embargo, la finalidad se ve marcada en la técnica que se estable en la institución. Consecutivamente se habla de un sistema clave sin lugar a duda en la organización, todo funciona acorde a esto para tener resultados favorables. A continuación, se menciona estos sistemas que son de vital importancia tener en cuenta. Dentro del régimen de estudio se encuentra “coordinación de recursos, enfocado en objetivos, tanto en lo financiero y lo humano. Otro de ello es el ambiente, lo cual es visto desde lo externo. Seguidamente se menciona las funciones dentro de ella se evalúa el instrumento, recursos. Finalmente se menciona los roles que son derivados mediante información en la toma de decisiones”

Sin embargo, Bernal y Sierra (2008), la tarea o labor están enfocados en las cuatro funciones de la administración para variar enfoques, teorías, noticias en el ámbito de lo estatal, tienden a ser expuestos desde una resolución. Continuamente son llamados a establecer funciones y ser considerados como el procedimiento. Este proceso es planteado mediante la efectividad de las organizaciones, siempre se trabaja de manera conjunta con el cumplimiento, estos son impuestos por las jerarquías de mayor nivel. Por lo general las áreas repercuten entre sí, cada función establecida refuerzas en paralela es decir que van teniendo noción y son entendidas, puede ser el caso de que exista dinamismo, interacción y sistema integral. (p. 49).

Mediante la administración se consigue los objetivos deseados para Daft (2004), menciona que, en las organizaciones, se deduce mediante las metas, lo que puede funcionar como planificar, dosificar aquellos recursos de forma adecuada tratando de que sea burocrático y esto se pueda trabajar en conjunto y sea atendido cualquier gestión que se presente. De este modo se presenta don aportes importantes uno de ello son la división y otro de ello es el logro que se puede dar de manera fiable o capaz. De la misma manera, Sovero (2007) estima que el proceso administrativo, son la maniobra y la acción de poder conducir las funciones a buen recaudo tanto del apoyo que se puede aportar en la gestión. Además, sugirió las cuatro funciones de la administración.

Se fundamenta mediante la teoría de Chiavenato (2013), que son llamados periodo de la administración, si bien es cierto este enfoque es visto desde el lado del sector público y aplicado en el desempeño del trabajador y bajo tramitación, es por ello que se da a conocer lo siguiente: **planeación, la organización, la dirección y el control.**

Para Münch (2014), determina lo siguiente. **Planeación**, guiada a la organización, mediante sus actos se reflejará los resultados, de esta manera es el trabajo conjunto del entorno y de la táctica para acortar riesgos que afecten la misión y visión de su estructura. (p. 37). En el ámbito del orden es de gran importancia mencionar dicha dimensión ya que se mide en un largo plazo y mediano, a su vez están enfocada a acortar planes ya sean elaborados por el personal,

secuencialmente se pretende crear los planes estratégicos con el fin de identificar el nivel operativo. (p. 37).

Seguidamente se presenta la segunda dimensión, **organización**, Münch (2014), recalca como los demás autores que mediante las funciones ayuda a simplificar el trabajo ya que es un método fácil de emplearlo y mantener el ritmo del trabajo, muchas entidades caen en la negatividad por el retraso de documentación y siendo esto un problema muy arduo de nunca acabar. (p. 57); la segmentación se constituye en la siguiente etapa, dividir trabajo, trazar metas en la organización, entre ellos esta los macroprocesos o lo básico que son las funciones que se tiene en cuenta, además se recalca que se da de manera continua en las áreas. (p. 57).

La **coordinación** es una de las otras etapas de la planeación, cual enfocada en intercambiar pertinencias y cualidad de sus actividades (p. 61). Asimismo, se presenta la tercera dimensión, **dirección**, se plantea de acuerdo con su estructura, sus planes para que haya un mejor entendimiento en la toma de decisiones, sin embargo, ser líder también implica llevar un buen desenvolvimiento ya que eres la persona idónea para que maneje bien la organización. (p. 101), cuando se llega a decidir ya sea en una asamblea contando con todo el personal se atina a mantener un buen clima donde se da a conocer planes, actividades, comportamientos, conductas, ejercita en el logro de poder dominar una organización. (p. 101).

Por último, se presenta la cuarta dimensión, la **evaluación y control**, menciona como medir los estándares con el fin de recabar resultados positivos o negativos o que indicador se tiene que fortalecer de acuerdo con estas situaciones se mejora el desempeño de la institución. (p. 121); el proceso de control se establece en las siguientes etapas; el control siempre es una dimensión que se presenta de como debemos medir, el desempeño real de las personas en empresas puede ser con encuestas, guías de observación, lo cierto que nos lleva a establecer ciertas consecuencias del problema. (p. 121); una censura puede ser causa de poder eliminar las conformaciones que se tiene de nuestro entorno cabe mencionar que en la administración esta para prevenir ciertas cosas que no se ve bien más si es en beneficio de la entidad. (p. 122).

Para la segunda variable, para determinar el termino de compromiso, según Rodríguez, et al. (2009), teniendo en cuenta que el compromiso se enfoca a las metas que se quiere lograr por lo que muchos colaboradores comprometidos logran mantener en la entidad. Una alta responsabilidad distingue a cada persona en su área, tanto es la costumbre de realizar bien las actividades encomendadas. Como segundo término es la gestión, para Jiménez (2000), da a conocer que, gestión es la operación de realizar conjuntamente con las habilidades que se necesitan practicar, dado el caso que el conocimiento tiene que ver con mantener un mejor rendimiento cada vez mejor.

