



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA



**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS
RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO
DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL
DE SANDIA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN SALUD

MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SALUD

MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS
RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO
DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL
DE SANDIA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE


MAESTRO EN SALUD

MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : 
Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACORA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : SALUD PÚBLICA – P42



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 294-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 11 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-07263, presentado por el (la) Bachiller **USCA CCAPASONCCO SOLINDA LUZ**, con número de DNI. **47197177**, asignado (a) con código de matrícula **1810100075**, de la **Maestría en SALUD, Mención: SALUD PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **USCA CCAPASONCCO SOLINDA LUZ**, con número de DNI. **47197177**, asignado (a) con código de matrícula **1810100075**, de la **Maestría en SALUD, Mención: SALUD PÚBLICA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **SALUD PÚBLICA - P42** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 09 de mayo del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **USCA CCAPASONCCO SOLINDA LUZ**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
Miembro del Jurado	:	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACORA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Viernes 20 de setiembre del 2024
Hora	:	03:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron despues a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/mav



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1240-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 22 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 7263, Presentado por el (a) Bachiller **SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO**, con número de DNI **47197177** y con Código de matrícula N.° **1810100075**, quien solicita cambio del JURADOS del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** Líneas de Investigación: **SALUD PÚBLICA – P42**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **SALUD** mención: **SALUD PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, de la Sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 7263, el **Bach: SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO**, solicita el cambio del JURADOS del Comité de Investigación de la tesis titulada: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** Aprobado con Resolución Directoral N.° 0097-2024-USA-EPG/UANCV, de fecha 15 de marzo del 2024, en el que se le asignó como PRIMER MIEMBRO al Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL y SEGUNDO MIEMBRO al Dra. GRACIELA BERNAL SALAS el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV e indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 15 de diciembre del 2023, registrado en el Folio N° 417 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso “j” del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE JURADOS DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** presentado por el (a) **Bach: SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO**, de la maestría en: **SALUD**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: DRA. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
Segundo Miembro	: MGTR. ARNALDO YANA TORRES
Asesor (a)	: DRA. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACORA

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR (e)



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

OFICINA DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0097-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 de marzo del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 1931, Presentado por el (a) Bachiller **SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO**, con número de DNI **47197177** y con Código de matrícula N.° **1810100075**, quien solicita cambio del **PRESIDENTE** del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** Líneas de Investigación: **SALUD PÚBLICA – P 42**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **SALUD** mención: **SALUD PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 1931, el **Bach: SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO**, solicita el cambio del **JURADO** del Comité de Investigación de la tesis titulada: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** Aprobado con Resolución Directoral N.° 01297-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 26 de Diciembre del 2023, en el que se le asignó como **PRESIDENTE** al (a) Dra. Amalia Perez Abarca, el mismo que se cambia no tener vinculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 26 de Diciembre del 2023, registrado en el Folio N° 15 de Diciembre del 2023 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** presentado por el (a) **Bach: SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO**, de la maestría en: **SALUD**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: DRA. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Primer Miembro	: DRA. GRACIELA BERNAL SALAS
Segundo Miembro	: MGTR. ARNALDO YANA TORRES
Asesor (a)	: DRA. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACTORA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



Dr. Leopoldo Vinceslao Compad Cari
DIRECTOR (a)



Mg. PERCY GONZALO PUMAHUMA
SECRETARIO (a)

C: CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2024 (01)
INTERESADO (01)
E: WCC/VCH



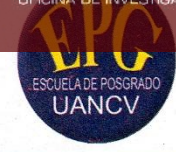
TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1297- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 26 de Diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 013161 de fecha 20 de Diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO** con DNI N° **47197177**, código de matrícula **1810100075**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** Línea de investigación **SALUD PÚBLICA-P42**, para optar el grado de **MAESTRO** en **SALUD** mención: **SALUD PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magíster, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magíster, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magíster, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 1186-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 12 de Diciembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
Primer miembro	:	Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
Segundo miembro	:	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	:	Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACORA

