



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Gestión administrativa y contratación del personal en la oficina de  
gestión de servicios de salud Alto Mayo, Moyobamba - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Manayay Pilco, Sandra ([orcid.org/0000-0002-8608-414X](https://orcid.org/0000-0002-8608-414X))

**ASESOR:**

Mg. Horna Rodríguez, Richard Foster ([orcid.org/0000-001-5050-9222](https://orcid.org/0000-001-5050-9222))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios y a mis padres, por sus palabras de motivación y apoyo en esta nueva etapa de mi vida profesional.

**Sandra**

## **Agradecimiento**

A mi querida familia, por estar siempre junto a mí, por demostrarme que pase lo que pase siempre estarán a mi lado.

**Autor**

## 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 .....	4
III. METODOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	29
3.2. Variables y Operacionalización .....	29
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	30
3.5. Procedimientos .....	33
3.6. Método de análisis de datos .....	33
3.7. Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS .....	35
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES .....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS .....	53

## Índice de tablas

Tabla 1. Validez .....	32
Tabla 2. Nivel de gestión administrativa de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022 .....	35
Tabla 3. Nivel de procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022 .....	35
Tabla 4. Prueba de normalidad .....	36
Tabla 5. Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y los procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022 .....	36
Tabla 6. Relación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.....	37

## Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión administrativa y la contratación de personal. ....	38
---	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 62 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión administrativa, fue medio en 50 %, bajo en 32 % y alto en 18 %; la contratación de personal, fue medio en 40 %, bajo en 42 % y alto en 18 %. Se concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,953 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 90.82 % de la gestión administrativa influye en la contratación del personal.

**Palabras clave:** gestión, procesos, contratación.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and the hiring processes of the Alto Mayo Health Services Management Office, Moyobamba - 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design. whose population and sample was 62 collaborators. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of administrative management was medium in 50%, low in 32% and high in 18%; the hiring of personnel, was medium in 40%, low in 42% and high in 18%. Concluding that there is a relationship between the administrative management and the hiring of personnel in the Alto Mayo Health Services Management Office, Moyobamba - 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.953 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ); In addition, only 90.82% of the administrative management influences the hiring of personnel.

Keywords: Management, processes, hiring.



## I. INTRODUCCIÓN

La emergencia provocada respecto a la propagación del COVID-19 presenta un desafío para el servicio, tal como lo menciona Brown et al. (2020). Una buenaparte de los funcionarios alrededor del mundo han perdido la batalla contra este virus, los países han implementado medidas con la finalidad de enfrentaresta pandemia. Sin embargo, se ha observado que esta crisis ha venido afectando la salud del trabajo la vida diaria de las personas de manera general. Los funcionarios públicos deben actuar con un alto nivel de integridad pública, definida por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) como consenso y compromiso constantes con los valores, principios y estándares éticos compartidos para la preservación y priorización públicas (OCDE, 2017).

A lo largo de los años, en el Perú, el desempeño de las actividades en los organismos públicos nos ha ayudado a establecer los criterios correctos para planificar, organizar, dirigir y controlar, porque las direcciones estratégicas son esenciales para la conducción de la acción directa del regulador. Debemos tener en cuenta la eficacia de la descripción y evaluación de las direcciones estratégicas (Bao et al. 2020). La estrategia establecerá directamente el desempeño del negocio de manera eficiente y productiva, esta representa una herramienta importante, porque le permite a la unidad alcanzar las metas y objetivos que se propone cada año. Ahora podemos ver que los recursos, la tecnología y el recurso humano no son suficientes, porque la gestión estratégica gira en torno a la planificación, pensar en el futuro y comprender el entorno externo e interno (Condori & Soria, 2019).

En referencia al ámbito local, en la oficina de gestión de servicios de salud del Alto Mayo, se ha visto deficiencias en la gestión administrativa. Entre las causas tenemos: deficiente gestión de personal; a raíz de diversos temas políticos a la par de la culminación de los contratos laborales, por temas personales ajenos a la institución, con actividades desarrolladas que no están planificadas dentro de los planes de trabajo (POI y PEI), con la inadecuada organización de personal, de materiales y herramientas, con un débil liderazgo por parte de los representantes de la institución e inoportunos controles que

hacen que no se comuniquen de manera oportuna los hallazgos o deficiencias encontradas.

Todo ello ha traído como consecuencia que las actividades que el colaborador venía ejecutando tengan un paro abrupto hasta que existan nuevos procesos de contratación, exista alto nivel de rotación de personal, personal no idóneo, ya que muchos de estos no cumplen los requisitos establecidos en el manual de organización y funcionales. Esto genera que no se dé el cumplimiento de las metas institucionales.

Se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022? De la cual se suscitan los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022? b) ¿Cuál es el nivel de contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022? c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022?

En cuanto a la justificación del estudio; por conveniencia, permitió mejorar la gestión que va desarrollando día a día la institución, con procesos de selección de personal de forma eficaz, eficiente y transparente, contando así con personal capacitado en todas las áreas de trabajo. Relevancia social: permitió brindar un adecuado servicio al usuario, en la medida que se tuvo personal idóneo y con los requisitos mínimos para que pueda brindar una atención de calidad y satisfacer las necesidades de los clientes, buscando así el bien común. Valor teórico: a raíz de la investigación se generó un aporte científico, se logró de esta manera generar una ampliación respecto a los conocimientos relacionados con las variables. Implicancia práctica, brindó un diagnóstico de cómo está la institución y brindó al mismo tiempo alternativas de solución para poder contar con procesos de selección adecuados poder captar personal idóneo en cada área de trabajo. Utilidad metodológica, presentó este tipo de utilidad debido a que se hizo uso del método descriptivo, mediante el cual se buscó brindar una respuesta a la problemática encontrada y a los

objetivos establecidos, todo ello mediante la aplicación de instrumentos debidamente validados, con la finalidad de recopilar datos resaltantes para dar cumplimiento al objetivo general.

En cuanto al objetivo general tenemos: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022; de la cual nacen los siguientes objetivos específicos: a) Identificar el nivel de gestión administrativa en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022. b) Identificar el nivel de contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022. c) Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.

Asimismo, se planteó las hipótesis. Hipótesis general,  $H_i$ : Existe relación entre la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.  $H_0$ : No existe relación entre la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022. Y como hipótesis específicas:  $H_1$ : El nivel de gestión administrativa en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022, es alta.  $H_2$ : El nivel de contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022, es alta.  $H_3$ : Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para Mendoza y Moreira (2021) llevaron a cabo una investigación correspondiente al tipo básica rigiéndose por un diseño no experimental, tomaron una cantidad poblacional y muestra igual a 4 personas, los cuales se sometieron a una encuesta mediante el cuestionario. Concluyeron que gestión administrativa se ha visto influenciada durante la ejecución de los proyectos como un factor clave para el cumplimiento de las metas tomadas en cuenta por la organización; asimismo, debe efectuar una buena toma de decisiones para el uso óptimo de su recurso y llevar a cabo las actividades encomendadas con la finalidad de lograr buenos resultados.

Por su parte Masaquiza, et al. (2020) llevaron a cabo una investigación correspondiente al tipo básica rigiéndose por un diseño no experimental, tomaron una cantidad poblacional y muestra igual a 23 colaboradores, los cuales se sometieron a una encuesta mediante el cuestionario. Concluyeron que la gestión administrativa conlleva un gran poder para desarrollar cada actividad de la institución, por lo que los recursos son la fuente principal para la planificación de nuevos proyectos. Es por ello que estableciendo objetivos y metas se llevan a cabo el buen desarrollo de las funciones académicas, de tal manera la institución tiende a tener mejor relevancia en el proceso de ejecución demostrando la calidad de gestión para el fortalecimiento de la institución.

Asimismo, se consideró a Chávez, et al. (2020) cuyos autores llevaron a cabo una investigación correspondiente al tipo básico rigiéndose por un diseño no experimental, tomaron una cantidad poblacional y muestra igual a 40 trabajadores, los cuales se sometieron a una encuesta mediante el cuestionario. Concluyeron que la gestión administrativa dentro de la institución sirve de gran relevancia para el manejo de sus fondos, facilitando la capacidad de poder poner en marcha actividades por medio las etapas del proceso administrativo. Por lo tanto, la adecuada gestión administrativa logra que las organizaciones mejoren su estructura organizacional, como también la mejora de su calidad productiva que lo hace diferente a sus demás competencias dentro del mercado.

En cuanto a Chocano (2020) llevó a cabo una investigación correspondiente al tipo básica rigiéndose por un diseño no experimental, tomó una cantidad poblacional y muestra igual a 17 personas, los cuales se sometieron a una encuesta mediante el cuestionario. Concluyeron que la falta de integridad en la contratación pública es un problema de larga data que requiere un enfoque holístico con una perspectiva de mediano plazo para construir una ciudadanía basada en valores. Sin embargo, se necesitan reformas institucionales urgentes y medidas concretas a corto plazo para evitar que aquellos que buscan lucrar con la contratación pública aprovechen esta oportunidad. Para estos efectos, es necesario evaluar medidas como la eliminación de decisiones de compra, la asignación de presupuestos contra indicadores de capacidad, transparencia e integridad, y la selección de funcionarios de adquisiciones sobre la base de criterios de integridad, entre otras medidas.

Así mismo, se incluyó a Cavero (2019) llevó a cabo una investigación correspondiente al tipo básica rigiéndose por un diseño no experimental, tomó una cantidad poblacional y muestra igual a 10 personas, los cuales se sometieron a una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que la aprobación del Procedimiento de Contratación Pública Especial señala un paso importante en la gestión del suministro, de la que se ocupan los operadores del plan integral de reconstrucción, y como cualquier otra legislación, el reglamento de aprobación del proceso anterior no está exento de dificultades y circunstancias inusuales que van de algunas deficiencias regulatorias descubiertas en el momento de la adopción dudas críticas a la función y capacidad organizacional. Se ha demostrado que la distinción que sufren los organismos que se encuentran a cargo de ejecutar el cumplimiento de la ley, con respecto a los procedimientos públicos, más allá de los supuestos reales de la norma, es que se necesitan interpretaciones adecuadas para atraer a las partes interesadas.

Chocano (2020) llevó a cabo una investigación correspondiente al tipo básica rigiéndose por un diseño no experimental, tomó una cantidad poblacional y muestra igual a 30 competidores, los cuales se sometieron a una encuesta mediante el cuestionario. Concluyeron que la urgencia de dar respuesta a las

necesidades y el reducido número de contratos pueden justificar plazos breves y procedimientos reducidos. Sin embargo, esto no significa un retraso respecto a la transparencia de la información. Es en razón que resulta vital la creación de herramientas informáticas con la finalidad de publicar la información respecto a los contratos anteriores una vez adjudicado el contrato, este formulario de aviso de empresario profesional es una herramienta imprescindible. Las organizaciones deben velar por aquellas contrataciones directas y menores se encuentren ofertadas a cualquier tipo de empresa.

Saldaña (2021) llevó a cabo una investigación correspondiente al tipo básica rigiéndose por un diseño no experimental, tomó una cantidad poblacional y muestra igual a 40 colaboradores, los cuales se sometieron a una encuesta mediante el cuestionario. Se concluyó que en referencia a la información obtenida se ha podido determinar que el nivel de contrataciones del Estado es medio en un 50%, a su vez que ese mismo nivel de contrataciones por dimensiones es nivel medio, siendo la dimensión de mayor repercusión la de ejecución en un 60%; asimismo, en referencia el nivel de ejecución presupuestal, se obtuvo un valor del 55%, y la dimensión que tuvo mayor valor fue la de compromiso en un 63%

Así mismo se citó a Camacho (2021) llevó a cabo una investigación correspondiente al tipo básica rigiéndose por un diseño no experimental, tomó una cantidad poblacional y muestra igual a 25 trabajadores, los cuales se sometieron a una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, mediante la información del instrumento, se ha podido determinar que se adquiere una relación entre la contratación de bienes y servicios y la ejecución presupuestal dentro de la entidad, puesto que se referencio a un coeficiente correlación de 0,861 correspondiente a una correlación positiva alta. A su vez, se han determinado los niveles en referencia a las variables en referencia a la contratación de bienes es medio un 56%. En referencia al nivel de ejecución presupuestal, esta resulta baja en un 48%.

Finalmente se citó a Ríos (2020) llevó a cabo una investigación correspondiente al tipo básica rigiéndose por un diseño no experimental, tomó una cantidad poblacional y muestra igual a 120 empresarios, los cuales se sometieron a una

encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que la gran mayoría de los empresarios considera que la ley de contratación pública en los servicios públicos no ha sido implementada en su totalidad (58%), debido a que no se ha abordado en su totalidad el reglamento general, y el proceso de selección de la misma manera que la ejecución del contrato es incompleta. Al mismo tiempo, debido a que no ofrecen la misma oportunidad de participar en licitaciones para todos los proveedores, con ventajas y privilegios al alcance de unos pocos, utilizan los mismos procedimientos, criterios y requisitos.

Lo antecedido guarda cierta vinculación con las teorías relacionadas al tema. **Gestión administrativa**, según de Batet (2011) menciona que representa un proceso especial centrado en la planificación, organización, dirección y control dentro de una entidad promoviendo la estabilidad y el cumplimiento de las metas al inicio de cada gestión, las mismas son desarrolladas y ejecutadas por los recursos humanos.

Mendoza (2017) el buen manejo de la gestión administrativa tiene una profunda relevancia sobre la organización, pues corresponde a un desplazamiento sobre el proceso sistemático en el cual se busca aprovechar, utilizar, optimizar los recursos de forma eficiente siendo esa la forma que se debe realizarse para los objetivos y logros institucionales si quieren alcanzar. La optimización de los recursos va depender de un análisis que se realice sobre las forma en que se realizan la ejecución de la mismas. Sin embargo, existe otro aspecto esencial que se requiere para esto y en este devenir de procesos se debe contar con la presencia del talento humano que realizará una activa humana mecánica quien pondrá un desenvolvimiento de su rendimiento laboral. Este tiene que estar concentrado en todas las acciones que se realicen, pues su participación es necesaria para concretar las acciones necesarias que se requieren. Estas acciones deben ser muy diligentes en su ejecución en tal sentido puedan de cierta forma puedan permitir que se lleven a cabo de una forma adecuada.