Según la variable **compromiso de gestión**, el Ministerio de Inclusión Social (MIDIS) (2020), considera que es la programación del servicio que se encuentran comprometidos, sea esto bien recibido se realiza un seguimiento y posible evaluación de lo que se está poniendo en marcha, no sin antes mencionar también que está sujeta al soporte logístico. (p. 4). El siguiente aspecto involucra a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018), menciona las condiciones de facilitar el cumplimiento mediante evaluaciones continuas, sin intervenir con los compromisos que están en ejecución, quiere decir que antes de aplicarse se debe prevenir posibles debilidades de la gestión. En estos escenarios, para Organización Panamericana de la Salud (2019), menciona un bien o servicio están situadas a actividades que requieren de metodologías e instrumentos, dado estos materiales o insumos son gerenciados por el sector salud, en particularidad estas entidades son beneficiados según las necesidades de urgencia quien lo necesita, también son vistos en condiciones negativas, muchas veces en el sistema que no son atendidos de manera apropiada.

Cabe considerar, la entidad especializada cumple con la guía de compromiso, por lo que se menciona dos niveles: Básico y diferenciados, donde abarca dimensiones, son el resultado del personal además menciona tres aspectos como son inquietudes de querer dar a conocer a los demás, ideal que ayuden a contribuir con un fin común, entre otros. en su mayoría las instituciones trabajan con compromisos que ayudan a subsanar inconvenientes dentro del ámbito organizacional. (Aon, 2018). Como condición psicológica también se enfoca con el individuo y estos con sus semejantes, asimismo es parte del compromiso las tridimensiones como lo es

la continuidad, lo afectivo y normativo. (Baez; et al., 2019)

Características como indicadores de salud, para Mejía (2012), da a conocer que son oportunidades para las instituciones, al mismo tiempo se menciona la validación y participación del usuario, siempre los compromisos son enfocados a la población y en beneficio de ellos, se realiza estas gestiones. Un aporte realizado por el MINSA (2017), en el sector salud se plantea cuatro indicadores, presentando como la situación de salud, variedad de fenómenos, distribución y tendencia, según a las estimaciones de datos sanitarios.

Con respecto a Maldonado (2008), resalta tres características: La simplificación, llamada como multidimensional esta enlazada con economía, social, cultural y político, de esta forma la medición se da en situaciones que permite contrastar lo actual con lo antiguo, un estudio realizado también se enfoca el tiempo, los patrones y siendo fundamental la comunicación que son temas que tienen a tomar decisiones de manera particular.

Los compromisos de gestión según el Ministerio de Inclusión Social (MIDIS) (2020), menciona lo siguiente: SIII-03 Niñas y niños de 6 a 8 meses de edad del departamento, para realizar este proceso se dosifica la hemoglobina, que iniciaron tratamiento o suplementación preventiva con hierro; SIII-04 Casos sospechosos o confirmados con cuadro clínico leve, seguimiento del tratamiento, en el primer nivel de atención de salud-PNAS, RED o GERESA/DIRESA; SIII-05 IPRESS que cuentan con disponibilidad de EPP en el primer nivel de atención de salud-PNAS.

Los siguientes compromisos de gestión serán considerados para dimensiones según el Ministerio de Inclusión Social (MIDIS) (2020), menciona tres dimensiones, uno de esos es **SIII-01 Niñas y niños con prematuridad y/o bajo peso al nacer del departamento, que reciben gotas de hierro al mes de vida**, da a conocer que es el % de niñas (os) del departamento con prematuridad leve (34-36 semanas de gestación) y/o bajo peso al nacer (1 500 a 2499 gramos), registrados en el CNV en línea, que reciben gotas de hierro al mes de vida. Como segunda dimensión es **SII-02 Niñas y niños entre 110 y 130 días del departamento, que reciben hierro en gotas**, menciona que el % de niñas (os) registrados en el Padrón Nacional que

cumplen 130 días de edad en el mes de evaluación, sin diagnóstico de anemia en el HIS, que han recibido gotas con hierro entre los 110 y 130 días de edad. Como tercera dimensión **VII-01 Gestantes con detección positiva de violencia contra la mujer realizadas en IPRESS del primer nivel de atención**, menciona que % de gestantes con detección positiva de violencia contra la mujer realizadas de violencia contra la mujer realizadas en IPRESS del primer nivel de atención I1-14. Condición previa; 80% de gestantes atendidas a quienes la aplicaron la ficha de detección de violencia contra la mujer (Tamizaje).

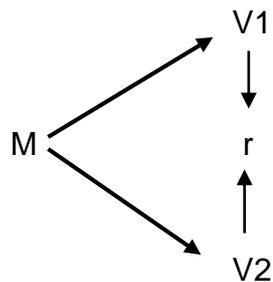
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Básica, directamente originado desde el marco teórico al que le da origen y sin crear ningún aspecto práctico. (Hernandez et al., 2014).

Diseño de investigación: Descriptivo correlacional, en su entorno describió las variables en cuanto a la evaluación de sus resultados se apreció si hay relación o no, la investigación fue realizada en periodo determinado. (Hernandez et al., 2014).

Se esquematiza a continuación:



Dónde:

- M = Muestra
- V1 = Procesos administrativos
- V2 = Compromisos de gestión
- r = Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

V1: Procesos administrativos

V2: Compromisos de gestión

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Las personas que se encuentran en un determinado lugar. (Hernández, et al., 2014, p.174)

Se conformo por 35 colaboradores (3 nombrados, 27 Cas, 3 D.L. 276 y 2 Serums) de la Micro Red de Salud Pueblo Libre, Moyobamba, 2021.

Criterios de inclusión: Se incluyo al personal nombrado, CAS, D.L 276 y al SERUMS, siendo los profesionales de salud, técnicos, auxiliares asistenciales de la entidad.

Criterios de exclusión: No se excluyó a ningún colaborador.

- Todos los colaboradores de locación de servicio pasaron a CAS Covid.

Muestra: Es la cantidad pequeña de la extracción de población. (Hernández et al., 2014, p.175)

Por lo que es igual a la población de 35 colaboradores.

Muestreo: La muestra considerada se establece en la población es lo que se llama muestra censal, todo el personal entra a evaluación.