Que, con registro N° 000417, de fecha 15 de Diciembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** presentado por el (la) Bach. **SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023** presentado por el (la) Bach. **SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO**, para obtener el grado académico de **MAESTRO** en **SALUD** mención: **SALUD PÚBLICA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo, Vicerectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



c.d/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos Complementarios

Título	
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	USCA CCAPASONCCO SOLINDA LUZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47197177
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-2346-2152
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATAORA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02405808
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8164-4833
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01297921
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	41414676
Datos de investigación	
Línea de investigación	SALUD PÚBLICA - P42
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Región: Puno Provincia: Sandia Distrito: Sandia Lugar: Hospital de Sandia Latitud: 14° 19' 19.629" S Longitud: 69° 27' 59.680" W https://maps.app.goo.gl/RfuPfgTK9YA2BRm88
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Año 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	CIENCIAS DE LA SALUD https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00 SALUD PÚBLICA https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05



UNIVERSIDAD NACIONAL "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO
[Firma]
Dr. Ramiro Amílcar Bolaños Calceiron
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO, identificado con DNI

Nro. 47197177 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN SALUD

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023

Asesorado por: Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATAORA

Es un tema original.

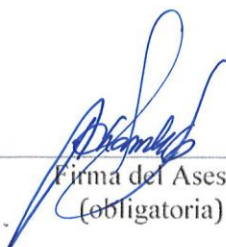
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

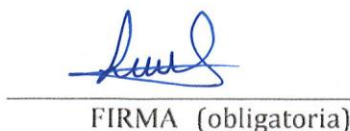
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 20 de MAYO del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi hijo Booz que es la inspiración de mi vida, motivándome siempre a salir adelante aun en las luchas y pruebas, siendo siempre el motor de mi vida, mi fuerza e inspiración.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, la cual me apoya incondicionalmente para que pueda lograr mis proyectos y sueños, en todo aspecto de mi vida. También a mi esposo Edgar el cual me da sus palabras de aliento para poder seguir mi camino profesional. Y sobre todo quiero reconocer a mi Salvador, el cual me ha dado la existencia para poder disfrutarla junto a mis seres amados.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....iii
AGRADECIMIENTO..... iv
ÍNDICE GENERAL v
ÍNDICE DE TABLASviii
ÍNDICE DE FIGURAS ix
RESUMEN x
ABSTRACT xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA SITUACIONAL 1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....3
 1.2.1. Problema general.....3
 1.2.2. Problemas específicos3
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA4
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....5
 1.4.1. Objetivo general5
 1.4.2. Objetivos específicos5
1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....5
 1.5.1. Hipótesis general5
 1.5.2. Hipótesis específicas.....5
1.6. VARIABLES E INDICADORES6
 1.6.1. Conceptualización de variables6
 1.6.2. Operacionalización de variables7



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 8

 2.1.1. Antecedentes a nivel internacional 8

 2.1.2. Antecedentes a nivel nacional 9

 2.1.3. Antecedentes a nivel regional..... 10

2.2. BASES TEÓRICAS 11

 2.2.1. Gestión administrativa..... 11

 2.2.2. Clima del trabajo 14

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 22

3.2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN 22

3.3. MÉTODO O MÉTODOS APLICATIVOS A LA INVESTIGACIÓN..... 22

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN 23

3.5. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN 23

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 24

 3.6.1. Población..... 24

 3.6.2. Muestra 24

3.7. TÉCNICAS, FUENTE E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN 24

 3.7.1. Técnicas..... 24

 3.7.2. Fuentes 25

 3.7.3. Instrumentos..... 25



3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN .	
.....	25
3.8.1. Validez.....	25
3.8.2. Confiabilidad	26
3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	27
3.10. ASPECTOS ETICOS.....	27
CAPÍTULO IV	28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS.....	29
4.1.1. Descripción en base a los objetivos.....	29
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS.....	57
Anexo 1. Matriz de consistencia	58
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	59
Anexo 3. Validación de instrumentos.....	65
Anexo 4. Base de datos de la encuesta aplicada.....	68
Anexo 5. Evidencias fotográficas.....	80