De Souza (2017) hace referencia que esta gestión administrativa dentro de los municipios genera un impacto positivo respecto al desempeño de sus colaboradores, puesto que si se trabaja sobre la base del proceso administrativo se va a poder determinar cada una de las acciones que se

ejecutarán dentro de los plazos establecidos, influyendo de esta manera en el desempeño de sus colaboradores. En este sentido, se puede señalar que todas estas actividades ejecutadas dentro de la organización generan un impacto independiente de cuál sea la jerarquía y esto genera repercusiones respecto al desempeño de sus colaboradores.

Así mismo De Souza (2017), mencionan que hoy en día las gestiones administrativas para las empresas son muy importantes ya que es parte del mejoramiento tanto del cliente como de los colaboradores porque permite desarrollar las labores de manera eficiente y de esa manera la empresa pueda crecer muy favorable, para poder obtener los resultados que la empresa se propongan durante cada año.

Asimismo, Souza (2017) menciona que la gestión administrativa se basa en generar metas que alcancen objetivos beneficiarios para una empresa y así plantear actividades y tareas, con el fin de aplicar procedimientos eficientes útiles para prevenir algún tipo de fracaso de la empresa, alcanzando mayores resultados positivos a futuro.

Por ende, Cabanillas (2015), hace mención que la gestión administrativa se basa en cumplir con los objetivos y metas para que la empresa pueda dirigir de una manera correcta los procedimientos y así generar mayores ingresos dentro de la institución. Dentro de la gestión administrativa existen funciones que ayudan a obtener mayores resultados a las empresas de las cuales son la planeación, la organización, la dirección y el control; de las cuales la planeación se basa en desarrollar las metas para poder establecer las actividades que se desarrollaran en un tiempo determinado, ya que utilizan el FODA para un mejor control, por otro lado está la organización que consiste en ordenar y desarrollar un producto con el fin de mejorar el trabajo y así poder alcanzar las metas trazada de la empresa, también está la dirección que consiste en como la empresa dirige a sus colaboradores dando motivaciones y comunicándoles siempre el trabajo y objetivo que quieren alcanzar, así el colaborador se sentirá motivado cuando los incentiva con bonos y cuando exista una comunicación fluida dentro de la empresa, y por ultimo está el control que consiste en que la empresa mira si se cumplen con las tareas diarias que se les encomienden, también se basa en corregir algún problema que se están dando, o por ende también dar soluciones para que al final tanto la empresa con los colaboradores tengan mejores beneficios.



Cabanillas (2015) lo señala como un sistema de límites indefinidos que se ponen de acuerdo con la ciudadanía o personalidad jurídica a través de los servidores públicos, con la finalidad de satisfacer los intereses colectivos de una manera inmediata. Para Lun Pun (2020) esta hace referencia a un cierto nivel elevado respecto a la exigencia que se da a los colaboradores en la mejora de sus cargos, puesto que deben encontrarse orientados a la planificación ejecutada por la entidad.

Por ende, Lun Pun (2020), hace mención que la gestión administrativa se basa en la comunicación tanto del colaborador como el cliente en la cual ayuda que las empresas cumplan con las metas y los objetivos a donde se quiera llegar sin embargo muchas empresas no toman en cuenta este procedimiento y eso hace que muchas veces no se puedan cumplir los resultados esperados. Para poner en marcha la gestión administrativa es necesario realizar un modelo de planificación estratégica en la cual se pueda mejorar los proyectos a alcanzar. Donde tienen que ser partícipes los colaboradores de las empresas para un buen cumplimiento de sus actividades.

Por otro lado, Cabanillas (2015) hace referencia que existen procesos administrativos de las cuales son: planificar que se basa en cómo se va alcanzar el objetivo; en organizar, se lleva a cabo al tomar en cuenta los recursos con lo que la empresa cuente, también la dirección se trata de cómo se está implementando un proyecto, ya que busca dar seguimiento a los planes a ejecutarse, y control, en cómo se complementó los procesos, de esa manera verificar si se cumplió las actividades que se planteó y comprobar si se llega a resultados positivos o negativos dentro de la empresa. También Cabanillas (2015), también mencionan algo muy importante de que cada empresa o colaborador del sector público debe conocer el cumplimiento de cada uno de las actividades programadas a realizar en base a metas propuestas por la empresa, cada área debe trabajar de manera coordinada en cuantos a sus obligaciones y todo sobre tener las herramientas necesarias y el cuadro de actividades a desarrollar dentro del ambiente laboral.

Para Falconi et al. (2019) cuando se hace referencia a una buena gestión estamos hablando del proceso administrativo correctamente definido. Este se organiza como un proceso fundamental que ejecuta el gerente o quien haga de

sus veces, donde todos los recursos deben encontrarse enfocados al cumplimiento de las metas, buscando generar un mejor y mayor desarrollo propio. De acuerdo a Riffo (2019), quien hace referencia a que estas gestiones desde siglos antiguos siempre tuvieron la obligación de generar regulaciones de sus actividades, a la par de realizar la toma de decisiones correspondientes para la ejecución de sus proyectos y acciones diversas orientadas a los fundamentos administrativos.

Por consiguiente, Riffo (2019), hace mención que una buena gestión administrativa te permite adquirir bienes y servicios en el momento de generar algún ingreso para la empresa, también al momento de realizar la compra sobre todo al momento de seleccionar los pedidos que el cliente lo requiera en el momento que deseen, así como las cantidades necesarias a comprar, estableciendo así ganancias hacia la institución. Si las empresas se dedicaran a realizar una adecuada gestión administrativa, el logro de metas y objetivos sería mejor cada año, y de esa manera las empresas no generarían pérdidas ni mucho menos se irían a la quiebra.

Asimismo, Falconi et al. (2019) mediante las gestiones que ejercen las entidades se buscan generar ingresos económicos, estableciendo estrategias a fines de poder desarrollar una alta demanda dentro del mercado. Es por ello el uso de los recursos cumple un propósito dentro de la gestión de los proyectos, ya que de acuerdo a la cantidad de recurso que posee la entidad se pone en marcha la ejecución de los planes. Es así que los colaboradores tienen una tarea difícil al ejercer sus funciones de manera responsables y que ejecuten los proyectos de manera objetiva. La parte administrativa se encarga de todos los movimientos de los recursos para ser utilizados de manera eficiente y que lleven por buen camino a la entidad desarrollando sus planes y metas establecidas.

Por ende, Quispe et al. (2020), hace mención que una adecuada gestión administrativa garantiza cambios para poder mejorar que las empresas generen mayores ingresos, también hace mención que la gestión administrativa tiene principios de los cuales son, el principio de autoridad, lo cual crean rangos que deben ser respetadas y cumplidos, debido a que es muy necesario que cada colaborador conozca sus funciones que debe hacer, las cuales deben ser supervisados por el gerente de la empresa; también está la comunicación efectiva, esto se basa en que la información y los objetivos deben ser claros y

para que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral, favoreciendo a la empresa y por último esta la especialización, es muy necesario para que de esa manera lograr las metas y los objetivos a lograr, ya que eso significa que los colaboradores cumplan sus funciones de manera eficiente.

Asimismo, Vásquez et al. (2021) define la gestión administrativa como una diversidad de procesos que se encuentran orientados hacia el desarrollo de sus objetivos (Mero, 2018). Quispe et al. (2020) hacen referencia a que en Prusia y Austria han surgido movimientos de caracteres administrativos conocidos como cameralistas quienes han enfatizado diversos principios de la administración. Es en razón a todo ello que la administración se ve convertida en un fenómeno en la actualidad; al surgir las necesidades dentro de las empresas respecto a las decisiones a tomar, la coordinación de actividades, la dirección del personal, la evaluación del desempeño y tomando siempre como medida la obtención de objetivos.

Vásquez et al. (2021) señala que dentro de la gestión administrativa existen habilidades que son: liderazgo, motivación e innovación, las cuales buscan incentivar los procesos de la organización. Si bien es cierto es muy importante, porque depende de cómo sean ejecutados, para que puedan generar mayor beneficio de negocio y así poder mejorar la competitividad.

De acuerdo a Ordóñez et al. (2021) la gestión administrativa genera ciertas órdenes en base a cada uno de los esfuerzos que se dan dentro de la organización, pues se necesita una recolección de recursos a fin de conocer exactamente con qué recursos cuenta la entidad. Para Armijos et al. (2019), dentro de una organización se puede observar la siembra de esfuerzos con la finalidad de determinar y cumple las metas específicas a través de la gestión administrativa.

En tanto Ordoñez et al. (2021) mencionan que la gestión administrativa se basa en cumplir metas y objetivos de una organización, ya que está presente en todas las organizaciones, incluso dentro de un hogar al momento de administrar el dinero o el tiempo de cada familia teniendo en cuenta los recursos a cumplir día a día con lo necesario.

Falconi et al. (2019) la gestión administrativa está sujeta a las actividades que se efectúan dentro del contexto empresarial, midiendo su calidad productiva de acuerdo al producto que se requiera sacar al mercado. Por ello estos proyectos son puesto a prueba mediante la utilización de recursos para dar como óptimo resultado un buen rendimiento en las funciones que se realizan dentro de las actividades y poder determinar un buen trabajo en conjunto con los colaboradores y la parte administrativa; asimismo, se deben mantener capacitados a todo el personal que ejerce funciones con el fin de adquirir conocimiento y que puedan ser aplicadas dentro de las áreas que los comprende, con la condición de que se tenga como resultado un buen crecimiento empresarial.

Según Quispe et al. (2020) la gestión administrativa está relacionada con las actividades que una organización desarrolla, teniendo en cuenta los recursos necesarios para ser ejecutados en las labores que tiende a ser desarrollados por la entidad, para así poder cumplir con las metas planificadas en un periodo determinado de tiempo. Además, para tener un buen sistema estructurado, la organización debe crear políticas de trabajos para poder cumplir con la eficiente en desarrollo de las actividades que ejercen los colaboradores, de manera que se tenga en cuenta el buen rendimiento en sus labores. Asimismo, se debe optimizar los recursos a fin de poder aplicar en las gestiones; por lo tanto, se debe mantener un buen rendimiento en la calidad productiva de la organización cumpliendo con todos los estándares a la hora de realizar las actividades.

Barinotto (2020) estos procesos administrativos y la interacción que nace a raíz de ellos hacen la ahora llamada gestión administrativa, cuyo fin se encuentra en las normas de construcción de una mejor sociedad en el ámbito económico y social. El control de estas organizaciones gubernamentales se encuentra basadas en la administración. Asimismo, Álvarez et al. (2020) hace referencia que la gestión administrativa se considera una de las actividades que tienen mayor significancia y relevancia dentro de las organizaciones y son llevadas a cabo con el fin de organizar los esfuerzos y orientarlos hacia el desempeño de los objetivos. Según Cedas et al. (2017) esta gestión implica el desarrollo de un procedimiento administrativo desde lo más básico; a la par de generar definiciones respecto a los cargos que se dan dentro de la empresa.

Rojas et al. (2020) mencionan que la gestión administrativa cumple una determinada función en las entidades, puesto que permite que se ejecuten todas las actividades que se tengan programados, ayuda a maximizar de una y otra forma los recursos que cuenta la organización y posterior a ello a desarrollarlos con el fin de obtener buenos resultados que beneficien de manera significativa a la entidad. Entonces, para una determinada gestión se emplearán nuevas estrategias que lleven al crecimiento de la institución, empleando los procesos administrativos a manera de poder tener un mejor control de los planes y resultados obtenidos mediante la aplicación de las tareas que están puesta en marcha.

Según Vergaray et al. (2021) se encuentra fundamentada, puesto que es un soporte administrativo para la diversidad de procesos que se dan dentro de la empresa con el fin de obtener un resultado positivo y generar mayores ventajas competitivas (Rojas et al. 2020). Para Aliaga y Alcas (2020) la gestión administrativa cada día en el mundo globalizado de hoy en día. Tiene mayor importancia respecto a la optimización de los procesos que generen garantía respecto al funcionamiento organizacional.

De acuerdo a Souza (2017) la gestión administrativa debe ser desarrollada por aquella persona que se encuentre debidamente capacitada con la acreditación necesaria para realizar la toma de decisiones en base a la información específica y verídica producto de un análisis exhaustivo para determinar no solamente la necesidad interna de la organización, sino que también permite determinar aquellas oportunidades de desarrollo integral. Es importante además que estas personas cuenten con las capacidades suficientes para realizar una planificación estratégica que permita determinar aquellos horizontes que perseguirá la organización. Al mismo tiempo hace posible si los colaboradores tienen en cuenta estos objetivos para encaminar sus actividades, de modo que se pueda lograr los horizontes establecidos para la mejora de la competitividad organizacional. Para ello, se realiza una gestión adecuada de los recursos internos, tanto humanos como financieros, de modo que cada uno de ellos obtengan el resultado proyectado para beneficiar a la organización y todos aquellos grupos de interés asociados a ella.

De acuerdo a Rifo (2019) es necesario la integración de herramientas

estratégicas que permitan mejorar la eficiencia respecto a la gestión de los recursos internos, el cual permite; además, realizar una designación de funciones y actividades a cada uno de los colaboradores de acuerdo a su especialidad o el área en el cual se encuentra, y de esta manera se posibilitará la realización de aquellas actividades orientadas al control teniendo en cuenta cada una de estas responsabilidades asignadas. Es importante que se realice la integración de personas con capacidades para ejercer el liderazgo, esto debido a que los colaboradores necesitan una persona que guíen el desarrollo de sus actividades, el cual actúe como un elemento de apoyo cuando necesiten ayuda necesaria para desarrollar sus tareas y se pueda cumplir las metas y los objetivos planteados dentro de un tiempo estipulado, las cuales además puedan cumplirse de acuerdo a los estándares de calidad solicitados. La integración de esta herramienta permitirá además mejorar el nivel de satisfacción de los colaboradores, debido a que a medida que la entidad entregue los recursos tangibles e intangibles necesarios para un buen desempeño, las personas se sentirán satisfechas debido a que la organización mostrará su compromiso para obtener los resultados.