Unidad de análisis: Un colaborador de la Micro Red de Salud Pueblo Libre, Moyobamba, 2021.

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

Técnica

Es la encuesta, ayudó con la elección, el cual se necesitó evaluar la relación de las variables. Según Hernández et al (2014), se basó en preguntas cerradas y sencillas de contestar lo que ayuda a tener un análisis más veraz de acuerdo con los porcentajes establecidos.

Instrumento

Para los procesos administrativos, cuya finalidad es identificar el nivel de los procesos administrativos del Centro de Salud Libre – Moyobamba, 2021, se tmo en cuenta el estudio de Sánchez (2017), denominada: Proceso administrativo y calidad de servicio desde la perspectiva de los trabajadores. El cuestionario fue

estructurado en 16 enunciados, dividido en 4 dimensiones. Dimensión 1 contó con 4 ítems, dimensión 2 contó con 4 ítems, dimensión 3 contó con 4 ítems, dimensión 4 contó con 4 ítems. La escala fue la ordinal con una valoración de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre. El estudio se trabajó la baremación con los niveles Malo (puntaje 1 y 2), regular (puntaje 3) y bueno (puntaje 4 y 5). Para la presentación de los resultados se empleó la escala de conversión.

En cuanto al compromisos de gestión, cuya finalidad es identificar el nivel de los compromisos de gestión del Centro de Salud Pueblo Libre – Moyobamba, 2021, se acomodó al estudio de Álvarez (2018), denominada: Compromiso de gestión del personal técnico de equipos en el Hospital Nacional Docente Madre Niño. Tuvo una estructura en 16 enunciados, dividido en 3 dimensiones, la primera está conformado por 5 ítems, la segunda está conformado por 5 ítems, la tercera está conformado por 6 ítems. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre. El estudio se trabajó la baremación con los niveles Malo (puntaje 1 y 2), regular (puntaje 3) y bueno (puntaje 4 y 5). Para la presentación de los resultados se empleó la escala de conversión.

Validez

La validez, se da mediante la opinión de expertos, donde fue evaluado por los docentes de acuerdo a la especialidad, de esta manera se agregó puntuación correspondiente donde 1 es muy deficiente y 5 excelente.

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Proceso administrativo	1	Metodólogo	4.1	Apto para aplicación
	2	Especialista	4.6	Apto para aplicación
	3	Especialista	4.4	Apto para aplicación
Compromiso de gestión	1	metodólogo	4.1	Apto para aplicación
	2	Especialista	4.6	Apto para aplicación
	3	Especialista	4.4	Apto para aplicación

La validación del instrumento necesariamente los expertos evalúan la coherencia y pertinencia de las variables en estudio. Dando un promedio de 4.36, dado en porcentaje es el 87.33%. dando conformidad de la alta validez, esto afirma la condición metodológica para ser estudiado.

Confiabilidad

Análisis de procesos administrativos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	16

Análisis de compromiso de gestión

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	16

La prueba Alfa de Cronbach, dio el resultado, el cual apoyó en la obtención de

la fiabilidad del instrumento, en donde se obtuvo valores de 0,951 y 0,945 es decir existe una excelente credibilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Empezando desde el problema, llevándose al proceso de análisis en el ambiente afectado, una vez consolidado, se realiza el estudio de cada variable con otros trabajos, teniendo como antecedentes para una posible discusión de los autores, además de ellos se realizó el refuerzo con información como son las teorías, enfoques, resoluciones que dieron soporte a la investigación, una vez plasmado esto nos atrevimos a ver la metodología, siendo un aporte importante, seguidamente se dio a conocer los resultados, que fueron realizados mediante las encuestas, una vez realizados se realiza la discusión, y concluyendo con los dos últimos capítulos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se realizó la aplicación de los instrumentos y una vez validado, se manifestaron por medio de figuras y tablas, una vez dado de dio a conocer la contrastación de la hipótesis. A continuación, se muestra una table donde se da a conocer los valores -1 y 1, mostrando si existe ya sea positivo o inversa o mejor dicho coeficiente negativo, se logra mostrar el valor 0 siendo esta la dependencia total. Se muestra el siguiente cuadro:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta

0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

Comprendido de acuerdo a la Universidad César Vallejo, respetando los deberes de autor, asimismo se tuvo el permiso de las personas que laboran, posteriormente se justifica en la razón de ética y de justicia, respeto y benevolencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.

Tabla 1

Nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.

Escala	Intervalo	f	Porcentaje
Malo	44 – 65	12	34%
Regular	66 – 76	13	37%
Bueno	77 – 80	10	29%
		35	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba.

Interpretación:

Se representa a los 35 colaboradores encuestados se evidencia que, el nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, tiene un nivel regular en un 37% el cual está representado por 13 trabajadores, asimismo se observa un nivel malo en un 34% y a su vez se observa un nivel bueno en un 29%.

4.2. Compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.

Tabla 2

Nivel de los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.

Escala	Intervalo	f	Porcentaje
Malo	50 – 61	12	34%
Regular	62 – 74	13	37%
Bueno	75 – 80	10	29%
		35	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba.

Interpretación:

Se precisa de los 35 colaboradores encuestados se evidencia que, el nivel

de los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, tiene un nivel regular en un 37% el cual está representado por 13 trabajadores, asimismo se observa un nivel malo en un 34% y a su vez se observa un nivel bueno en un 29%

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Procesos administrativos	,889	35	,002
Compromiso de gestión	,926	35	,021

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Según la muestra es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro Willk; el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Pearson para la correlación.

4.3. Determinar la relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.

Tabla 4

Relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.