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variables.....	7
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad de la variable gestión administrativa.....	26
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad de la variable clima del trabajo	26
Tabla 4: La gestión administrativa y su relación con el clima del trabajo en los profesionales del hospital de Sandia, 2023.	29
Tabla 5: Correlacion de la gestión administrativa y el clima del trabajo.....	32
Tabla 6: La planificación y su relación con el clima del trabajo en los profesionales del hospital de Sandia, 2023.....	34
Tabla 7: Correlacion entre planificación y el clima del trabajo	37
Tabla 8: La organización y su relación con el clima del trabajo en los profesionales del hospital de Sandia, 2023.....	38
Tabla 9: Correlación entre la organización y el clima del trabajo.....	41
Tabla 10: La dirección y su relación con el clima del trabajo en los profesionales del hospital de Sandia, 2023.....	42
Tabla 11: Correlacion entre dirección y el clima del trabajo.....	45
Tabla 12: El control y su relación con el clima del trabajo en los profesionales del hospital de Sandia, 2023.....	46
Tabla 13: Correlación entre control y el clima del trabajo.....	49



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: La gestión administrativa y su relación con el clima del trabajo en los profesionales del hospital de Sandia, 2023	30
Figura 2: La planificación y su relación con el clima del trabajo en los profesionales del hospital de Sandia, 2023.....	35
Figura 3: La organización y su relación con el clima del trabajo en los profesionales del hospital de Sandia, 2023.....	39
Figura 4: La dirección y su relación con el clima del trabajo en los profesionales del hospital de Sandia, 2023.....	43
Figura 5: El control y su relación con el clima del trabajo en los profesionales del hospital de Sandia, 2023.....	47



RESUMEN

La exploración y análisis de este estudio se efectuó a cabo con la finalidad de determinar la existencia de la relación entre la gestión administrativa y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023. La metodología fue no experimental, de método cuantitativo, también se empleó el tipo correlacional. Consecutivamente la población se compuso por 183 Profesionales del Hospital de Sandia. Asimismo, se empleó como muestra la no probabilística por conveniencia, por lo cual se usó a la población total. El estudio se llevó por medio de la sistematización de la data recogida, posteriormente fue tabulada y sistematizada por un proceso de analisis en el software SPSS. En los resultados se exhibieron mediante tablas y figuras con sus concernientes definiciones. Se obtuvo como conclusión que si se exhibe una correlación positiva moderada de $(Rho) = 0.401$, entre la gestión administrativa y el clima del trabajo, por esto, cuanto más se encuentre una adecuada gestión administrativa por parte del hospital de Sandia, su clima del trabajo será más adecuado para poder efectuar sus diligencias profesionales.

Palabras clave: Gestión, administración, clima, trabajo, hospital.



ABSTRACT

The exploration and analysis of this study was carried out with the aim of determining the existence of a relationship between administrative management and the work environment among professionals at Sandia Hospital, 2023. The methodology was non-experimental, quantitative, and correlational. The population consisted of 183 professionals at Sandia Hospital. A non-probability convenience sample was used, which is why the total population was used. The study was carried out by systematizing the data collected, which was then tabulated and systematized through a process of analysis using SPSS software. The results were presented in tables and figures with their corresponding definitions. The conclusion was that there is a moderate positive correlation ($Rho = 0.401$) between administrative management and the work environment. Therefore, the more adequate the administrative management of Sandia Hospital is, the more suitable the work environment will be for carrying out professional duties.

Keywords: Management, administration, climate, work, hospital.