Vásquez et al. (2021) desde hace mucho tiempo se han desarrollado diversas investigaciones relacionadas con la gestión administrativa, las cuales tienen el objetivo de mejorar aquellas estrategias que posibiliten la obtención de resultados sobresalientes; sin embargo, es importante considerar que la aplicación del proceso basado en las cuatro etapas esenciales que inician con la planificación, es la más sobresaliente y la que más se ajusta a la realidad de las organizaciones. Por ello, es transcendental que los colaboradores o personal directivo designado a la gestión de los recursos, tengan en cuenta cada uno de estos aspectos fundamentales para poder desempeñarse de manera eficiente, de modo que se puedan cumplir aquellos objetivos establecidos en cuanto a la mejora de la competitividad, el mejoramiento de la calidad de los bienes y servicios, la satisfacción de los usuarios, entre otros elementos que son el resultado de una gestión interna eficiente. Así también, la organización brinde las herramientas necesarias para que los colaboradores puedan desempeñarse con un alto nivel de eficiencia, teniendo en cuenta que esta es una responsabilidad innata y que el colaborador está en todo su derecho de exigirlo, sobre todo cuando se trata de implementos para garantizar la integridad de las personas dentro de su espacio trabajo.

Barinotto (2020) la gestión administrativa es considerada como una herramienta muy importante e indispensable dentro de las organizaciones. Permite aplicar los procedimientos para la utilización correcta de los recursos humanos y financieros en base a un enfoque sistematizado. Está compuesto por cuatro etapas que hacen posible la realización de una planificación debidamente estructurada y estratégica de acuerdo a las necesidades organizacionales. Es un elemento necesario para realizar la siguiente etapa denominada organización. Establece las responsabilidades que cada colaborador debe asumir por estar vinculado a la organización y recibir una retribución financiera. Por ello está la etapa de dirección la cual es responsabilidad innata de las organizaciones para designar a personas calificadas para dirigir al personal de manera eficiente bajo el cumplimiento de competencias de liderazgo que permitan influenciar de manera positiva los colaboradores y llevarlos a ser cumplimiento de los objetivos organizacionales que permitan mejorar la competitividad y propiciar el desarrollo integral para todos; finalmente, debe integrar las actividades de control; materializado mediante la utilización de estrategias de verificación para conocer el avance de las actividades planificadas y la utilización de los recursos, de modo que cada uno de ellas se realicen de manera transparente en base a las planificaciones realizadas, la cual además se abre las posibilidades de desarrollar procedimientos para la mejora y la solución de los problemas encontrados.

Para Souza (2017) es necesario tener en cuenta que la gestión administrativa debe ser ejercida por personas que conozcan debidamente del proceso desarrollado, puesto que en diversas organizaciones sobre todo en aquellas de poca envergadura, el administrador es el responsable de realizar la toma de decisiones estratégicas que guía en el desarrollo de las actividades internas. Por lo tanto, es el responsable del éxito o el fracaso de la organización. Es importante que esta persona cuente con los conocimientos necesarios no solamente para la toma de decisiones, sino también para la planificación estratégica en base al análisis exhaustivo de las necesidades y la realidad interna, la cual permita vislumbrar aquellas estrategias aplicables que hagan posible la obtención de resultados sobresalientes en beneficio de los intereses de la organización. Este punto, entra a tallar los procesos de selección de personal realizada por las organizaciones, los cuales hacen posible el ingreso de nuevos talentos a los puestos vigentes; por lo tanto, es de suma importancia

que estos procesos se realicen no solamente de forma transparente sino que también cumplan los diferentes estándares establecidos, de modo que las personas ingresantes cuenten con aquellos conocimientos estipulados en el perfil del puesto, lo cual ayudará a obtener resultados positivos dentro del tiempo estipulado para el beneficio de la organización en general a través de la mejora de la competitividad integral necesaria para el desarrollo.

Falconi et al. (2019) es necesario considerar que cada una de ellas se deben aplicar de acuerdo a la realidad y la necesidad organizacional, la cual puede ser determinada en base a un análisis exhaustivo realizado de manera transparente e imparcial que ayude a establecer los puntos fuertes que se deben mejorar para incrementar el nivel de competitividad. De esta manera se logrará realizar una incorporación eficiente de las estrategias para mejorar la gestión de los recursos financieros. Otro elemento muy importante a considerar dentro de la gestión administrativa es la integración de mecanismos de control orientados al monitoreo exhaustivo sobre la utilización de los recursos financieros.

Lun Pun (2020) sostiene que actualmente en el mundo moderno, la gestión administrativa necesita ser desarrollada por personas debidamente capacitadas con habilidades de liderazgo directivo, el cual es un elemento indispensable que permitirá ejercer influencia positiva sobre los colaboradores para conformar equipos de trabajo de alto rendimiento que permitirán lograr los objetivos y la maximización de los resultados en el menor tiempo posible. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que, para contar con personas con habilidades de liderazgo dentro de las organizaciones, no solamente es necesario realizar un proceso de selección debidamente estructurado cumpliendo los lineamientos necesarios, sino que también es necesario realizar capacitaciones constantes para la preparación de personas para liderar los equipos de trabajo. Se tiene en cuenta que este procedimiento es muy beneficioso para la organización, debido a que el personal que integra la organización debe conocer los diferentes aspectos internos y los objetivos de manera clara, el cual permitirá una incorporación rápida que obtendrán resultados en menor tiempo posible.

Mendoza (2017) es necesario que la gestión administrativa esté desarrollada en base a las necesidades organizacionales, para lo cual es importante partir



desde el análisis de la realidad, de modo que el personal directivo designado realice la toma de decisiones estratégicas en base a la información recopilada. Así, se logrará incrementar las posibilidades de obtener resultados de acuerdo a lo planificado, de modo que se incrementará la competitividad organizacional y su nivel de participación dentro del mercado. Además, teniendo en cuenta que la gestión administrativa involucra diferentes etapas debidamente cohesionadas, es necesario que el personal designado para estas actividades tenga conocimiento necesario para desarrollar cada una de ellas; bajo el cumplimiento de altos estándares de eficiencia, los cuales son elementos indispensables para lograr resultados en pro de los intereses organizacionales, destacando de esta manera las competencias específicas directivas de las personas como elemento indispensable que permite generar desarrollo integral que las organizaciones.

De acuerdo a los autores Ordóñez et al. (2021) otro factor indispensable que se debe tener en cuenta dentro de la gestión administrativa en las organizaciones, es la posibilidad para que los directivos puedan desarrollar. Se tiene en cuenta, que sobre todo en las entidades públicas existen procesos engorrosos que alimenta la burocracia y ralentiza el proceso de gestión de recursos. Por lo tanto, se debe limitar este tipo de procesos innecesarios que no aportan valor, de modo que se eliminen también las trabas para que el personal directivo pueda desarrollar una gestión administrativa eficiente cumpliendo los diferentes estándares y parámetros establecidos. Dentro de este contexto, se considera los procesos de modernización de las entidades estatales y las organizaciones a través de la aplicación de estrategias orientadas hacia el mejoramiento de los procesos internos, los ~~cuales~~ debe ser capaces de satisfacer las necesidades y expectativas.

De acuerdo a Quispe et al. (2020) la gestión administrativa es un proceso simple que puede ser desarrollado de manera improvisada por el personal directivo de la organización. Es necesario realizar una planificación estratégica en base a los propios intereses organizacionales y la realidad competitiva, para lo cual es necesario analizar cada uno de los aspectos fundamentales internos y externos como el FODA. Esto permitirá determinar un perfil competitivo de la organización y su posición frente a estos elementos, los cuales admitirán desarrollar las actividades estratégicas clave de manera interna para minimizar

aquellos elementos negativos que no proyecta resultados positivos de acuerdo a los objetivos organizacionales. De esta manera, se propicia la toma de decisiones de manera acertada para generar desarrollo integral a nivel organizacional y sus diferentes grupos de interés asociados a ella.

Según Riffo (2019) dentro de la gestión administrativa se debe considerar aspectos relevantes como el desarrollo de actividades debidamente planificadas y secuenciadas teniendo en cuenta un horizonte debidamente esclarecido.

De acuerdo Falconi et al. (2019), la planificación es considerada como de las etapas esenciales que inicia el proceso administrativo, el cual debe desarrollarse de manera transparente en base a las necesidades y el entorno socioeconómico en la cual se encuentra inmersa la organización. Se puede establecer los procedimientos más adecuados para dar solución a estos requerimientos internos, el cual permitirá determinar aquellas actividades para gestionar los recursos que aún no se han integrados a la organización, de modo que se pueda obtener los recursos necesarios para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos estipulados. La planificación es importante, porque permiten vislumbrar aquellos horizontes para el crecimiento organizacional, de modo que se pueda trazar objetivos específicos para que la utilización de los recursos financieros y humanos esté direccionados en alcanzar estas metas. No solamente se integre el beneficio para la organización, sino que también deben estar enfocados en mejorar las condiciones laborales de los colaboradores y el perfeccionamiento de los bienes y servicios puestos a disposición del público, de modo que los resultados obtenidos se caracterizan por su integridad y la capacidad para beneficiar a diversos grupos de interés.

Según Quispe et al. (2020) no es posible realizar una gestión administrativa eficiente si no se ha realizado la determinación de la estructura organizacional, permite designar las funciones y la clasificación de las responsabilidades de acuerdo al área la cual se encuentra los colaboradores. Para ello, es necesario realizar un análisis sobre la misión organizacional y los objetivos que persigue, de modo que se pueda establecer aquellas áreas necesarias para agregar valor que permita obtener los resultados necesarios para mejorar la competitividad y propiciar el crecimiento integral. Se tiene en cuenta que no se puede determinar una responsabilidad por sobre sus capacidades, debido a que esto inducirá al

incumplimiento de las metas y objetivos trazados, sino que cuando la organización detecte que los colaboradores presentan deficiencias para desempeñarse de manera correcta, es necesario llevar a cabo las actividades de capacitación pertinentes para reforzar estas competencias y propiciar un alto nivel de desempeño que beneficie no solamente a la organización general, sino que también permita incrementar el nivel de competitividad laboral de manera personal, de modo que se mejore el perfil profesional de las personas y se incremente su nivel de empleabilidad.

De acuerdo a Álvarez et al. (2020) el control es un instrumento muy importante que se integra a la gestión administrativa como elemento indispensable para garantizar que las actividades sean desarrolladas de acuerdo a las planificaciones establecidas. Además, esto permitirá el monitoreo continuo de la utilización de los recursos asignados a la organización, de modo que se puedan detectar aquellas falencias de manera oportuna y aplicar las estrategias de corrección necesarias. Sin embargo, es importante mencionar la necesidad de contar con personal, debidamente, capacitado con las habilidades y los aspectos éticos y morales respectivos para desempeñarse bajo el cumplimiento de los estándares de transparencia y las normativas institucionales, de modo que no se realice una mala gestión de los recursos o que estos sean utilizados en actividades que no agreguen valor.

Rojas et al. (2020) la gestión administrativa no solamente consiste en dar órdenes a los colaboradores. Esto va mucho más allá de verificar el si se cumple las órdenes establecidas, debido a que es necesario realizar el análisis de una amplia cantidad de información para que sea posible la toma de decisiones estratégicas que se encuentren direccionadas por los objetivos establecidos, el cual permitirá desarrollar de manera cuidadosa la utilización de los recursos asignados a la organización.

Cada uno de ellos cumplan las funciones específicas y no se dé lugar a la malversación de fondos o a la designación de actividades que no forman parte de la esencia organizacional. Es importante que los directivos posean la capacidad de comunicarse de manera asertiva, de modo que se incremente las posibilidades de desarrollar aquellas actividades asignadas dentro de los parámetros establecidos; es necesario, que cuenten con la capacidad de liderazgo para guiar al personal hacia el logro de los resultados de manera

cuidadosa bajo un enfoque de acompañamiento y desarrollo de las competencias de cada uno de ellos sin llegar al autoritarismo que disminuye la confianza y la comunicación organizacional.

De acuerdo a Bautista y Delgado (2020) para lograr los resultados que beneficien el desarrollo integral, sino que también permitirá no incurrir en faltas administrativas que perjudiquen la integridad de los colaboradores. Debido a que las entidades trabajan con una amplia variedad de recursos, es necesario que el personal esté debidamente capacitado para gestionarlos de manera correcta, al mismo tiempo que debe ser capaz de aplicar los procesos de control necesarias para garantizar la integridad y la disponibilidad de estos recursos para los intereses públicos. Se tiene en cuenta que actualmente los actos de corrupción se han incrementado exponencialmente dentro de todo el nivel de gobierno. La cual abre las posibilidades de detectar los problemas a tiempo y prevenir aquellos eventos adversos que puedan perjudicar la disponibilidad de los recursos organizacionales, de modo que se puedan anticipar a estos sucesos mediante el diseño de estrategias relevantes.

Bao et al. (2020) la gestión administrativa dentro sector público está atravesando un proceso de desacreditación, debido a que las autoridades están desarrollando prácticas en contra de las normativas institucionales, las cuales no solamente han hecho perder la institucionalidad, sino que además han generado grandes pérdidas de recursos financieros para el sector público. Por lo tanto, es necesario que las autoridades designadas en los cargos directivos dentro de las entidades, cuenten con una visión de servicio hacia el ciudadano, el cual les permitirá desarrollar las actividades sin ningún tipo de interés personal o conflicto político, de modo que cada uno de los proyectos y actividades sean desarrolladas para beneficiar estrictamente a la población más necesitada. Es necesario el perfeccionamiento de aquellos espacios que permite la participación pública en la toma de decisiones mediante la entrega de información y los cuestionamientos respectivos en cuanto a la utilización y la repartición de los recursos estatales, de modo que cada uno de ellos expresen sus necesidades y estas sean atendidas con la mayor brevedad posible a través de la designación de recursos financieros.

Barrera y Ysuiza (2018) una de las estrategias aplicadas a la gestión

administrativa que está dando resultados, es el fortalecimiento de los procesos de control interno, debido a que estos posibilitan la realización de actividades y la utilización de sistemas computacionales interconectados, los cuales permite realizar un monitoreo exhaustivo sobre la utilización de los recursos y el avance de las actividades establecidas, de modo que se pueda conocer los resultados de manera periódica para poder cotizar con las proyecciones realizadas. Por ello, si se detectan falencias, se puede realizar el análisis necesario para diseñar las estrategias más relevantes que ayuden a sobrellevar estos problemas y convertirlos en fortalezas internas que ayuden al mejoramiento de la competitividad y el logro de los resultados. Es necesario la inversión de recursos financieros en fortalecimiento de los sistemas de control como parte de las estrategias para hacer posible que cada uno de los recursos sean utilizados de manera responsable de acuerdo a las necesidades internas.