		Procesos administrativos	Compromiso de gestión
Procesos administrativos	Correlación de Pearson	1	,508**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	35	35
Compromiso de gestión	Correlación de Pearson	,508**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	35	35

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

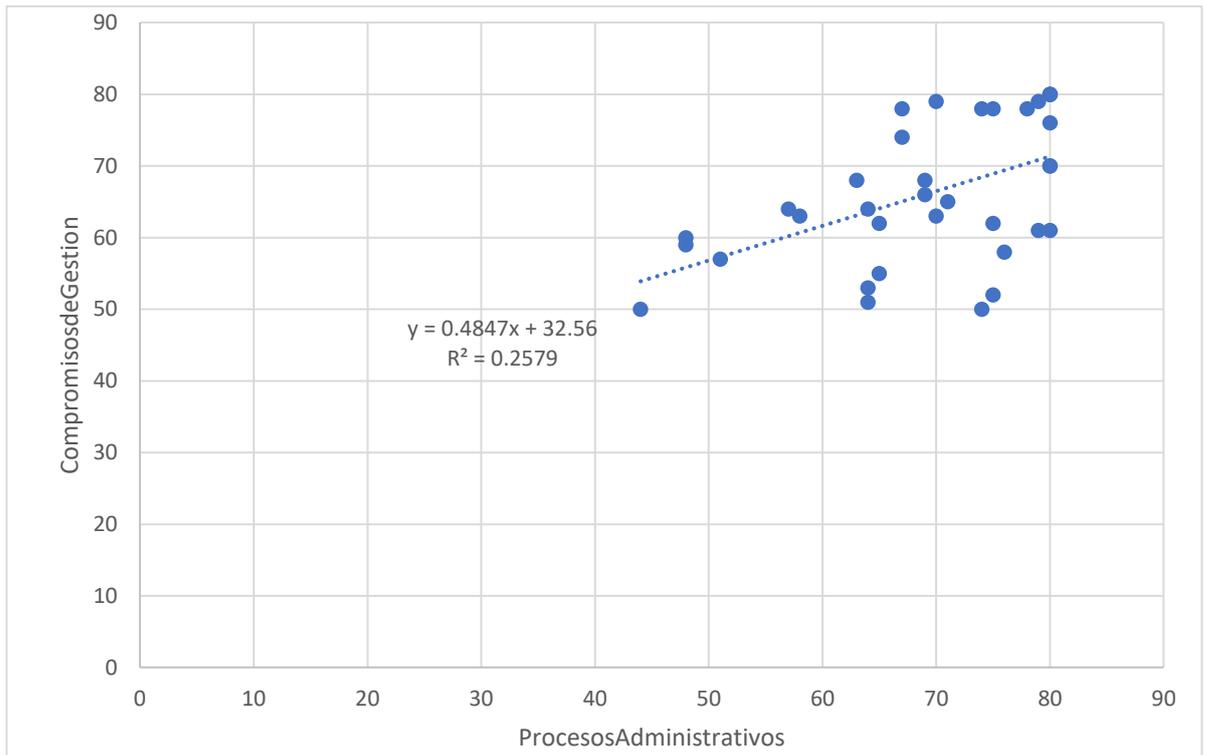


Figura 1. Diagrama de dispersión entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de los colaboradores.

Interpretación:

Cumpliendo con la correlación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021. Por medio de la correlación de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0, 508 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,002 (p-valor \leq 0.05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que los procesos administrativos se relacionan en un (nivel positivo moderado) con los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.

V. DISCUSIÓN

El objetivo fue determinar la relación de los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre, Moyobamba, 2021. Orientado a explicar los procesos administrativos y los compromisos de gestión desde la perspectiva de los colaboradores de la Microred de Salud; los resultados recibidos mencionan que existe relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre, Moyobamba, 2021, ya que, al calcular el coeficiente de correlación de Pearson, menciona la significación bilateral de 0,002, siendo menor a 0,05 por lo que se establece que existe relación. Consecutivamente, el coeficiente de correlación Pearson es de 0,508 que indica una correlación positiva moderada, entonces, se rechaza la hipótesis nula.

Mora., Huilcapi & Escobar (2017) las instituciones manejan un alto nivel de cumplimiento de metas y objetivos. Sin embargo, tienden a cubrir las brechas con el proceso de aseguramiento, se quiere lograr que no exista errores y que la falta de planificación no sea frecuente, que esta sea estructurada de la mejor forma posible. Tener un proceso en el logro de objetivos conlleva a tener segura a la entidad, algo que no está pasando en Babahoyo, sin embargo, las escenas de riesgo son constantes. Por consiguiente, Mendoza, Delgado, García & Barreiro (2018) mencionan que el control interno siempre funciona de la mano con la gestión administrativa siendo esto los sistemas de implementación, sin embargo, las plazas como es aprobación, formulación, ejecución y rendimiento están asignados de manera directa y generan procesos críticos a la organización, además la participación es continua en cuanto a la logística.

Del mismo modo Loo (2017) menciona es ausente la gestión uno de los países como Chile esta siendo afectado en cuanto a las disposiciones que se ocultan, por lo que los directores no están satisfechos, cabe indicar que la administración pública se revela la recepción de los recursos como fuente para asignar a las unidades que lo requieren, pero existe un gran problema que a falta de información no están tomando decisiones en cumplimiento de los mismos, el promover la atención a la necesidad pública, siempre son falencias que incurre en estos campos, no es un trabajo que se realiza a transparencia y

muchas veces son malintencionados. La gran recomendación que da el autor es promover el trabajo conjunto de manera continua. Para Koontz (2008) menciona que las personas deben tener en claro los objetivos y guiarse mediante técnicas para lograr las metas enmarcadas. El subsistema es lo que abarca a la organización, entonces es aquí donde se estable las funciones y empieza a evolucionar el pensamiento, de forma creativa, teniendo en cuenta de nuestro entorno, como son los materiales, el recurso humano y financiero, entre otros aspectos como son objetivos claros.