INTRODUCCIÓN

En el presente, se visualiza la lucha continua que poseen todas las instituciones, con el objetivo de distinguirse de sus contendientes inmediatos o en ciertas ocasiones se observan centros que combaten por plasmar sus propósitos. La gran incógnita para los directores de cada centro de salud es tener en conocimiento cuáles son los componentes que hacen permisible que una entidad disponga de un superior reconocimiento que las demás. La gestión administrativa de su organización debe ser revisada por las personas con autoridad para identificar estos problemas e introducir las correcciones o mejoras necesarias.

Un conjunto de objetivos, planes y políticas claramente definidos, así como la facultad de comunicarlos a todos los componentes de la organización, son necesarios para llevar a cabo una gestión administrativa eficaz.

En esta situación, no nos queda más remedio que preguntarnos cómo están haciendo su trabajo los miembros del personal de los centros médicos y si realmente comprenden los planes que la institución ha elaborado para alcanzar sus objetivos. Dicho de otro modo, tenemos que asegurarnos de que las tareas de gestión de los centros médicos de nuestro país -en este caso, el Hospital Sandia- se llevan a cabo adecuadamente.

La tesis esta ordenada del subsiguiente modo:

Capítulo I: Aquí se presenta la problemática central del estudio; además, se exponen la formulación de la problemática, la justificación del estudio, los objetivos planteados, las hipótesis establecidas y, finalmente, la operacionalización de las variables.



Capítulo II: Se expone el marco teórico correspondiente a todas las variables y, además, en este capítulo se exhiben las referencias bibliográficas del estudio a nivel internacional, nacional y regional.

Capítulo III: se detalla la metodología empleada, incluyendo el tipo de estudio, que es de enfoque aplicativo, con un diseño no experimental y de tipo correlacional, además del método deductivo; asimismo, se presenta la población y muestra consideradas en el estudio.

Capítulo IV: Se exhiben los resultados mediante cuadros y figuras, acompañadas de sus respectivas definiciones, así como la discusión correspondiente al estudio. Finalmente, se exponen las conclusiones, las recomendaciones.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA SITUACIONAL

En todo el mundo, el paradigma sostiene que una corporación es un procedimiento de partes interconectadas que deben trabajar en equilibrio para cumplir los objetivos y propósitos establecidos. Es imprescindible subrayar que el entorno abarca todo lo que se encuentra fuera de los muros o confines de la empresa, (1).

Así pues, el nivel de estimulación entre las personas que conforman la organización afecta directamente al ambiente de la misma. El ambiente de la organización mejorará en la medida en que sus conformantes estén altamente motivados, y esto se convertirá en vínculos de apoyo, interés, realización, cooperación total, etc. La realidad, sin embargo, demuestra que el clima de la organización tiende a deteriorarse y se tipifica por Contextos de indiferencia, sentimientos de profunda tristeza, sentimiento de inconformidad, apatía y otras si algunos miembros muestran poca estimulación, ya sea como consecuencia de una frustración o por la existencia de barreras que impiden la satisfacción de sus requerimientos.

En la actualidad, las instituciones de nuestro país ven a los empleados sólo como herramientas para alcanzar objetivos predeterminados; no los ven



como sujetos que necesitan unas relaciones interpersonales adecuadas, un entorno de trabajo bien iluminado y proporcionado al trabajo que realizan, un salario acorde con su rendimiento, una comunicación precisa y abierta con sus supervisores y otros requisitos que les motiven para completar sus tareas y someter eficazmente sus intereses personales a los de la institución, (2).

La administración nacional aún debe reconocer la conexión entre el ambiente de trabajo y el crecimiento de la actividad de liderazgo administrativo en las instalaciones. Esto se debe a que permite conocer los factores que impactan en las peculiaridades de la organización y posibilita la introducción de cambios que se pretenden implementar a través de actuaciones, como rotaciones, incentivos, formación, ascensos, reconocimientos y mejoras en los equipos de protección, vestuario y otros elementos, así como cambios en las actitudes y conductas personales que integran la organización.