Bautista y Delgado (2020) indican que mediante una buena gestión administrativa las organizaciones tienden a tener un mejor manejo de sus funciones y mayor control de sus recursos a través del área que esté a cargo. Es por ello que se emplean métodos para llegar a tomar en cuenta todos los objetivos con la intención de poder crecer como organización; los colaboradores están emergidos a este proceso, ya que cumplen funciones laborales con el fin de determinar estrategias para el buen funcionamiento de las actividades.

Bao et al. (2020) señala que el proceso de control representa. Un proceso de tres pasos a través del cual se calcula el trabajo real, se contrasta este con los resultados es que se esperaba obtener y se toman las medidas correctivas que se consideren necesarias para hacer cargo a los estándares inadecuados. También, menciona Berrera y Ysuiza (2018) hacen referencia que la administración viene a ser un proceso que se encuentra a cargo de la administración de la diversidad de recursos que se dan dentro de la entidad.

Para Bautista y Delgado (2020) señalan que la gestión es representada por un conjunto de actividades que resultan necesarias con el fin de asegurar la contribución de los colaboradores dentro de la organización para obtener los objetivos propuestos. En referencia a la administración, los autores señalan que es un proceso de diseño y mantenimiento del entorno en que los colaboradores trabajan de manera coordinada para el logro de objetivos. Asimismo, Pacheco

et al. (2018) la administración significa más que el concepto general que se tiene, sino a su vez se habla de la coordinación de los diversos tipos de recursos que posee la organización; todo ello, orientado hacia el logro de los objetivos propuestos.

Dimensiones de la gestión administrativa según Batet (2011) son las siguientes:

**Planificación:** corresponde a las actividades del proceso que corresponde a identificar las insuficiencias que presenta la organización, se define los objetivos de crecimiento. En esa misma línea Bautista y Delgado (2020) mencionan, que en este proceso se lleva a cabo todo el procedimiento del proyecto, se plantea los objetivos para el desarrollo de las actividades establecidas por un ente.

**Organización:** se basa en tener una debida etapa estructurada, sistemática, orden referente a la organización. En ese sentido tiene que regirse en base a objetivos concretos, específicos que sean estructurados de forma coherente, planificada, pudiendo desenvolverse las responsabilidades hacia las distintas instituciones en el marco de sus competencias que servirán para poder realizar un control sobre el desarrollo de ciertas acciones, actividades que se requieren realizar dentro de la institución. Estas tienen que ser supervisadas en forma concatenada para ver su eficacia y eficiencia en cómo se desenvuelven, en la cual debe pronunciarse sobre participación de ambos sectores que conforman la organización. Asimismo, Berrera y Ysuiza (2018) hacen relevancia que este proceso se divide las formas de trabajo mediante la agrupación de los colaboradores para ejercer funciones de acuerdo a las áreas asignadas.

**Dirección:** es decir no solo tiene que ver con el orden, sino como la forma en que se direccionara la situación respecto a las organizaciones, porque son las que de alguna forma necesitan una debida orientación que sirven para el logro respecto a los objetivos que están enfocados. Es importante la manera en que se hace la realización de procesos de gestión pública administrativa, motivo por el cual se requiere un liderazgo comprometido con las necesidades de la institución que debe ser necesario para operar de cierta forma significativa para lograr que los elementos que de alguna forma necesitan un mejor desarrollo institucional que busque mejorar las expectativas que se quieren lograr. Es importante que pueda realizarse un gran acompañamiento en las acciones que son destinadas a concretar un gran margen de actividades que se realizan, del tal modo que puede existir un determinado asesoramiento. Se

sobreentiende que el talento humano ayuda a concretizar los objetivos institucionales. Por lo tanto, Bao et al. (2020) deduce en dicho proceso se hace uso de los recursos necesarios en base a proyecciones determinadas, la cual busca llevar una buena orientación hacia los planes que toma en cuenta la organización y así optimizar sus proyectos. Control: este tiene un cimiento sobre los procesos que son necesarios para desarrollar la fase última destinada a la gestión administrativa, realice de forma segura y concretar ciertas actividades que serán destinadas a cooperar de forma institucional con la organización. Sirve para poder controlar, de cierta forma, los recursos que se deben tener a cargo. En tal sentido, se pueda generar cierta perspectiva con referencia al procedimiento que es necesario para la realización sobre la evaluación de las acciones que se necesitan desarrollarse y ver que deficiencias presentan en base a lo que se viene evidenciando. De alguna forma se puede ejecutar ciertas mejoras para poder lograr el cumplimiento de los objetivos siempre que cuenten con el orden referido a la planeación que se requiera. De esta forma será importante la realización de una importante retroalimentación. Asimismo, Rojas et al. (2020) indica, que este proceso permite el control de todas las operaciones que se efectúan durante el desarrollo de las actividades dentro del ambiente laboral de las entidades, la cual este mecanismo ayuda a mejorar los riesgos que puedan existir durante la realización de las actividades.

Como segunda variable se toma a la contratación del personal, según Chiavenato (2016) es el procedimiento que se lleva a cabo en las organizaciones para seleccionar el mejor talento que se combinará para desarrollar las actividades necesarias, dependiendo del perfil y las necesidades claras de la organización. De esta forma, el proceso de selección es visto como un filtro de las habilidades y destrezas del postulante, ayudando a determinar la mejor opción posible. En otras palabras, el talento de las personas es un eje sobre el cual se evalúa el adecuado sistema organizacional, pues si el nivel intelectual es supremo, el resultado de la creación de riqueza aumentará el capital de las personas.

Además, Saldaña et al. (2021) lo definen estrictamente como una herramienta importante que debe seguir todo el sistema a la hora de reclutar talento, al igual que el proceso que hace una organización, seleccionar una amplia gama de candidatos para algún puesto de trabajo en un centro, por lo que se deben

seleccionar colaboradores talentosos que respondan cuestiones básicas para garantizar la exclusión, división del trabajo y distribución de los centros de trabajo. En otras palabras, están buscando talento y leyendo currículums relacionados con habilidades sociales y habilidades técnicas, y si cumple con esas habilidades, se puede confiar en él para el puesto. Por otro lado, Rivera (2019) es necesario el fortalecimiento de las habilidades físicas, intelectuales, blandas y duras de la persona.

Así mismo Rivera (2019) En la actualidad las entidades han tomado en cuenta mantener su sistema organizacional bien estructurado, ya que, mediante el uso de las tecnologías modernas en su proceso de trabajo, ha tenido gran efectividad debido a que la mayor parte del trabajo desarrollado se da mediante sistemas, lo que favorece gran parte a la organización a no contratar más personales para ejercer funciones; es por ello, que la gran mayoría de las entidades tienden a utilizar este nuevo campo para la aplicación en las actividades, por lo que el índice de contratación de personal a disminuido a gran escala, de modo que las organizaciones han visto conveniente utilizar este método para el crecimiento organizacional.

Así mismo Saldaña et al. (2021), hace referencia de que las contrataciones del personal existen etapas de las cuales son: reclutamiento, selección, contratación, inducción, una persona pasa por todo ese procedimiento para poder llegar a laborar dentro de una organización. Así mismo, una empresa evalúa esos procedimientos para verificar las habilidades y capacidades que tiene cada persona, ya que de esa manera se puede asegurar que va aportar mucho, dentro de los cuales se utiliza la estrategia de la entrevista. Muchas de las organizaciones buscan mejorar su forma de trabajo para mejorar su crecimiento económico; es por ello, que buscan la forma de contratar colaboradores eficaces capaces de atender ante las necesidades que tiene la organización, asimismo como para efectuar sus funciones de manera efectiva para el logro del cumplimiento de las metas que tiene previsto la organización. Por consiguiente, la falta de administración de los recursos también dificulta los procesos de gestión de las actividades, ya que por medio de esto se desarrollan las funciones de manera eficaz.

Sin embargo, cuando hablamos del vínculo que es el nexo de importancia para el maestro Rodríguez y Calcerrada (2020) menciona que todas las instituciones



cuando hacen su selección de persona lo hacen con el mismo fin de que las postulantes más destacadas accedan con suma importancia al puesto de trabajo que son los más destacados. En resumido si se quiere llegar a comprobar que el postulante, candidato es idóneo es necesario tomar en cuenta el mercado al cual se dirige la institución, para lo cual dichos candidatos tienen que favorecer su cumplimiento. Los recursos humanos tienen un beneficio productivo para la adquisición de aquellos resultados que se espera tener sobre aquellos programas fructíferos y se aumente el resultado que se quiere recibir, así como también aumente la competitividad de los postulantes que quieren acceder al mismo. Por otro lado, para una mejora en los trabajos, el organismo debe mantener capacitados a cada uno de sus trabajadores, de manera que estos puedan estar preparados ante las tareas y dificultades que se les pueda presentar durante el desarrollo de las funciones programadas.

Si nos referimos que cuando hablamos de un adecuado procedimiento de selección hay que tener en cuenta dos aspectos o elementos imprescindibles que son los de selección y comparación. Flores (2016) menciona, que cuando uno quiere hablar sobre la selección debe hacerse valer el elemento de comparación entre aquellas variables que se establece entre estas: por un lado, tenemos que mencionar y hacer presente sobre lo esencial, elementos esenciales evidentes que se necesitan para ocupar el puesto, ( nos referimos a las exigencias de la vacante del cual se quiere ocupar) y el perfil que engloba cada uno de los participantes, mientras en la variable uno se engloba sobre la información y examen de puesto a ocupar así como también los detalles del puesto a ocupar, la variable número dos se manifiesta todo en cuando se puede dilucidar que con una serie de procesos o mecanismos que es lo que se quiere seleccionar.

Según Ortiz et al. (2018) menciona que cuando queremos hablar de las obligaciones necesarias sobre los evaluadores, que llevan a cabo el proceso de selección, son los que toman criterios de cómo evaluar el rendimiento de las personas tanto a nivel emocional como intelectual. Las pruebas sobre las que están de alguna u otra manera planteada para medir el nivel intelectual y de habilidades del personal del cual se va evaluar están destinadas a: conocimientos que se deben utilizar en el campo de acción, referido al centro de labores y a las funciones correspondientes que requieren desarrollar

habilidades y actitudes para su actividad laboral.

En ese sentido, tenemos al autor Salinas y Malpartida (2020) quienes nos explican sobre las técnicas que se utilizan en el proceso de selección las que nos va permitir identificar la personalidad del postulante con un seguimiento del comportamiento que tiene al momento de esta en evaluación.

Por ende Salinas y Malpartida (2020), menciona que una adecuada contratación del personal permite a las organizaciones mejorar su sistema de trabajo de manera oportuna, ya que por medio de los esfuerzos de los empleados contratos se desarrollan todas la actividades que la organización toma en cuenta realizar; asimismo, el personal debe demostrar capacidad de trabajo y conocimiento en las áreas respectivas, con la finalidad de que puedan aportar al equipo de trabajo y así la organización pueda tener buenos resultados durante el desarrollo de la funciones que se vienen efectuando

Para que una técnica que sea utilizada en el proceso de selección de talento humano debe reunir ciertas condiciones como asertividad, confiabilidad, rapidez. De esa manera nos permitirá dar un prospecto de cómo es el postulante en el futuro que se incorpora para con la entidad, instituto u organización. Esta técnica se utiliza para la selección del personal examinando de una u otra forma el comportamiento del candidato a la vacante o puesto ocupacional, por lo cual se ha obtenido resultado cuando se vino aplicando esta técnica. Para poder hacer una aproximación de la prueba se tiene que tomar una muestra.

Armijos et al. (2019) afirman que el debido planteamiento del problema en las instituciones, organizaciones o sectores públicos no tiene una respectiva área dirigida u orientada a recursos humanos, por lo cual utilizan instrumentos que sean altamente fuera de utilidad en estado no óptimo para su manipulación que sirven para el proceso de selección (como test de proyección). Por lo general, se recurre de una u otra forma a buscar el talento en base a ciertos criterios que son determinantes para ver el rendimiento del postulante o candidatos criterios referidos como, coeficiente intelectual, actitud, personalidad.

Heredia et al. (2020) sostiene que se evidencia un mayor índice de dificultad para reclutar en talento humano idóneo que requieren disponer para su institución, pues esto se debe a la existencia de sectores fundadas en el poco

talento humano que se quiere encontrar. Por ejemplo, tienen las habilidades competitivas tanto duras como blandas, o que también se encuentra con una cualificación por encima del que se busca, a esto se le suma que no reúnen la experiencia necesaria para el puesto en mención. De esta forma surgen propuestas de mejoras por parte del empleador y la institución en el alza de la remuneración, mayores beneficios laborales como también lo indispensable y primordial una comunicación más asertiva con el trabajador, colaborador, talento humano que está postulando. Todo esto se debe a la dificultad de encontrar al talento humano relevante para el desenvolvimiento de sus funciones en la institución.

Las dimensiones concernientes a la variable contratación del personal según Chiavenato (2016) son: Dimensión 1: Reclutamiento, es definido como la agrupación de diferentes técnicas procedimentales cuyo objetivo es atraer a la mayor cantidad de candidatos posibles y potenciales que cuenten con las especificaciones y el perfil del puesto vacante, de modo que esto pueda alimentar a la siguiente etapa del proceso. Según Rivera (2019) consiste en un sistema de información a través del cual se puede realizar la divulgación de una oportunidad de trabajo en la organización, la cual permite al mercado laboral, presentar sus aspiraciones de pertenecer a ella; de esta manera se busca atraer a candidatos potenciales para cubrir los puestos vacantes. Por lo tanto, Armijos et al. (2019) indica es uno de las etapas del proceso de selección del personal, la cual consiste en buscar colaboradores que demuestren eficiencia en el desarrollo de sus funciones que proporciona la institución.

Dimensión 2: Evaluación, es definida como la etapa del proceso de selección en la cual se evalúan las diferentes habilidades y competencias de los aspirantes al puesto vacante, de modo que se pueda constatar aquellas habilidades declaradas por las personas, de modo que se pueda dar paso a la siguiente etapa; todo ello con la finalidad de encontrar a las personas que cuenten con los conocimientos necesarios en la organización (Chiavenato, 2016). En cuanto a Flores (2016) define, que la evaluación permite conocer la forma de trabajo del colaborador, por medio de este proceso se determina la contratación visto conveniente que puede ser efectivo para cumplir con las funciones laborales.