La procedencia del resultado tiene como fin la relación con la primera variable, el nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, tiene un nivel regular en un 37% el cual está representado por 13 trabajadores, asimismo se observa un nivel malo en un 34% y a su vez se observa un nivel bueno en un 29%. Al contrastar los resultados con Caballero (2017) menciona en su estudio que un 51.9% de los trabajadores administrativos percibió como eficiente la gestión administrativa en el Servicio de Administración Tributaria de Lima, 2017, el 23,0% la percibió como regular y el 25.2% la percibió como ineficiente. Del mismo modo Campos (2017) menciona que la primera variable no se adecuaba al marco de la gestión pública moderna en la institución, asimismo predomina (36, 55.38%) y baja (19, 29.23%).

Por su parte Rabanal (2020) menciona que los objetivos funcionan en base a los compromisos, toda entidad mantener un plan anual, estableciendo lo que tiene que trabajar en todo el año, sin embargo las acciones programadas, el control de la gestión tiene que ver con la ejecución de lo mismo en tiempos determinados. Sovero (2007) estima que el proceso administrativo, es el enlace entre las operaciones y actividades, ayudando a mejorar la condición de sus funciones, seguidamente tiene que ver con cuatro funciones importantes y siempre y cuando esté presente la participación.

En relación con la segunda variable el nivel de los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, se menciona regular en un 37% designados a 13 trabajadores, asimismo se observa un nivel malo en

un 34% y a su vez se observa un nivel bueno en un 29%. Al contrastar con los resultados de Ríos (2018), considera que la gestión administrativa y la calidad dio como resultado aplicado en la UGEL de 33.18 en representación del chi cuadrado. un primer resultado fue regular con un 71.39% en menciona a la gestión administrativa, seguido de malo con 15.16%, en cuanto a la estabilidad solo menciona un 13%. de esta manera se concluye para la gestión que se da de manera regular. otro punto a trata es la calidad siendo los porcentajes de 69.50%, regular, 16% malo y solo un 15% bueno.

Del mismo modo, Arévalo (2017) menciona que en el Distrito de Morales, el 48%, muestra un nivel alto, las acciones, se determinan en la planificación, control, organización y ejecución, por lo que se encuentra trabajadores satisfechos, al mantener un nivel alto en sus resultados menciona que cumplen las funciones, responden a lo que establece el MOF, la comunicación se da asertivamente y los directivos dan lo mejor de sí, por lo tanto los objetivos propuestos cumplen a cabalidad en el tiempo previsto. Por su parte Aon (2018) menciona que los compromisos de gestión presentan 2 niveles, entre ellos el básico y el diferenciado, por lo que también engloban como dimensiones, no es el caso de la investigación que se esta realizando por que el enfoque es desde el sector salud, como también el compromiso del trabajador se basa en tres dimensiones en este caso se quiere que el trabajador exprese sus inquietudes, conductas, propuestas, ideas que ayuden a fortalecer a la empresa.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021., dando resultados de la correlación de Pearson fue de 0, 508 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,002 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

- 6.2.** Los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, nivel regular en un 37% representado por 13 trabajadores, seguido de un nivel malo en un 34% y a su vez se observa un nivel bueno en un 29%.

- 6.3.** Los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, nivel regular en un 37% representado por 13 trabajadores, consecutivo de un nivel malo en un 34% y a su vez se observa un nivel bueno en un 29%.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe de la Microred de Salud, los procesos administrativos guardan relación con los compromisos de gestión, donde el coeficiente de Pearson fue de 0, 508; inculcar al personal a realizar actividades que ayuden a mejorar ciertos procesos ya sea tomar decisiones a ciegas, ser más eficaz y eficiente, asimismo la comunicación como fuente de cumplir los objetivos a mediano y largo plazo, motivando a los colaboradores para que se sientan comprometidos.

- 7.2.** Al jefe de personal, proporcionar programas que ayuden en el apoyo del proceso de aprendizaje de manera paciente y tolerante, otra intención es el instrumento de medición ayudará a tener noción de fallas o inconvenientes que pueden ser subsanados de manera rápida, así como dotar deberes que quien asignen.

- 7.3.** A los encargados de áreas, dar seguimiento y monitoreo continuo del cumplimiento de los compromisos de gestión, asimismo fomentar la integración laboral, el trabajo realizado tiene la finalidad de contribuir a mejorar tanto el clima laboral, de las metas, objetivos y cumplimiento establecidos por las instituciones.

REFERENCIAS

- Alvarado O. (2006), *Gestión Educativa: Enfoques y Proceso*. Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima. Lima – Perú.
- Aon (2018). Trends in global employee engagement.
- Arévalo, P. (2017). *Gestión administrativa y calidad de procesos del área de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2576799>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. & Lao, Y. (2019). *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas*. Ingeniería Industrial. 40(1), 14–23.
- Bernal, C. & Sierra, H. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Bogotá. Colombia. Pearson, Prentice Hall.
- Caballero, K. (2017). *La percepción de la gestión administrativa del Servicio de Administración Tributaria de Lima, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
<https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=9ca99a07-2e2e-41d7-9ac5-7dd3838ba4ce%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.30350E&db=edsbas>
- Calderón J. (2016). *Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral*. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 21 (3). pp. 239-247.
- Campos, I. (2017). *Los procesos administrativos en el marco de la modernización del Estado en la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL N° 8, Cañete*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
<https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=9ca99a07-2e2e-41d7-9ac5-7dd3838ba4ce%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.5A0155E9&db=edsbas>
- Cernas, D., Mercado, P. & León, F. (2018) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y*

Estados Unidos. Contaduría y administración.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006

Draft, R. (2004). Administración. México. Cengage Learning Editors.