Las áreas de administración de hospitales y puestos de salud carecen de espacio, equipamiento e información adecuados. Junto con las directrices de la OMS sobre el deber de la industria médica de proporcionar una asistencia sanitaria adecuada, existe una insatisfacción general con los usuarios y los profesionales médicos. Sin embargo, dichos datos también ponen de manifiesto las deficiencias estructurales que existen en las organizaciones sanitarias públicas, (3).

Un buen ambiente de trabajo es imprescindible para todas las entidades, entre públicas o privadas. Está demostrado que cuando lo hay, los empleados rinden más y son más capaces de aportar nuevas ideas y sinergias a la organización, lo que les diferencia de los demás trabajadores y les permite desarrollar habilidades innatas.



Una administración administrativa eficiente y un ambiente de trabajo agradable son esenciales para que las instituciones públicas de Perú generen eficacia en su entorno y consigan resultados favorables para la empresa.

Según Trinidad y Arroyo en el Perú, es frecuente que la gente haga comentarios contra el bajo rendimiento laboral de los funcionarios públicos, su limitada capacidad de gasto, la mala administración del Estado, comentarios sobre conductas corruptas y comentarios que dejan en evidencia a los funcionarios públicos por su ineficaz labor, por la misma razón, cabe mencionar que las entidades estatales disponen de herramientas regulares y deficientes. Al no contar con nuevas herramientas tecnológicas para mejorar el trabajo, la mayoría de ellas carece de personal suficiente y calificado para utilizar nuevas técnicas y estrategias que permitan obtener mejores resultados en menor tiempo, (4).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG.- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1.- ¿Cuál es la relación entre planificación y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023?

PE2.- ¿Cuál es la relación entre la organización y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023?

PE3.- ¿Cuál es la relación entre la dirección y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023?



PE4.- ¿Cuál es la relación entre control y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandía, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Mediante el examen de conceptos relacionados con la gestión administrativa y el entorno de las labores, así como el análisis de la realidad problemática, la investigación se ha justificado teóricamente y contribuirá a establecer diversos aspectos asociados con el desarrollo y el entorno laboral del personal sanitario.

En cuanto a la adecuación, el estudio analizará si el entorno laboral y la gestión administrativa estaban relacionados. En relación con la trascendencia social, resultará crucial, sobre todo para las personas que siempre están investigando y ofreciendo ideas o hallazgos sobre posibles cambios en el entorno de trabajo de una entidad y la mejora de la gestión administrativa. También es crucial que los encargados conozcan los hallazgos para avanzar y lograr un mayor éxito en la gestión administrativa de la organización.

Los resultados realistas que beneficiarán al Hospital Sandía a largo plazo son aquellos que han pasado por el proceso necesario y cuentan con datos estadísticos que demuestran la conducta de todos los empleados que desempeñan sus funciones dentro del centro.

El objetivo de la justificación de la metodología es reunir informaciones esclarecedoras sobre la gestión administrativa y el ambiente de trabajo de los empleados y colaboradores del Hospital Sandía. Para ello, se deben utilizar instrumentos y técnicas que garanticen el correcto proceso de recolección de datos precisos, confiables y comprensibles de todos los funcionarios del hospital.



1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

OG.- Determinar la existencia de la relación entre la gestión administrativa y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1.- Establecer la existencia de la relación entre planificación y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

OE2.- Identificar la existencia de la relación entre la organización y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

OE3.- Analizar la existencia de la relación entre dirección y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

OE4.- Evidenciar la existencia de la relación entre control y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis general

HG.- Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE1.- Existe una relación significativa entre la planificación y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

HE2.- Existe una relación significativa entre la organización y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

HE3.- Existe una relación significativa entre la dirección y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.



HE4.- Existe una relación significativa entre control y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandía, 2023.

1.6. VARIABLES E INDICADORES

1.6.1. Conceptualización de variables

Variable 1 Gestión administrativa

Es un proceso único que implica establecer, planificar, llevar a cabo y supervisar tareas para identificar y cumplir objetivos que se hacen visibles mediante la utilización de recursos, incluidas las personas.