Dimensión 3: Contratación, se define como la etapa en la que se celebra el

comparativo con las personas que ha resultado seleccionada para ocupar el puesto vacante; mediante contrato a la persona se compromete a prestar los servicios a la organización de acortar a las bases estipuladas, mientras que, por parte de la organización, esta se compromete a pagar la remuneración pactada y entregar las condiciones laborales necesario. Asimismo, se estipula aquellas cláusulas en caso de incumplimiento de contrato, dentro de las cuales se estipula la facultad de la organización para fiscalizar y sancionar a los malos procedimientos por parte del colaborador. Asimismo, Heredia et al. (2020), menciona que la contratación lleva a cabo el interés de la organización para contar con la presencia del colaborador, de manera que se da un pacto entre las dos partes denominado contrato, posterior a ello que el colaborador pueda formar parte del entorno laboral de la organización.

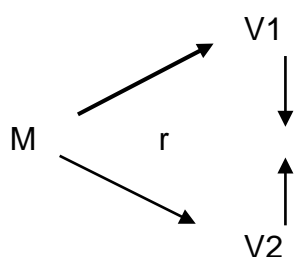
Dimensión 4: Inducción. Consiste en la primera interacción que tiene el colaborador recientemente contratado con la organización, en la cual lleva a cabo la orientación correspondiente sobre su puesto de trabajo, sus funciones, los horarios laborales; entre otras precisiones que permitan al colaborador conocer el funcionamiento organizacional y la integración al equipo de trabajo. Ortiz et al. (2018), la inducción es la etapa en la cual la organización da conocer las diferentes áreas que posee la organización, e involucra a los colaboradores para formales laboralmente para el desarrollo de sus funciones de manera eficiente, contando con los conocimientos necesarios para hacer frente a las tareas establecidas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: básica, se caracterizó de acorde a la base teórica con la finalidad de crear conocimientos científicos (Nicomedes, 2018). En referencia al enfoque de la investigación es cuantitativa debido a que permitió conocer el grado o relación entre las variables materia de estudio (Joshi, 2015).

Diseño de la investigación: representó aquellos diseños a través del cual se elaboró los esquemas o modelos que fueron parte vital del proceso en sí mismo. (Niño, 2011) De acorde con Hernández (2018), hizo referencia que es una investigación no experimental descriptiva, ya que no se generó manipulación alguna de datos de la investigación.



Donde:

M = Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2 = contratación del personal

r = Relación entre variables

#### 3.2. Variables y Operacionalización

V1: Gestión administrativa

V2: Contratación del personal

La matriz de operacionalización se encuentra en variables.

#### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo

Población: Corresponde al conjunto de elementos que convergen en un lugar específico y que poseen indicadores y características comunes que posibilitó

ser investigados (Cabezas et al., 2018). Se integró a 80 colaboradores de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022

Criterios de inclusión:

Se incluyó a personal bajo la modalidad de nombrado, personal CAS, personal con más de 3 meses laborando en la institución, personal que brinde su consentimiento.

Criterios de exclusión:

Se incluyó a personas que realizaron la prestación de servicios bajo la modalidad de locación, jefe de áreas, personal de campo, personal con menos de 3 meses trabajando en la institución.

Muestra: Se define como una parte de la población, la cual es representativa de ella; por lo tanto, posee todas aquellas características y elementos que obtuvo resultados que permitieron ser generalizadas a todos los elementos (Mejía, 2015). Estuvo constituida por la población de una manera general; es decir, por los 62 trabajadores.

Muestreo: Es el procedimiento que se utilizó para determinar la cantidad de unidades de la población que formaron parte de la muestra (Luis, 2014). Por ello, se abordó la utilización de un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis: Un colaborador de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022

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

Técnica

Se tuvo en cuenta la utilización de la encuesta, la cual según Reyes et al. (2018), la técnica se basa en la recopilación de datos mediante la aplicación de preguntas con la finalidad de recoger datos de la muestra. Asimismo, se utilizó como instrumentos al cuestionario. Según Hernández y Mendoza (2018) mencionó que es un grupo de interrogantes encima de una variable o varias a

calcular y debió de ser convenientes con las hipótesis; además, las interrogantes tuvieron a ser abiertas o pudieron ser cerradas.

#### Instrumento

El instrumento para medir la variable de gestión administrativa fue un cuestionario, adaptado de Saldaña (2021) que tuvo como finalidad recolectar información acerca de la variable de estudio, con 16 ítems dividido en 4 dimensiones (planificación, organización, dirección y control). La escala de medición fue la ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: Bajo (16 – 37), medio (38 – 59) y alto (60 – 80).

El instrumento para medir la variable de contratación del personal fue un cuestionario que fue adaptado de Camacho (2021), tuvo como finalidad recolectar información acerca de la variable de estudio, la misma que se encontró estructurado con 15 ítems dividido en 4 dimensiones (reclutamiento, evaluación, contratación e inducción). La escala valoración fue: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: Bajo (15 – 35), medio (36 – 55) y alto (56 – 75).

#### Validez

El análisis de validez de cada uno de los instrumentos fue abordado mediante el juicio de expertos, el cual estuvo compuesto por tres profesionales quienes abordaron el análisis respectivo. El nivel de validez de acuerdo a su criterio, se detallan a continuación.

**Tabla 1***Validez*

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Gestión administrativa	1	Metodologo	4.5	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.6	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.6	Coherente y aplicable
contratación del personal	1	Metodologo	4.5	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.6	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.6	Coherente y aplicable

Fuente: Ficha de juicio de expertos.

En la presente tabla, que se consignaron los datos resultantes de la prueba de validez, los cuales fueron emitidas por el juicio de los expertos, quienes emitieron su valoración, para ambas variables al promediarlos dieron como resultado un total de 4.6, el mismo que hizo referencia a un 91% de similitud, en cuanto al criterio de evaluación de cada profesional consultado; de esta manera, se determinó que los instrumentos poseen un alto nivel de validez.

### Confiabilidad

#### Análisis de confiabilidad de Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0



---

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,979	16

---

#### Análisis de confiabilidad de contratación de personal

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

---

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	15

---

### 3.5. Procedimientos

Se realizó el análisis del objeto de estudio para poder determinar la problemática; seguidamente, fue necesario la construcción de los instrumentos para recopilar los datos, la encuesta se aplicó de manera directa a cada participante de la muestra, dicha aplicación se hizo en su centro de labores, los resultados de las encuestas se traspasaron a una base de datos elaborados en el Excel.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se consideró la utilización del programa estadístico SPSS v.25 el cual permitió no solamente el análisis respectivo, sino que también hizo posible la presentación de la información a través de tablas y figuras estadísticas; se realizó además la comprobación de hipótesis mediante la utilización del coeficiente de correlación que resultó determinado por la prueba de normalidad. Este coeficiente utilizó valores que se encontraron comprendidos

desde -1 hasta 1 fue facilitar la interpretación respectiva del tipo y nivel de relación.

### 3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta el cumplimiento de los principios éticos internacionales, tal como se detallaron a continuación: justicia, hizo posible el trato justo a los participantes y la entrega de oportunidades de acuerdo a sus condiciones. Autonomía, permitió la libre decisión de cada uno de los participantes. Beneficencia, permitió determinar que el desarrollo del estudio fue beneficioso para la entidad investigada a través de la entrega de los resultados y las recomendaciones respectivas para solucionar su problema. No maleficencia, permitió desarrollar los procedimientos de manera cuidadosa para no perjudicar al objeto de estudio. Se consideró además el cumplimiento de las normativas de investigación establecidas por la universidad y finalmente se dejó constancia de la utilización de las normas APA para el respeto de la propiedad intelectual.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel de gestión administrativa de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.

**Tabla 2**

*Nivel de gestión administrativa de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.*

Escala	Intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 37	20	32 %
Medio	38 – 59	31	50 %
Alto	60 - 80	11	18 %
Total		62	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba.

##### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de gestión administrativa, es medio en 50 %, bajo en 32 % y alto en 18 %.

##### 4.2. Nivel de procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.

**Tabla 3**

*Nivel de procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.*

Escala	Intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	26	42 %
Medio	36 – 55	25	40 %
Alto	56 - 75	11	18 %
Total		62	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba.

### Interpretación:

En cuanto al nivel de contratación de personal, es medio en 40 %, bajo en 42 % y alto en 18 %.

#### 4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y los procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,184	62	,000
Contratación de personal	,131	62	,010

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

### Interpretación:

Dado el resultado es menor a 0.05, se utiliza el Rho de Spearman para la correlación.

**Tabla 5**

*Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y los procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.*

Gestión administrativa	Contratación de personal	
	correlación	Sig.
Planeación	0.973**	0.000
Organización	0.954**	0.000
Dirección	0.865**	0.000
Control	0.966**	0.000

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

### Interpretación:

Se contempla la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y los procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.865 (correlación positiva alta) y 0.973, 0.954 y 0.966 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01).

#### 4.4. Relación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.

**Tabla 6**

*Relación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.*

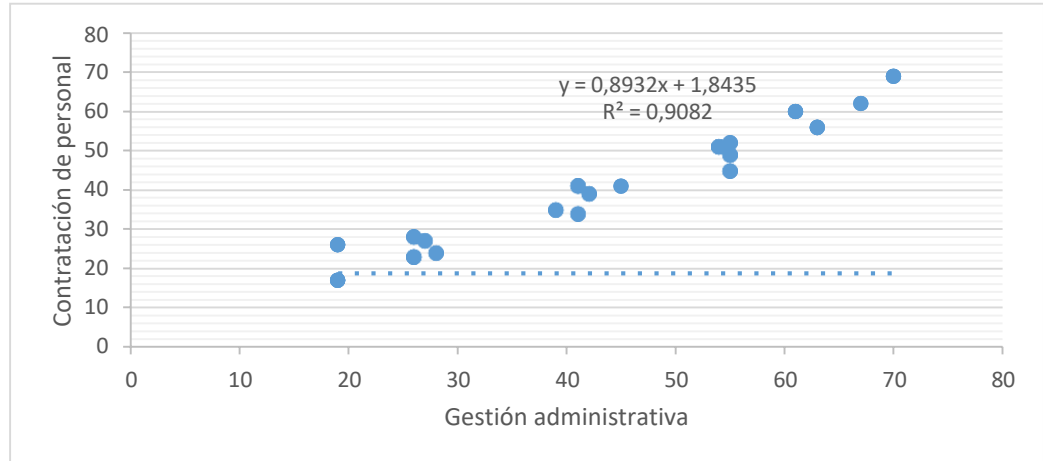
			Gestión administrativa	Contratación de personal
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,953**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Contratación de personal	Coeficiente de correlación	,953**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

**Figura 1**

Gráfico de dispersión entre la gestión administrativa y la contratación de personal.



### Interpretación

Se contempla la relación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.953 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01).

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 90.82 % de la gestión administrativa influye en la contratación del personal.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados, siendo así que el nivel de gestión administrativa, es medio en 50 %, bajo en 32 % y alto en 18 %, debido a que la Oficina de Gestión de Servicios de Salud no difunde a todos los colaboradores la misión y visión institucional, no tiene definidos sus objetivos en el plan de desarrollo o de gestión, dicho resultado coinciden con Mendoza y Moreira (2021) indican que la gestión administrativa se ha visto influenciada durante la ejecución de los proyectos como un factor clave para el cumplimiento de las metas tomadas en cuenta por la organización; asimismo, debe efectuar una buena toma de decisiones para el uso óptimo de su recurso y llevar a cabo las actividades de manera limpia con la finalidad de lograr buenos resultados.

Además Masaquiza, et al. (2020) refiere que la gestión administrativa tiene una gran influencia en el desarrollo de las actividades de la institución, por lo que los recursos son la fuente principal para la planificación de nuevos proyectos; es por ello que se establecen objetivos y metas que se llevan a cabo el buen desarrollo de las funciones académicas, de tal manera la institución tiende a tener mejor relevancia en el proceso de ejecución demostrando la calidad de gestión para el fortalecimiento de la institución. En cuanto Chávez, et al., (2020) hace mención que la gestión administrativa dentro de la empresa sirve de gran relevancia para el manejo de sus fondos, facilitando la capacidad de poder poner en marcha actividades por medio las etapas del proceso administrativo. Por lo tanto, la adecuada gestión administrativa logra que las organizaciones mejoren su estructura organizacional, como también la mejora de su calidad productividad que lo hace diferente a sus demás competencias dentro del mercado.

Asimismo, Camacho (2021) se refiere que mediante el recojo de información del instrumento, se ha podido determinar que existe una relación entre la contratación de bienes y servicios y la ejecución presupuestal dentro de la entidad, puesto que se obtuvo un coeficiente correlación de 0,861 correspondiente a una correlación positiva alta. A su vez, se han determinado los niveles en referencia a las variables en referencia a la contratación de bienes es medio un 56%. En referencia al nivel de ejecución presupuestal, esta

resulta baja en un 48%; asimismo, Mendoza (2017) indica que el manejo de la gestión administrativa tiene una profunda relevancia sobre la organización, pues corresponde a un desplazamiento sobre el proceso sistemático en el cual se busca aprovechar, utilizar, optimizar los recursos de forma eficiente siendo esa la forma que se debe realizarse para los objetivos y logros institucionales. Si quieren alcanzar la optimización de los recursos va depender de un análisis que se realice sobre las formas en que se realizan la ejecución de la mismas; sin embargo, existe otro aspecto esencial que se requiere para esto y en este devenir de procesos se debe contar con la presencia del talento humano que realizará una actividad humana mecánica donde pondrá un desenvolvimiento de su rendimiento laboral. Este tiene que se ha concentrado en todas las acciones que se realicen, pues su participación es necesaria para concretar las acciones necesarias que se requieren. Estas acciones deben ser muy diligentes en su ejecución en tal sentido puedan de cierta forma puedan permitir que se lleven a cabo de una forma adecuada.

Souza (2017) refiere que la gestión administrativa dentro de los municipios genera un impacto positivo respecto al desempeño de sus colaboradores, puesto que si se trabaja sobre la base del proceso administrativo, se va a poder determinar cada una de las acciones que se ejecutarán dentro de los plazos establecidos, influyendo de esta manera en el desempeño de sus colaboradores. En este sentido, se puede señalar que todas estas actividades ejecutadas dentro de la organización generan un impacto independiente de cuál sea la jerarquía y esto genera repercusiones respecto al desempeño de sus colaboradores.