Gobierno Regional de San Martín (2018 – 2020), *Plan estratégico institucional del gobierno regional san Martín 2018 – 2020*. Gerencia regional de planeamiento y presupuesto sub gerencia de planeamiento estratégico y estadística regional.
<http://www.regionsanmartin.gob.pe/OriArc.pdf?id=100959>

Gutiérrez, A., Pinares, M., Salazar, W. & Guerrero, J. (2021), *Impacto económico en la calidad de los servicios de salud en el marco de la pandemia covid-19 en el Perú*. Revista: Facultad de Medicina Humana.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-248.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: 6° edición.

Horna, O. (2020). *El reto de la transformación organizacional*.
<https://beta.elperuano.pe/noticia-el-reto-de-transformacion-organizacional-98798.aspx>

Jiménez, J. (2000). Manual de Gestión para los jefes de servicios clínicos. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Juárez, J. (2015). *Importancia de la administración en la salud*.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/juarez/ju-2015/ju153-4a.pdf>

Koontz, H. (2008). Administración Moderna. Quinta Edición, Editorial Mc Graw Hill, Colombia.

Loo, M. (2017). *El significado del procedimiento administrativo*. Valparaíso: Revista Derecho del Estado.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/4930>

Maldonado, H. (2008). Guía para Diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores. Bogotá, Colombia: Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización.

Mejía, L.(2012). Diseño de indicadores como herramienta para medir la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros en el departamento de servicios al cliente del hospital Santa Inés. Cuenca-Ecuador: Universidad

politécnica Salesiana.

- Mendivel, R., Lavado, C. & Sánchez, A. (2020), *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo*. Revista Conrado. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mendoza, P., Mostajo, P., Velásquez, A. & Cotrina, A. (2015), *El Sistema Regional de Salud de San Martín y su política de reducción de la desnutrición infantil: aplicación en el Perú del Enfoque de Evaluación de Sistemas de Salud/Health Systems Assessment*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mendoza, W., Delgado, M., García, T., & Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Ministerio de Inclusión Social (2020). Sistema Adenda al Segundo Convenio de Asignación Por Desempeño (CAD) entre el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministerio de Economía y Finanzas, y el Gobierno Regional de San Martín. https://www.midis.gob.pe/fed/images/2doCAD_7maAdenda_SanMartin.pdf
- Mora, J., Huilcapi, M., & Escobar, D. (2017). *Aseguramiento de los procesos administrativos y financieros*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889719>
- Münch, L. (2014). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson
- Organización Internacional del Trabajo (2018). ¿Cuál es la diferencia entre monitoreo, evaluación intermedia y evaluación de impacto? Obtenido de Oficina internacional de trabajo: <http://guia.oitcinterfor.org/>
- Organización Panamericana de la Salud (2019). Estrategia y plan de acción para mejorar la calidad de la atención en la prestación de servicios de salud 2020- 2025. 71 sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas. Washington, D.C., EUA, del 30 de septiembre al 4 de octubre

- del 2019. Recuperado de
<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51621/CD57-12-s.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Oyarzún, L. (2018), *Los desafíos de la globalización en américa latina: ¿estado o región?* Revista: *Universum*.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/universum/v33n1/0718-2376-universum-33-01-00164.pdf>
- Pérez, M. (2013). *Diccionario de administración*. Lima: Editorial San Marcos.
- Rios, J. (2018). *Gestión administrativa y la calidad del servicio en la UGEL Moyobamba, 2018*. Moyobamba: Universidad Cesar Vallejo.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2596282>
- Rodríguez, F., Zarco, V. & González, J. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide
- Sovero, F. (2007). *Como dirigir una Institución Educativa*. Lima: AFA, Editores Importadores S.A.
- Toyama, G. (2014). *Retener talento para reducir costos*. Lima: Conexión ESAN.
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/04/28/retener-talento-reducir-costos/>

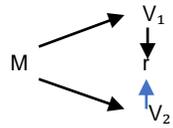
ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Proceso administrativo	Münch (2014), como la transformación administrativa desde el punto de vista de sus fases, visión, perdidos, tiene la finalidad de ser el efecto de lo que se tiene que aplicar tal es el caso de sus principios desde el punto de vista. (p. 24).	Es el proceso que encierra la gestión de administrar una organización desde su planificación hasta el control de todo lo gestionado y será medida bajo una escala ordinal a través del instrumento de cuestionario.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Estratégica. • Funcional. • Operativa 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • División de trabajo. • Coordinación 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Motivación. • Comunicación. • Liderazgo. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de estándares. • Medición y detección de desviaciones. • Corrección. • Retroalimentación 	
compromisos de gestión	Considera que es la programación del servicio que se encuentran comprometidos, sea esto bien recibido se realiza un seguimiento y posible evaluación de lo que se está poniendo en marcha, no sin antes mencionar también que está sujeta al soporte logístico. ((MIDIS, 2020)	Actividades orientadas a mejorar el desempeño institucional, para una mayor eficiencia y efectividad y será medida bajo una escala ordinal a través del instrumento de cuestionario	SIII-01 Niñas y niños con prematuridad y/o bajo peso al nacer del departamento, que reciben gotas de hierro al mes de vida.	<ul style="list-style-type: none"> • SIII-01 Porcentaje de niñas y niños con prematuridad y/o bajo peso al nacer del departamento, que reciben gotas de hierro al mes de vida 	Ordinal
			SIII-03 Niñas y niños de 6 a 8 meses de edad del departamento, con dosaje de hemoglobina, que iniciaron tratamiento o suplementación preventiva con hierro	<ul style="list-style-type: none"> • SIII-03 Porcentaje de niñas y niños de 6 a 8 meses de edad del departamento, con dosaje de hemoglobina, que iniciaron tratamiento o suplementación preventiva con hierro 	
			VII-01 Gestantes con detección positiva de violencia contra la mujer realizadas en IPRESS del primer nivel de atención.	<ul style="list-style-type: none"> • VII-01 Porcentaje de gestantes con detección positiva de violencia contra la mujer realizadas en IPRESS del primer nivel de atención. 	