Variable 2 Clima del trabajo

Para lograr una mayor productividad, el nivel de disfrute y adaptabilidad en el lugar de trabajo viene contemplado por el entorno sociofísico en el que se efectúan las actividades laborales cotidianas. Nombrada como clima laboral.



1.6.2. Operacionalización de variables

TABLA 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión administrativa	Planificación	-Modelo de planeación -Modelo de gestión -Capacitación -Cumplimiento de metas	1,2,3,4,5,6	Ordinal
	Organización	-Estructura orgánica -Estructura jerárquica -Perfil solicitado -Incentivos -Unión laboral	7, 8, 9, 10, 11, 12	
	Dirección	-Logro de objetivos -Incentivos -Respaldos -Herramientas	13, 14, 15, 16, 18	
	Control	-Organismo de control -Agente supervisor -Agente controlador	19, 20, 21, 22	
Clima del trabajo	Ambiente físico y condiciones materiales	-Iluminación -Ventilación - Ambiente -Infraestructura -Ruidos -Temperatura -Equipos y materiales	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61	Ordinal
	Propósitos	-Cumplimiento de metas -Cumplimiento de objetivos -Misión y visión - Comprensión -Compromiso	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62	
	Remuneraciones y beneficios sociales	-Compensación -Puntualidad -Organización	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63	
	Políticas administrativas	-Puntualidad -Ingreso -Organización	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64	
	Supervisión y control	-Evaluación -Productividad -Capacitación	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65	
	Relaciones sociales	-Confianza -Confraternidad -Conflictos	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66	
	Estructura organizacional	-Coordinación -Organización -Responsabilidad	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67	
	Comunicación	-Información -Organización -Reunión	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68	
	Toma de decisiones	-Consideración -Decisión -Sugerencias	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69	
Actitud hacia la labor desempeñada	-Labor -Desafío -Desarrollo	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70		



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Vallejo (2011) identificó la asociación entre el clima organizacional y la productividad de los institutos de la economía popular y solidaria. Metodológicamente fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, transversal y no experimental. Conclusión: siendo resultante que el 82,3 por ciento de los que laboran tenían una opinión positiva sobre la dimensión de cooperación, el 86,6 por ciento sobre el componente de satisfacción laboral y el 80 por ciento sobre su receptividad a la dimensión de implicación, (5).

Cortés (2009) diagnosticó las dimensiones del clima laboral en el Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Se estableció seis objetivos para conocer el nivel de participación, motivación, reciprocidad y liderazgo que existe en el centro de salud, así como plantear opciones de solución que optimicen el clima organizacional. Metodológicamente fue descriptivo, transversal y observacional. Conclusión: En resumen, se determinó que el clima organizativo del centro hospitalario es insatisfactorio, y la variable de liderazgo recibió la valoración más alta, (6).



2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Souza (2016) evaluó la incidencia del clima organizacional en la gestión de administración de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas. Metodológicamente fue no experimental - correlacional. Conclusiones: A continuación, se verifica la hipótesis de que el clima laboral presenta una incidencia significativa en la gestión administrativa, empleando la prueba Tau-b de Kendall de 0,28, con un grado de significación inferior al 1% de significación estándar ($P < 0,01$). 64% es un nivel deseable para el clima laboral, mientras que 64,33% es un grado muy eficiente para la variable gestión de la administración (7).

Mogollon (2019) estableció la incidencia que existe presenta la gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva. Metodológicamente fue cuantitativo, de tipo básica correlacional, diseño no experimental, la muestra en estudio se conformó por 66 personas de la Institución. Conclusiones. Empleando la prueba Rho de Spearman ($r = 0,65$) para contrastar la hipótesis de investigación, se descubrió que la gestión administrativa está sustancialmente asociada ($p_valor = 0,000$) al clima organizacional, (1).