Asimismo, Falconi et al. (2019) menciona que las gestiones que ejercen las entidades buscan generar ingresos económicos, establecen estrategias a fines de poder desarrollar una alta demanda dentro del mercado. Es por ello que el uso de los recursos cumple un propósito dentro de la gestión de los proyectos, ya que de acuerdo a la cantidad de recurso que posee la entidad se pone en marcha la ejecución de los planes. Es así que los colaboradores tienen una tarea difícil al ejercer sus funciones de manera responsables y que ejecuten los proyectos de manera objetiva. La parte administrativa se encarga de todos los movimientos de los recursos para ser utilizados de manera eficiente y que



lleven por buen camino a la entidad desarrollando sus planes y metas establecidas.

Además, el nivel de contratación de personal, es medio en 40 %, bajo en 42 % y alto en 18 %, debido a que no se desarrolla procesos de reclutamientos con el personal interno, no se da la oportunidad de postular a los trabajadores de las diferentes áreas. Dicho resultado coincide con Chocano (2020) quien hace mención que la falta de integridad en la contratación pública es un problema de larga data que requiere un enfoque holístico con una perspectiva de mediano plazo para construir una ciudadanía basada en valores. Sin embargo, se necesitan reformas institucionales urgentes y medidas concretas a corto plazo para evitar que aquellos que buscan lucrar con la contratación pública aprovechen esta oportunidad.

Para estos efectos, es necesario evaluar medidas como la eliminación de decisiones de compra, la asignación de presupuestos contra indicadores de capacidad, transparencia e integridad, y la selección de funcionarios de adquisiciones sobre la base de criterios de integridad, entre otras medidas. En ese mismo contexto, Cavero (2019) refiere que la aprobación del Procedimiento de Contratación Pública Especial señala un paso importante en la gestión del suministro, de la que se ocupan los operadores del plan integral de reconstrucción, y como cualquier otra legislación, el reglamento de aprobación del proceso anterior no está exento de dificultades y circunstancias inusuales que van de algunas deficiencias regulatorias descubiertas en el momento de la adopción dudas críticas a la función y capacidad organizacional. Se ha demostrado que la distinción que sufren los organismos que se encuentran a cargo de ejecutar el cumplimiento de la ley, con respecto a los procedimientos públicos, más allá de los supuestos reales de la norma, es que se necesitan interpretaciones adecuadas para atraer a las partes interesadas.

Bajo la misma línea Chocano (2020) indica que la urgencia de dar respuesta a las necesidades y el reducido número de contratos pueden justificar plazos breves y procedimientos reducidos. Sin embargo, esto no significa un retraso respecto a la transparencia de la información. Es en razón ha hecho que resulta vital la creación de herramientas informáticas con la finalidad de publicar la

información respecto a los contratos anteriores una vez adjudicado el contrato, este formulario de aviso de empresario profesional es una herramienta imprescindible. Las organizaciones deben velar, porque aquellas contrataciones directas y menores se encuentren ofertadas a cualquier tipo de empresa. Ríos (2020) refiere que la gran mayoría de los empresarios considera que la ley de contratación pública en los servicios públicos no ha sido implementada en su totalidad (58%), debido a que no se ha abordado en su totalidad el reglamento general, y el proceso de selección de la misma manera que la ejecución del contrato es incompleta. Al mismo tiempo, debido a que no ofrecen la misma oportunidad de participar en licitaciones para todos los proveedores, con ventajas y privilegios al alcance de unos pocos, utilizando los mismos procedimientos, criterios y requisitos.

Así mismo, existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud Alto Mayo, Moyobamba – 2022; además, solo el 90.82 % de la gestión administrativa influye en la contratación del personal. Esto coincide con Saldaña (2021) refiere que en referencia a la información obtenida se ha podido determinar que el nivel de contrataciones del Estado es medio en un 50%, a su vez que ese mismo nivel de contrataciones por dimensiones es nivel medio, siendo la dimensión de mayor repercusión la de ejecución en un 60%; asimismo, en referencia el nivel de ejecución presupuestal, se obtuvo un valor del 55%, y la dimensión que tuvo mayor valor fue la de compromiso en un 63%.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación entre la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,953 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 90.82 % de la gestión administrativa influye en la contratación del personal.
- 6.2.** El nivel de gestión administrativa, es medio en 50 %, bajo en 32 % y alto en 18 %, debido a que en la institución no se difunde a todos los colaboradores la misión y visión institucional, no tiene definidos sus objetivos en el plan de desarrollo o de gestión.
- 6.3.** El nivel de contratación de personal, es medio en 40 %, bajo en 42 % y alto en 18 %, debido a que no se desarrolla procesos de reclutamientos con el personal interno, no se da la oportunidad de postular a los trabajadores de las diferentes áreas.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.865 (correlación positiva alta) y 0.973, 0.954 y 0.966 (correlación positiva muy alta).

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al jefe de recursos humanos, fortalecer cada uno de las etapas del proceso de gestión administrativa a través de la implementación de estrategias funcionales de acuerdo a las necesidades con la finalidad de mejorar la eficiencia en el proceso de contratación de personal para posibilitar que los nuevos ingresantes cuenten con las competencias necesarias de acuerdo al perfil del puesto, de modo que se obtenga resultados sobresalientes para mejorar la competitividad institucional.
- 7.2.** Al jefe de recursos humanos, mejorar el nivel de gestión administrativa a través del fortalecimiento de cada una de las etapas iniciando por la planificación estratégica de las actividades tomando como base las necesidades internas de acuerdo a un análisis estratégico de los factores internos y externos a la entidad.
- 7.3.** Al jefe de recursos humanos, mejorar el nivel de eficiencia respecto al proceso de contratación de personal a través del monitoreo continuo de las actividades desarrolladas, de modo que se pueda garantizar que cada una de ellas se realicen de acuerdo a las normativas institucionales estipulados.
- 7.4.** Al jefe de recursos humanos, al realizar la integración de procedimientos significativos orientados al mejoramiento del proceso de planificación estratégica y el control de recursos y actividades de manera sistémica con la finalidad de mejorar el proceso de contratación de personal en sus diferentes etapas como el reclutamiento, la evaluación, la contratación y la inducción, el cual permitirá contar con personal debidamente capacitado con las competencias necesarias para desempeñarse de manera eficiente.

## REFERENCIAS

- Aliaga, S., Alcas, N. (2020). *Analysis of administrative management and service quality in the care of humanized births in a national hospital in Lima.* (artículo científico). Innova. Perú.  
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1490/1820>
- Álvarez, M., Guarín, L., Bermeo, M. (2020). *Reengineering of the real estate management administrative process in a telecommunications company.* (artículo científico). Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro. Colombia.  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/2551/2655>
- Armijos, F., Bermúdez, A., Mora, N. (2019). *Management of human resources management.* (artículo científico). revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bao, C., Marcelo, M., Guitierrez, M. (2019). *Administrative management and quality of service perceived by users of a postgraduate school, Huánuco-Perú.* (artículo científico). Gaceta científica. Perú.  
<http://diu.unheval.edu.pe/revistas/index.php/gacien/article/view/787/677>
- Barinotto, P. (2020). *Gestión administrativa y marketing gastronómico en el rubro de la restauración: una revisión de la literatura científica en los últimos 10 años.* Universidad privada del norte. Perú.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27072/Olano%20Campos%20Anifet%20Shirley%20-%20Rosario%20Bacilio%20Erick%20Alexander.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrera, A., Ysuiza, M. (2018). *Administrative management and service quality of the provincial municipality of Alto Amazonas, Loreto 2018.* (artículo científico). Universidad san Martín de porres. Perú.  
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/145/132>
- Bastalich, W. (2020). *Introduction and research justification, business, social sciences, humanities.* <https://lo.unisa.edu.au/mod/page/view.php?id=489315>

- Batet, P. (2011) *Gestión administrativa. Universitat jaume*.  
<https://www.elejandria.com/libro/descargar/gestion-administrativa/batet-jimenez-m-pilar/21/3>
- Bautista, J., Delgado, J. (2020). *Evaluation of administrative management to improve job performance in municipal management*. (artículo científico). Ciencia Latina. Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/189/244/>
- Brown, F.; Brechenmacher, S. y Carothers, T. (2020). How Will the Coronavirus Reshape Democracy and Governance Globally? (artículo científico) Carnegie Endowment for International Peace. <https://carnegieendowment.org/2020/04/06/how-will-coronavirus-reshape-democracy-and-governance-globally-pub-81470>
- Cabanilla, J. (2015). *Quality of Administrative Management and Teaching Performance, according to students from V to X cycle 2015 - I of the Faculty of Social Sciences of the José Faustino Sánchez Carrión National University – Huacho*. (artículo científico). Universidad Nacional José Sánchez Carrión. Perú.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2129/Articulo%20cientifico%20Judith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodología de la investigación científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)
- Camacho, L. (2021). *Contrataciones de bienes – servicios y ejecución presupuestal del Hospital II-2 Tarapoto, 2021*. (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo Tarapoto.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72206/Camacho\\_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72206/Camacho_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, C. (2019). *¿Qué es la dirección estratégica?*  
<https://www.utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/quees-la-direccion-42estrategica/#:~:text=La%20direcci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20es%20el,y%20rendimientos%20superiores%20al%20promedio.>

- Castro, K. y Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. (artículo científico). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 20.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Cavero, J. (2019). *Public procurement for reconstruction with changes*. (artículo científico). *Especialista en Contrataciones del Estado – Perú*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7053188>
- Cerdas, V., Torres, N., García, J., Fallas, M. (2017). *Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección*. (artículo científico). *Revista Ensayos Pedagógicos*. Costa Rica.  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10101/12286>
- Chiavenato, I. (2016). *Gestión del talento humano*. (7 ed.). México: Mc Graw Hill. Editors.  
[https://www.academia.edu/25792388/Libro\\_gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_chiavenato](https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato)
- Chocano, C. (2020). *Integridad, competencia restringida y COVID-19: retos para la contratación pública peruana*. (artículo científico). Universidad Católica del Perú.  
<https://revistadederecho.uwiener.edu.pe/index.php/rider/article/view/84/38>
- Chocano, C. (2020). *Tools for integrity in Peruvian public procurement*. (artículo científico). Perú.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22856/21945>
- Cieza, J., Silva, J., Silva, M. (2021). *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*. (artículo científico). *Revista Polo del conocimiento*. Trujillo, Perú.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
- Condori, L. y Soria, P. (2018). *Estrategia de marketing en una empresa industrial de envases de polipropileno de Arequipa, 2017*.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6738/ADCovila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Souza, B. (2017). *Work Environment and Administrative Management in the*

- Condorcanqui Health Network, Amazonas, 2016.* (artículo científico). Revista de la facultad de derecho y ciencia política. Perú.  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1828/1962>
- Escobar, I. (2019). Planificación estratégica: ¿Qué es y para qué sirve?  
<https://www.questionpro.com/blog/es/planificacion-estrategica/>
- Falconi, J., Luna, K., Samiento, W. (2019). *Administrative management: Study from the administration of the processes in a motorcycle and assembly company.* (artículo científico). Digital. Ecuador.  
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/406/922>
- Flores, J. (2016). *Strategies to improve the process of recruitment and selection of personnel in the teleinformatics direction of the Mérida state government.* (artículo científico). Sapienza Organizacional.  
<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/7334/7204>
- Heredia, S., Becerra, M., Cajas, V. y Revelo, R. (2020). *Personnel Selection Methods: Management Analysis of Ecuadorian companies.* (artículo científico). 593 Digital Publisher.  
[https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/329/598](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/329/598)
- Hernández R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Universidad de Celaya.* McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación.*  
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Joshi, N. (2015). A Quantitative Study of the Impact of Social Media Reviews on Brand Perception. (artículo científico)  
<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1710/1710.08836.pdf>
- Kaplan, R. (2011). Ejecución estratégica. <http://www.sofoscorp.com/ejecucion-estrategica-segun-robertkaplan/>



- Kaufmann, D. y Kraay, A. (2018). *Indicadores de gobernanza mundial*.  
<https://resourcegovernance.org/sites/default/files/documents/minerales-criticos-y-la-agenda-de-gobernanza-dkaufmann.pdf>
- Luis, P. (2014). *Población Muestra Y Muestreo*. (artículo científico) Punto Cero, 6.  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Lun Pun, V. (2020). *The Administrative management and service quality of the National Maritime Authority according to the user in the Port of Callao*. (artículo científico).  
 Revista ESUP. Perú.  
<https://revista.esup.edu.pe/RESUP/article/view/88>
- Mejía, E. (2015). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM.  
<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Mendoza, A. (2017). *Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta*. (artículo científico)  
 Revista científica Dominio de los Ciencias. Perú.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>
- Mero, J. (2018). *Company, administration and administrative process*. (artículo científico).  
 Revista ciencias económicas y empresariales. Ecuador.  
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/59/71>
- Ministerio de economía y finanzas (2021). *Normatividad*.  
[https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com\\_content&view=category&id=672&Itemid=100357&lang=es](https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=category&id=672&Itemid=100357&lang=es)
- Nicomedes, E. (2018). *Tipos de investigación*.  
<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-deInvestigacion.pdf>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*.  
[https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_DISENO\\_Y\\_EJECUCION](https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION)
- OCDE (2017). *Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública*. (artículo científico)  
<https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>

- Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G., Zamora, G. (2021). *Administrative management of higher education institutions: Catholic University of Cuenca-Ecuador*. (artículo científico). *Revista de Ciencias Sociales*. Ecuador. <https://www.redalyc.org/journal/280/28065533035/28065533035.pdf>
- Organisation for Economic Cooperation and Development. (2019). *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. París: Educación Superior de Celaya A.C. [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-deempleo-de-la-ocde-2019\\_bb5fff5a-es](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-deempleo-de-la-ocde-2019_bb5fff5a-es)
- Ortiz, A., Guerra, P., Bagarrán, C. y Villalpand, P. (2018). *New Scenarios for the Recruitment and Selection of Personnel: Description of Adizes Method*. (artículo científico). *Daena: International Journal of Good Conscience*. [http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13\(1\)121-136.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13(1)121-136.pdf)
- Pacheco, R., Robles, C., Ospino, A. (2018). *Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia*. (artículo científico). *Información Tecnológica*. Colombia. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
- Quipe, A., Vásquez, E., Albistres, E. (2020). *Administrative management and strategic planning in the management of financial resources UGEL-04-2020*. (artículo científico). *Revistainternacional multidisciplinaria*. Perú. <https://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/62/62>
- Riffo, R. (2019). *Administrative and quality management in schools in the Chorrillos*. (artículo científico). *Revista Scientific*. Perú. [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/386/518](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/386/518)
- Rios, G. (2020). *Ley de Contrataciones del Estado y su incidencia en el acceso de las Mypes a las compras públicas, Tarapoto. 2019*. (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo Tarapoto. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52101/R%c3%ados\\_LG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52101/R%c3%ados_LG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rivera, L. (2019). *Recruitment and selection of business personnel*. (artículo científico). Revista FIPCAEC. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/65/81/>
- Rivero, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. (artículo científico). *Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 6. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Rodríguez, J. y Calcerrada, S. (2020). *The importance of managing recruitment, selection and socialization process in the bus sector: a success case*. (artículo científico). Espacios. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Rojas, C., Hernández, H., Niebles, W. (2020). *Sustainable administrative management of integrated management systems in health services*. (artículo científico). Espacios. Perú. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>
- Saldaña, C. (2021). *Contrataciones del Estado y ejecución presupuestal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020*. (tesis en maestri). Universidad Cesar Vallejo Tarapoto. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66971/Salda%  
c3%b1a\\_PCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66971/Salda%c3%b1a_PCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C. y Delgado, J. (2021). *Personnel selection and work performance of collaborators, management of agricultural operations of Tarapoto –San Martín region*. (artículo científico). Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>
- Salinas, J. y Malpartida, J. (2020). *Evolution of the recruitment process in Latin American companies*. (artículo científico). Alpha Centauri. <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>
- Sanz, D., Garcia, J., Prieto, R., y Paz, A. (2019). *Strategic guidelines to strengthen managerial management in universities on the Atlantic coast*. (artículo científico). Universidad de la costa Atlántida. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599938>
- Transparencia Internacional (2019). Índice de percepción de la corrupción.

<https://www.transparency.org/en/cpi/2018>

Vasquez, G., Perrales, D., Morales, V. (2021). *Administrative process: determining factor in the organizational development of msmes.* (artículo científico). Revista publicando. Ecuador.

<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2249/2456>

Vásquez, K., Farje, E. (2020). *Effectiveness of administrative management in high Andean local governments, Luya, Amazonas región.* (artículo científico). Revista de Investigación Científica. Perú.

<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/649>

Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F. (2021). *Administrative management and work climate, in the provincial municipality of santa, ancash, peru 2021.* (artículo científico). Qualitas. Perú.

<https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102/88>.

Masaquiza, T.; Palacios, A. y Moreno, K. (2020). *Gestión administrativa y ejecución presupuestaria de la coordinación Zonal de Educación- Zona 3.* (Artículo científico). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/305/168>

Chávez, M., Castelo, A. y Villacis, J. (2020). *Administrative management from the processes of agricultural companies in Ecuador.* Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/198/323>

Mendoza, V., Moreira, J. (2021), *Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen.* (artículo científico). Universidad Técnica de Manabí.

Ecuador. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414/736>

# **ANEXOS**

### Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión administrativa</b>	Batet (2011), menciona que, la gestión administrativa como proceso especial que radica en la planificación, organización, dirección y control, sirviendo para la estabilidad y lograr de las metas trazadas a inicio de la gestión, que alcanzan a través del trabajo de las personas.	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misión y visión</li> <li>- Definición de objetivos</li> <li>- Documentos de gestión: MOF, ROF, TUPA, POI</li> </ul>	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura organizacional</li> <li>- Las jerarquías</li> <li>- Perfil de puesto</li> <li>- Funciones</li> <li>- Liderazgo</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Mando</li> <li>- Estándares de calidad</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolución de responsabilidad laboral</li> <li>- Corregir errores, agregar estrategias</li> </ul>	
<b>contratación de personal</b>	Según Chiavenato (2016) es el procedimiento que se lleva a cabo en las organizaciones para seleccionar el mejor talento que se combinará para desarrollar las actividades necesarias, dependiendo del perfil y las necesidades claras de la organización, de esta forma, el proceso de selección es visto como un filtro de las habilidades y destrezas del postulante, ayudando a determinar la mejor opción posible. (p. 137).	El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.	Reclutamiento	Fuentes internas	Ordinal
				Fuentes externas	
			Evaluación	Psicología	
				Conocimiento	
				Currículo	
			Contratación	Tipo de contrato	
Tipo de remuneración					
Inducción	Entidad				
	Puesto				

## Matriz de consistencia

**Título:** Lineamiento estratégico y procesos de contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022?  ¿Cuál es el nivel de contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022?  ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación de la gestión administrativa y la contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel de gestión administrativa de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.  Identificar el nivel de procesos de contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.  Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y la contratación de personal de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H1: El nivel de gestión administrativa en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022, es alta.  H2: El nivel de contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022, es alta.  H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y la contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Diseño: No experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 -- r --&gt; V2             </pre> </div> <p>Donde: M: Muestra V1: Gestión administrativa V2: contratación de personal r : Relación entre ambas variables</p>	<p><b>Población</b> La población está conformada por 80 colaboradores de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022</p> <p><b>Muestra</b> La muestra del estudio estará constituida por la población en general, es decir por los 62 trabajadores.</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;"><b>Gestión administrativa</b></td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;"><b>contratación del personal</b></td> <td>Reclutamiento</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> <tr> <td>Contratación</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Inducción</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	<b>Gestión administrativa</b>	Planificación	Organización	Dirección	Control	<b>contratación del personal</b>	Reclutamiento	Evaluación	Contratación		Inducción	
Variables	Dimensiones															
<b>Gestión administrativa</b>	Planificación															
	Organización															
	Dirección															
	Control															
<b>contratación del personal</b>	Reclutamiento															
	Evaluación															
	Contratación															
	Inducción															

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: **Gestión administrativa**

#### Datos generales:

Nº de cuestionario: 01 Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad Identificar el nivel de gestión administrativa de la Oficina de gestión de servicios de salud alto mayo, Moyobamba – 2022.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Gestión administrativa						
Planificación		1	2	3	4	5
1	¿La Oficina de gestión de servicios de salud difunde a todos los colaboradores la misión y visión institucional?					
2	¿La Oficina de gestión de servicios de salud tiene definidos sus objetivos en el plan de desarrollo o de gestión?					



<b>3</b>	¿ La Oficina de gestión de servicios de salud cuenta con el: MOF, ROF, TUPA y POI actualizados?					
<b>Organización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	¿La entidad tiene una estructura organizacional acorde con la naturaleza de sus actividades y operaciones?					
<b>5</b>	¿Existe un organigrama autorizado por la Oficina de gestión de servicios de salud, en el cual se aprecian visualmente la relación de jerárquicas o de directivos?					
<b>6</b>	¿La descripción de las funciones para cada cargo existente, permiten identificar claramente las responsabilidades de cada Trabajador y/o empleado de Oficina de gestión de servicios de salud?					
<b>7</b>	¿Se establecen los requisitos mínimos o el perfil de conocimientos y experiencia que debe reunir cada cargo?					
<b>8</b>	¿Existe constancia firmada por cada trabajador y/o empleado de la Oficina de gestión de servicios de salud, sobre el conocimiento y entendimiento de sus funciones y responsabilidades?					
<b>Dirección</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	¿Los directivos de la Oficina de gestión de servicios de salud muestran liderazgo durante la Gestión administrativa que realizan?					
<b>10</b>	¿La comunicación es bidireccional entre directivos y trabajadores lo que contribuye en la mejora de la gestión?					
<b>11</b>	¿Los directivos son los más adecuados para lograr el buen funcionamiento de la Oficina de					

	gestión de servicios de salud?					
	<b>Control</b>	1	2	3	4	5
<b>12</b>	¿Los directivos de la Oficina de gestión de servicios de salud evalúan la responsabilidad laboral según los objetivos previstos en la Planificación y organización administrativa?					
<b>13</b>	¿Se implementa estándares de calidad que permita evaluar la gestión y proponer mejora de los procesos?					
<b>14</b>	¿Los directivos y sus funcionarios verifican, corrigen errores y agregan estrategias de la planificación y presupuesto de ingresos, gastos e inversión?					
<b>15</b>	¿Todas las transacciones y eventos significativos en la Oficina de gestión de servicios de salud son claramente documentados?					
<b>16</b>	¿La información se resguarda con mecanismos de calidad, seguridad, utilización y conservación?					

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: **Contratación de personal**

#### Datos generales:

N° de cuestionario: 01      Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la contratación de personal.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>Reclutamiento</b>						
01	Se desarrolla procesos de reclutamientos con el personal interno.					
02	Se realiza proceso de reclutamiento con personal que no labora en la institución.					
03	Se prioriza el reclutamiento interno.					
04	Se da la oportunidad de postular a los trabajadores de las diferentes áreas.					

<b>Evaluación</b>					
05	Se desarrolla pruebas psicológicas a los posibles candidatos.				
06	Se cuenta con personal capacitado para desarrollar los procesos de evaluación de los postulantes.				
07	Se desarrolla pruebas para medir el nivel de conocimientos de los postulantes.				
08	Se evalúa el CV como requisito para determinar el nivel de experiencia que tiene.				
09	Se evalúa el CV para verificar el cumplimiento del perfil solicitado.				
<b>Contratación</b>					
10	¿El contrato que firmo lleno sus expectativas?				
11	¿Considera que el contrato firmado respecta sus derechos laborales?				
12	¿Considera que las remuneraciones ofrecidas están por encima del mercado local?				
<b>Inducción</b>					
13	¿Recibió inducción por parte de la entidad?				
14	¿Se brindó capacitaciones para poder realizar sus funciones de manera eficiente?				
15	Se realiza retroalimentaciones al personal ante algunas dificultades en sus funciones,				

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Ramírez García Gustavo**

Institución donde labora : **EPG-UCV-Tarapoto**

Especialidad : **Dr. en Administración de la Educación -Docente metodólogo**

Instrumento de evaluación : Cuestionario **Gestión administrativa**

Autor (s) del instrumento (s) : Sandra Manayay Pilco

### 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: <b>Gestión administrativa</b>				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: <b>Gestión administrativa</b>				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: <b>Gestión administrativa</b>					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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>45</b>				

(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

**Los indicadores muestran coherencia metodológica con cada enunciado del instrumento, por lo que procede su aplicación.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 Bueno = 90%**

Tarapoto, 31 de mayo de 2022

  
Dr. Gustavo Ramírez García  
DNI. 01103463

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Ramírez García Gustavo**  
Institución donde labora : **EPG-UCV-Tarapoto**  
Especialidad : **Dr. en Administración de la Educación**  
Instrumento de evaluación : **Cuestionario contratación de personal**  
Autor (s) del instrumento (s) : **Sandra Manayay Pilco**

### 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: <b>contratación de personal</b>					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: <b>contratación de personal</b>				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: <b>contratación de personal</b>					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>45</b>				

(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)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Los enunciado muestran organicidad lógica con cada dimensión, por lo que el instrumento es aplicable.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 Buena = 90%**

  
-----  
**Dr. Gustavo Ramírez García**  
DNI. 01109463

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RODRÍGUEZ VÁSQUEZ Julio Manuel  
Institución donde labora : MINISTERIO DEL INTERIOR -UE 003 REGPOL PIURA  
Especialidad : DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
Instrumento de evaluación : Cuestionario **Gestión administrativa**  
Autor (s) del instrumento (s) : Sandra Manayay Pilco

### 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: <b>Gestión administrativa</b>				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: <b>Gestión administrativa</b>					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: <b>Gestión administrativa</b>					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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		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)

### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 26 de Mayo de 2022

  
Dr. CPC Julio Manuel Rodríguez Vásquez  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RODRÍGUEZ VÁSQUEZ Julio Manuel

Institución donde labora : MINISTERIO DEL INTERIOR -UE 003 REGPOL PIURA

Especialidad : DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Instrumento de evaluación : Cuestionario contratación de personal

Autor (s) del instrumento (s) : Sandra Manayay Pilco

### 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: <b>contratación de personal</b>				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: <b>contratación de personal</b>					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: <b>contratación de personal</b>					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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		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)

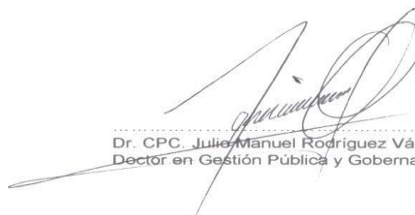
### VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto 26 de Mayo de 2022

  
Dr. CPC. Julio Manuel Rodríguez Vásquez  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LUSGARDO WIAN, Puelles Chuquizuta

Institución donde labora : Hospital II-1 Rioja

Especialidad : Magister en Gestión Pública.

Instrumento de evaluación : Cuestionario **Gestión administrativa**

Autor (s) del instrumento (s) : Sandra Manayay Pilco

### 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: <b>Gestión administrativa</b>				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: <b>Gestión administrativa</b>					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: <b>Gestión administrativa</b>					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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		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)

### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Tarapoto, 30 de MAYO de 2022

  
LUSGARDO WIAN PUELLES CHUQUIZUTA  
Mg. Ingeniero de Sistemas  
CIP. N° 237020

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LUSGARDO WIAN, Puelles Chuquizuta

Institución donde labora : Hospital II-1 Rioja

Especialidad : Magister en Gestión Pública.

Instrumento de evaluación : Cuestionario contratación de personal

Autor (s) del instrumento (s) : Sandra Manayay Pilco

### 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: <b>contratación de personal</b>				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: <b>contratación de personal</b>					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: <b>contratación de personal</b>					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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		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)

### VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 30 de mayo de 2022

  
LUSGARDO WIAN PUELLES CHUQUIZUTA  
Mg. Ingeniero de Sistemas  
CIP. N° 237020

## CONSTANCIA

La Dirección General de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo hace constar:

Que, Sandra Manayay Pilco identificado con DNI 46296319, se encuentra autorizada para desarrollar el trabajo de investigación titulada "Gestión administrativa y contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud Alto Mayo, Moyobamba - 2022.", en la Oficina de Gestión Administrativa Alto Mayo - Moyobamba. Durante los meses de junio y Julio, para lograr la obtención de su grado de maestro (a) en gestión pública. El trabajo de investigación fue aplicado previa autorización de la cual doy fe.