Matriz de consistencia

Título: Procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.</p> <p>Identificar el nivel de los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre los procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de los procesos administrativos de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, es bueno.</p> <p>H2: El nivel de los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021, es bueno.</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica empleada fue la encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento empleado fue el cuestionario.</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Dónde: M = Muestra V₁ = Procesos administrativos V₂ = Compromisos de gestión. r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población</p> <p>Estará conformada por 35 colaboradores de la Micro Red de Salud Pueblo Libre, Moyobamba.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra será igual a la población, es decir de 35 colaboradores</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Procesos administrativos</td> <td style="text-align: center;">Planeación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dirección</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Compromisos de gestión</td> <td style="text-align: center;">SIII-01</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">SIII-03</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">VII-01</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Procesos administrativos	Planeación	Organización	Dirección	Control	Compromisos de gestión	SIII-01	SIII-03	VII-01
Variables	Dimensiones													
Procesos administrativos	Planeación													
	Organización													
	Dirección													
	Control													
Compromisos de gestión	SIII-01													
	SIII-03													
	VII-01													

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO: Proceso administrativo

Instrucción. El presente cuestionario sirve para identificar el nivel de los procesos administrativos del Centro de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, A continuación encontrara una serie de preguntas, cada una con sus opciones de respuesta. Por favor lee atentamente y responda la opción que usted considere la indicada.

Marca una sola alternativa en la escala de valoración.

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	ALGUNAS VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión planeación						
01	¿La misión de la empresa se acerca a la realidad, es decir cumple los valores que cada trabajador debe ejercer?					
02	¿La visión es entendible y está orientada a lograr las metas a largo plazo de la institución?					
03	¿Las acciones programadas se articulan a los objetivos y metas institucionales?					
04	¿Considera que asume una actitud de compromiso con el desarrollo de las acciones programadas?					
Dimensión división de trabajo						
05	¿Considera que la división de trabajo por áreas se encuentra correctamente establecida?					
06	¿Los jefes respetan la división jerárquica que existe en la institución?					
07	¿Considera que las actividades de trabajo institucional están adecuadas y correctamente coordinadas entre las instancias de gestión?					
08	¿Considera que el trabajo en equipo se realiza de manera adecuada y coordinada?					
Dimensión dirección						
09	¿Cómo trabajador participa en la toma de decisiones?					
10	¿Las decisiones tomadas por su jefe inmediato son las correctas?					

11	¿En su área se realizan actividades que permitan a los colaboradores sentirse motivados?					
12	¿La comunicación entre el personal de cada área, es de manera cordial y eficaz?					
Dimensión control						
13	¿Considera que en la institución se han definido estándares que sirven de modelo, guía o base para efectuar el control de los procesos de gestión y sus resultados?					
14	¿Considera que existen guías de estándares e instrumentos de evaluación y control de calidad en los procesos de gestión y en los resultados institucionales?					
15	¿Considera que en la institución se utiliza instrumentos de medición de resultados debidamente aprobados?					
16	¿Los instrumentos de medición de resultados que se utilizan en la institución son eficaces?					

Sánchez (2017), *Proceso administrativo y calidad de servicio desde la perspectiva de los trabajadores de la Ugel 03 lima - 2017*

CUESTIONARIO: Compromisos de gestión

Instrucción. El presente cuestionario sirve para identificar el nivel de los compromisos de gestión del Centro de Salud Pueblo Libre - Moyobamba. A continuación encontrará una serie de preguntas, cada una con sus opciones de respuesta. Por favor lee atentamente y responda la opción que usted considere la indicada.

Marca una sola alternativa en la escala de valoración.

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	ALGUNAS VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión SII-01						
01	¿se verifica y actualiza el padrón nominal de los niños prematuros y de bajo peso al nacer?					
02	¿se ejecuta el seguimiento mediante visita domiciliaria?					
03	¿Se mantiene el cuaderno de seguimiento actualizado?					
04	¿Los niños que nacen con bajo peso y/o prematuros reciben su primera entrega de hierro dentro de los 30 días?					
05	¿Se realiza el adecuado registro en el Sistema de Gestión HIS?					
Dimensión SII-03						
06	¿Se verifica y actualiza el padrón nominal de los niños entre 110 y 130 días de la IPRESS?					
07	¿Se ejecuta el seguimiento mediante visita domiciliaria?					
08	¿Se mantiene el cuaderno de seguimiento actualizado?					
09	¿Los niños y niñas entre 110 y 130 días reciben sus gotas de hierro oportunamente?					
10	¿Se realiza el adecuado registro en el Sistema de Gestión HIS?					
Dimensión VII-01						
11	¿Se efectúa el tamizaje de violencia a gestantes atendidas en la IPRESS?					
12	¿Se realiza el diagnóstico oportuno de las gestantes tamizadas?					

13	¿Se cumple con el tratamiento oportuno a gestantes con tamizaje positivo?					
14	¿Se realiza el seguimiento a gestantes atendidas en la IPRESS?					
15	¿Se desarrollan campañas de concientización sobre violencia en madres gestantes?					
16	¿Se realiza el adecuado registro en el Sistema de Gestión HIS?					

Álvarez (2018) *Compromiso de gestión del personal técnico de equipos en el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolome" – Lima, 2017*

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallan, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Proceso administrativo
 Autor (s) del instrumento (s): **ORBEGOZO FASANANDO, Sara Elizabeth**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso administrativo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Proceso administrativo				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso administrativo.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO PARA LA INVESTIGACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 25 de Octubre de 2021.

Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallan
ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales, José Manuel.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Proceso administrativo
 Autor (s) del instrumento (s) : **Orbegozo Fasanando, Sara Elizabeth**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso administrativo.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Proceso administrativo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso administrativo.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 10 de noviembre de 2021.



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Proceso administrativo
 Autor (s) del instrumento (s): **ORBEGOZO FASANANDO, Sara Elizabeth**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso administrativo.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Proceso administrativo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso administrativo.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 25 de Octubre de 2021.



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallan, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromisos de gestión
 Autor (s) del instrumento (s): ORBEGOZO FASANANDO, Sara Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de Gestión.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	1

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO PARA LA INVESTIGACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.1

Tarapoto, 25 de Octubre de 2021.


 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales, José Manuel.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromisos de gestión
 Autor (s) del instrumento (s) : Orbezo Fasanando, Sara Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de Gestión.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 10 de noviembre de 2021.



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromisos de gestión
 Autor (s) del instrumento (s): ORBEGOZO FASANANDO, Sara Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de Gestión.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 25 de Octubre de 2021.


 ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN

MICRO RED DE SALUD PUEBLO LIBRE

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA

La Jefa de la Micro Red de Salud Pueblo Libre,

HACE CONSTAR:

Que el estudiante **Sara Elizabeth Orbezo Fasanando**, de la maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, está autorizado a realizar la investigación titulada **“Procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021”** en el presente año, tal como consta en el título de la investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Moyobamba, 31 de Octubre del 2021



C.D. Patsy Luján Escobedo Landa
CUP 37400
Centro de Salud Pueblo Libre
IEFATURA

Base de datos estadísticos

PROCESOS ADMINISTRATIVOS

Encuestados	Dimensión 1: Planeación					Dimensión 2: Organización					Dimensión 3: Dirección					Dimensión 4: Control					TOTAL
	P. 1	P - 2	P - 3	P - 4	Sub Total	P - 5	P - 6	P - 7	P - 8	Sub Total	P - 9	P - 10	P - 11	P - 12	Sub Total	P - 13	P - 14	P - 15	P - 16	Sub Total	
1	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	5	4	4	3	16	3	3	3	3	12	57
2	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	74
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	79
4	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	44
5	4	4	3	5	16	4	5	4	3	16	5	4	5	5	19	5	3	4	4	16	67
6	5	5	5	5	20	3	5	4	5	17	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	75
7	3	3	5	5	16	5	5	3	5	18	5	4	3	3	15	5	5	5	3	18	67
8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	78
9	5	5	5	4	19	5	4	4	5	18	4	3	5	5	17	4	5	3	4	16	70
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	64
11	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	51
12	4	5	5	5	19	5	5	5	3	18	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	75
13	3	5	3	5	16	3	4	3	3	13	2	5	2	5	14	3	5	3	4	15	58

14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	69
16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	64
17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	80
18	5	5	4	4	18	3	3	3	4	13	2	5	4	5	16	5	4	5	4	18	65
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	80
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	80
21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	80
22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	80
23	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	3	3	3	13	5	5	4	3	17	69
24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	80
25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	79
26	4	5	4	5	18	4	5	4	3	16	4	3	3	4	14	4	5	4	4	17	65
27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	80
28	5	5	5	5	20	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	4	3	4	5	16	64
29	5	5	5	5	20	5	4	4	3	16	3	5	3	4	15	5	5	5	5	20	71
30	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	3	5	18	76
31	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48
32	5	4	5	4	18	3	3	3	3	12	4	5	4	4	17	3	4	4	5	16	63

33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	75
34	4	5	4	5	18	5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	74
35	4	3	4	4	15	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	70

COMPROMISO DE GESTIÓN

Encuestados	Dimensión 1: SIII-01					Dimensión 2: SIII-03						Dimensión 3: VII-01						TOTAL		
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	Sub Total	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	Sub Total	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	P. 15		P. 16	Sub Total
1	5	3	3	3	5	19	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	5	23	64
2	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	78
3	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	79
4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	2	4	20	50
5	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	5	5	27	74
6	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	78
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	28	78
8	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	78
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	79
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	64
11	4	3	3	4	5	19	3	3	3	3	5	17	3	3	3	3	4	5	21	57
12	4	3	5	5	5	22	4	5	4	4	4	21	4	3	3	3	3	3	19	62
13	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	63
14	4	3	3	4	3	17	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	5	4	25	59

15	4	2	3	4	4	17	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	5	30	66
16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	4	21	51
17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	80
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	4	24	55
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	80
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	80
21	4	3	4	4	4	19	4	3	5	5	4	21	5	5	5	5	5	5	30	70
22	5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	76
23	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	5	30	68
24	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	5	20	5	4	3	4	4	4	24	61
25	2	2	3	4	4	15	2	2	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30	61
26	3	2	3	4	4	16	4	2	4	4	4	18	4	4	5	5	5	5	28	62
27	4	3	4	4	5	20	4	3	4	5	4	20	5	5	5	5	5	5	30	70
28	3	1	3	4	4	15	3	1	4	5	4	17	3	4	3	4	3	4	21	53
29	4	2	4	4	4	18	4	2	3	4	4	17	5	5	5	5	5	5	30	65
30	3	2	4	4	4	17	4	3	4	4	4	19	4	4	4	2	4	4	22	58
31	4	2	4	4	4	18	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	60
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	4	26	68
33	4	2	4	4	3	17	5	2	3	4	3	17	3	3	3	3	3	3	18	52

34	4	2	4	3	4	17	3	2	3	2	2	12	3	3	4	3	4	4	21	50
35	3	3	4	3	4	17	5	4	4	4	4	21	5	4	4	3	4	5	25	63

Autorización para la publicación en repositorio institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Micro Red de Salud Pueblo Libre	20531320060
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Patsy Yael Escobedo Landa	DNI: 48114657

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Procesos administrativos y los compromisos de gestión de la Microred de Salud Pueblo Libre - Moyobamba, 2021"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Sara Elizabeth Orbeagozo Fasanando	DNI: 74024867

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
C.D. Patsy Yael Escobedo Landa
C.O. 31400
Centro de Salud Pueblo Libre
JEFATURA
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.