Se le expide la presente constancia para la parte interesada para los fines que cree conveniente.

Atentamente;



*M. Sc. Julio E. Alcántara Rengifo*  
DIRECTOR

Dirección general - OGESS AM

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

Datos Generales

<b>Nombre de la organización:</b>	<b>RUC:</b> 20531320060
FICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD ALTO MAYO	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b> JULIO EDMUNDO ALCANTARA RENGIFO	
<b>Nombres y Apellidos</b> JULIO EDMUNDO ALCANTARA RENGIFO	<b>DNI:</b> 40861444

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:

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Gestión administrativa y contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud Alto Mayo, Moyobamba – 2022.	
<b>Nombre del Programa Académico:</b> Maestría en Gestión Pública.	
<b>Autor: Nombres y Apellidos</b> Sandra Manayay Pilco	<b>DNI:</b> 46296319

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:



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN  
U.E. 401 - SALUD ALTO MAYO - OGESS

Firma:

M.C. Julio E. Alcantara Rengifo  
DIRECTOR

(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.

BASE DE DATOS

VARIABLE I

Nº	p1	p2	p3	sub total	p4	p5	p6	p7	p8	sub total	p9	p10	p11	sub total	p12	p13	p14	p15	p16	sub total	TOTAL
1	2	3	3	8	2	2	2	3	3	12	3	2	2	7	3	2	3	3	3	14	41
2	3	3	4	10	4	4	3	3	3	17	4	4	3	11	3	3	3	4	4	17	55
3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	7	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	19
4	1	2	2	5	2	1	1	2	2	8	2	1	1	4	2	1	2	2	2	9	26
5	3	4	3	10	4	3	3	4	4	18	3	3	3	9	4	3	4	3	3	17	54
6	1	2	2	5	2	2	1	2	2	9	2	2	1	5	2	1	2	2	2	9	28
7	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	63
8	3	2	3	8	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	2	3	2	3	3	13	42
9	4	4	5	13	3	3	4	4	4	18	1	3	4	8	4	4	4	5	5	22	61
10	5	4	5	14	4	5	5	4	4	22	1	5	5	11	4	5	4	5	5	23	70
11	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20	67
12	3	2	4	9	3	2	3	2	2	12	4	2	3	9	2	3	2	4	4	15	45
13	2	3	2	7	2	2	2	3	3	12	4	2	2	8	3	2	3	2	2	12	39
14	4	3	4	11	2	3	4	3	3	15	4	3	4	11	3	4	3	4	4	18	55
15	2	2	1	5	1	2	2	2	2	9	1	2	2	5	2	2	2	1	1	8	27
16	2	3	3	8	2	2	2	3	3	12	3	2	2	7	3	2	3	3	3	14	41
17	3	3	4	10	4	4	3	3	3	17	4	4	3	11	3	3	3	4	4	17	55
18	1	1	1	3	2	2	1	1	1	7	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	19
19	1	2	2	5	2	1	1	2	2	8	2	1	1	4	2	1	2	2	2	9	26
20	3	4	3	10	4	3	3	4	4	18	3	3	3	9	4	3	4	3	3	17	54
21	2	3	3	8	2	2	2	3	3	12	3	2	2	7	3	2	3	3	3	14	41
22	3	3	4	10	4	4	3	3	3	17	4	4	3	11	3	3	3	4	4	17	55
23	1	1	1	3	2	2	1	1	1	7	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	19
24	1	2	2	5	2	1	1	2	2	8	2	1	1	4	2	1	2	2	2	9	26
25	3	4	3	10	4	3	3	4	4	18	3	3	3	9	4	3	4	3	3	17	54

26	1	2	2	5	2	2	1	2	2	9	2	2	1	5	2	1	2	2	2	9	28
27	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	63
28	3	2	3	8	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	2	3	2	3	3	13	42
29	4	4	5	13	3	3	4	4	4	18	1	3	4	8	4	4	4	5	5	22	61
30	5	4	5	14	4	5	5	4	4	22	1	5	5	11	4	5	4	5	5	23	70
31	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20	67
32	3	2	4	9	3	2	3	2	2	12	4	2	3	9	2	3	2	4	4	15	45
33	2	3	2	7	2	2	2	3	3	12	4	2	2	8	3	2	3	2	2	12	39
34	4	3	4	11	2	3	4	3	3	15	4	3	4	11	3	4	3	4	4	18	55
35	2	2	1	5	1	2	2	2	2	9	1	2	2	5	2	2	2	1	1	8	27
36	2	3	3	8	2	2	2	3	3	12	3	2	2	7	3	2	3	3	3	14	41
37	3	3	4	10	4	4	3	3	3	17	4	4	3	11	3	3	3	4	4	17	55
38	1	1	1	3	2	2	1	1	1	7	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	19
39	1	2	2	5	2	1	1	2	2	8	2	1	1	4	2	1	2	2	2	9	26
40	3	4	3	10	4	3	3	4	4	18	3	3	3	9	4	3	4	3	3	17	54
41	2	3	3	8	2	2	2	3	3	12	3	2	2	7	3	2	3	3	3	14	41
42	3	3	4	10	4	4	3	3	3	17	4	4	3	11	3	3	3	4	4	17	55
43	1	1	1	3	2	2	1	1	1	7	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	19
44	1	2	2	5	2	1	1	2	2	8	2	1	1	4	2	1	2	2	2	9	26
45	3	4	3	10	4	3	3	4	4	18	3	3	3	9	4	3	4	3	3	17	54
46	1	2	2	5	2	2	1	2	2	9	2	2	1	5	2	1	2	2	2	9	28
47	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	63
48	3	2	3	8	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	2	3	2	3	3	13	42
49	4	4	5	13	3	3	4	4	4	18	1	3	4	8	4	4	4	5	5	22	61
50	5	4	5	14	4	5	5	4	4	22	1	5	5	11	4	5	4	5	5	23	70
51	2	3	2	7	2	2	2	3	3	12	4	2	2	8	3	2	3	2	2	12	39
52	4	3	4	11	2	3	4	3	3	15	4	3	4	11	3	4	3	4	4	18	55
53	2	2	1	5	1	2	2	2	2	9	1	2	2	5	2	2	2	1	1	8	27
54	2	3	3	8	2	2	2	3	3	12	3	2	2	7	3	2	3	3	3	14	41

<b>55</b>	3	3	4	<b>10</b>	4	4	3	3	3	<b>17</b>	4	4	3	<b>11</b>	3	3	3	4	4	<b>17</b>	<b>55</b>
<b>56</b>	1	1	1	<b>3</b>	2	2	1	1	1	<b>7</b>	1	2	1	<b>4</b>	1	1	1	1	1	<b>5</b>	<b>19</b>
<b>57</b>	1	2	2	<b>5</b>	2	1	1	2	2	<b>8</b>	2	1	1	<b>4</b>	2	1	2	2	2	<b>9</b>	<b>26</b>
<b>58</b>	3	4	3	<b>10</b>	4	3	3	4	4	<b>18</b>	3	3	3	<b>9</b>	4	3	4	3	3	<b>17</b>	<b>54</b>
<b>59</b>	2	3	3	<b>8</b>	2	2	2	3	3	<b>12</b>	3	2	2	<b>7</b>	3	2	3	3	3	<b>14</b>	<b>41</b>
<b>60</b>	3	3	4	<b>10</b>	4	4	3	3	3	<b>17</b>	4	4	3	<b>11</b>	3	3	3	4	4	<b>17</b>	<b>55</b>
<b>61</b>	1	1	1	<b>3</b>	2	2	1	1	1	<b>7</b>	1	2	1	<b>4</b>	1	1	1	1	1	<b>5</b>	<b>19</b>
<b>62</b>	1	2	2	<b>5</b>	2	1	1	2	2	<b>8</b>	2	1	1	<b>4</b>	2	1	2	2	2	<b>9</b>	<b>26</b>

**VARIABLE II**

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	sub total	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	sub total	pr10	pr11	pr12	sub total	pr13	pr14	pr15	sub total	TOTAL
1	2	3	3	3	11	2	3	3	5	3	16	2	3	3	8	2	2	2	6	41
2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	4	4	3	11	49
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	2	2	1	5	17
4	1	2	2	2	7	1	1	2	1	2	7	1	2	2	5	2	1	1	4	23
5	3	4	4	3	14	3	3	4	3	4	17	3	4	3	10	4	3	3	10	51
6	1	2	2	2	7	1	1	2	1	2	7	1	2	2	5	2	2	1	5	24
7	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	17	4	4	4	12	3	4	4	11	56
8	3	2	2	3	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	8	2	3	3	8	39
9	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	3	3	4	10	60
10	5	4	4	5	18	5	5	4	5	4	23	5	4	5	14	4	5	5	14	69
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	5	4	14	62
12	3	2	2	4	11	3	3	2	3	2	13	3	2	4	9	3	2	3	8	41
13	2	3	3	2	10	2	2	3	2	3	12	2	3	2	7	2	2	2	6	35
14	4	3	3	4	14	4	4	3	4	3	18	4	3	4	11	2	3	4	9	52
15	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	1	5	1	2	2	5	27
16	2	3	3	3	11	2	1	2	2	2	9	2	3	3	8	2	2	2	6	34
17	3	3	3	4	13	3	1	3	2	2	11	3	3	4	10	4	4	3	11	45
18	1	1	1	1	4	1	3	2	4	4	14	1	1	1	3	2	2	1	5	26
19	1	2	2	2	7	1	4	3	1	3	12	1	2	2	5	2	1	1	4	28
20	3	4	4	3	14	3	4	4	3	3	17	3	4	3	10	4	3	3	10	51
21	2	3	3	3	11	2	3	3	5	3	16	2	3	3	8	2	2	2	6	41
22	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	4	4	3	11	49
23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	2	2	1	5	17
24	1	2	2	2	7	1	1	2	1	2	7	1	2	2	5	2	1	1	4	23
25	3	4	4	3	14	3	3	4	3	4	17	3	4	3	10	4	3	3	10	51
26	1	2	2	2	7	1	1	2	1	2	7	1	2	2	5	2	2	1	5	24



27	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	17	4	4	4	12	3	4	4	11	56
28	3	2	2	3	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	8	2	3	3	8	39
29	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	3	3	4	10	60
30	5	4	4	5	18	5	5	4	5	4	23	5	4	5	14	4	5	5	14	69
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	5	4	14	62
32	3	2	2	4	11	3	3	2	3	2	13	3	2	4	9	3	2	3	8	41
33	2	3	3	2	10	2	2	3	2	3	12	2	3	2	7	2	2	2	6	35
34	4	3	3	4	14	4	4	3	4	3	18	4	3	4	11	2	3	4	9	52
35	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	1	5	1	2	2	5	27
36	2	3	3	3	11	2	1	2	2	2	9	2	3	3	8	2	2	2	6	34
37	3	3	3	4	13	3	1	3	2	2	11	3	3	4	10	4	4	3	11	45
38	1	1	1	1	4	1	3	2	4	4	14	1	1	1	3	2	2	1	5	26
39	1	2	2	2	7	1	4	3	1	3	12	1	2	2	5	2	1	1	4	28
40	3	4	4	3	14	3	4	4	3	3	17	3	4	3	10	4	3	3	10	51
41	2	3	3	3	11	2	3	3	5	3	16	2	3	3	8	2	2	2	6	41
42	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	4	4	3	11	49
43	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	2	2	1	5	17
44	1	2	2	2	7	1	1	2	1	2	7	1	2	2	5	2	1	1	4	23
45	3	4	4	3	14	3	3	4	3	4	17	3	4	3	10	4	3	3	10	51
46	1	2	2	2	7	1	1	2	1	2	7	1	2	2	5	2	2	1	5	24
47	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	17	4	4	4	12	3	4	4	11	56
48	3	2	2	3	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	8	2	3	3	8	39
49	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	3	3	4	10	60
50	5	4	4	5	18	5	5	4	5	4	23	5	4	5	14	4	5	5	14	69
51	2	3	3	2	10	2	2	3	2	3	12	2	3	2	7	2	2	2	6	35
52	4	3	3	4	14	4	4	3	4	3	18	4	3	4	11	2	3	4	9	52
53	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	1	5	1	2	2	5	27
54	2	3	3	3	11	2	1	2	2	2	9	2	3	3	8	2	2	2	6	34
55	3	3	3	4	13	3	1	3	2	2	11	3	3	4	10	4	4	3	11	45

<b>56</b>	1	1	1	1	<b>4</b>	1	3	2	4	4	<b>14</b>	1	1	1	<b>3</b>	2	2	1	<b>5</b>	<b>26</b>
<b>57</b>	1	2	2	2	<b>7</b>	1	4	3	1	3	<b>12</b>	1	2	2	<b>5</b>	2	1	1	<b>4</b>	<b>28</b>
<b>58</b>	3	4	4	3	<b>14</b>	3	4	4	3	3	<b>17</b>	3	4	3	<b>10</b>	4	3	3	<b>10</b>	<b>51</b>
<b>59</b>	2	3	3	3	<b>11</b>	2	3	3	5	3	<b>16</b>	2	3	3	<b>8</b>	2	2	2	<b>6</b>	<b>41</b>
<b>60</b>	3	3	3	4	<b>13</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>	3	3	4	<b>10</b>	4	4	3	<b>11</b>	<b>49</b>
<b>61</b>	1	1	1	1	<b>4</b>	1	1	1	1	1	<b>5</b>	1	1	1	<b>3</b>	2	2	1	<b>5</b>	<b>17</b>
<b>62</b>	1	2	2	2	<b>7</b>	1	1	2	1	2	<b>7</b>	1	2	2	<b>5</b>	2	1	1	<b>4</b>	<b>23</b>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud Alto Mayo, Moyobamba – 2022.

", cuyo autor es MANAYAY PILCO SANDRA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 12 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER <b>DNI:</b> 42445436 <b>ORCID</b> 0000-0001-5055-9222	Firmado digitalmente por: RHORNAR el 14-08-2022 21:56:55

Código documento Trilce: TRI - 0339391