Pedraza (2020) elaboro una estrategia de clima Organizacional en salud para optimizar la atención de los pacientes del Centro de Salud Olmos. Metodológicamente fue descriptiva-proyectiva de enfoque cuantitativo. Coclusion: Se ha determinado que el resultado más importante de la calidad asistencial es el nivel de regularidad que percibe el usuario. Partiendo de esta base, se creó una estrategia que, puesta en práctica, sirve de herramienta para



ayudar a la organización a optimizar tanto la calidad de atención prestada como el vivir profesional de los miembros del personal, (3).

Ruiz (2021) estimo el impacto presente del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Hospital Luis Heysen Incháustegui-Essalud, Lambayeque. Metodológicamente fue descriptiva de diseño no experimental cuantitativo. Conclusión: El ambiente de trabajo es más que satisfactorio, ya que el 69,6% de los empleados lo considera positivo, el 5,1% muy favorable y el 25,3% medio, (8).

2.1.3. Antecedentes a nivel regional

Sánchez (2022) determino la incidencia que presenta el clima organizacional y la motivación en los trabajadores administrativos de la localidad de Huatasani. Metodológicamente fue cuantitativo de diseño experimental, correlacional. Conclusión: Las conclusiones del estudio sobre la asociación entre entorno laboral y motivación serán beneficiosas para los miembros del personal administrativo. También reveló que los altos niveles de motivación laboral están positivamente correlacionados con un entorno de trabajo adecuado, lo que puede impulsar la producción y la eficiencia dentro de la organización. No obstante, el estudio ofrece margen para seguir investigando en el futuro sobre el ambiente laboral y la motivación, lo que podría permitir comparar los resultados con los de otros estudios comparables, (9).

Fernández (2018) determino la asociación presente entre el clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Alas Peruanas-Juliaca. Metodológicamente fue de enfoque cuantitativo, básico de nivel descriptivo correlacional. Conclusión: los docentes



presentan una asociación directa positiva significativa ($r=0,705^{**}$, $p\leq 0,05$) en la satisfacción laboral y el clima laboral (10).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión administrativa

Es un procedimiento singular que implica organizar, planificar, llevar a cabo y supervisar tareas para identificar y alcanzar objetivos que se hacen visibles mediante la utilización de recursos, incluidas las personas. Tras la fase de planificación, la gestión es la segunda base de una organización. A través de la gestión se fijan los recursos y se efectúan a cabo las actividades que conducen a la consecución de los logros fijados, (11).

La historia de la administración se remonta a la prehistoria, cuando apareció la humanidad. Se demostró la organización, la obtención de alimentos, la caza, la construcción de pirámides y otros fenómenos administrativos, (11).

Con el objetivo de proporcionar a los profesionales el conocimiento de las áreas que necesitan desarrollo, así como los instrumentos para hacerlo, la gestión de procesos es una estrategia basada en los principios de la calidad global. La administración por procesos es un enfoque, basado en los conceptos de calidad integral, que pretende dar a los profesionales las herramientas y la comprensión de las áreas que deben abordarse, (12).

Importancia de la Gestión Administrativa

El reto de la administración actual es erigir una sociedad mejor económicamente, con normativas comunitarias más elevadas y un gobierno efectivo, (11).



Un componente clave de la buena gestión es la supervisión corporativa; la habilidad del gestor es la principal responsable de determinar y alcanzar una serie de objetivos sociales, políticos y económicos, (11).

La gestión desempeña un papel trascendental en la consecución de propósitos en situaciones complejas en las que se necesita un número importante de recursos materiales y humanos para efectuar operaciones a gran escala.

Esto ocurre en el campo administrativo público, que ha crecido hasta transformarse en una organización más trascendental de una nación debido a su importante contribución al avance social y económico de la nación y a su creciente atención a actividades que precedentemente eran competencia del sector privado.

Toda organización, ya sea religiosa, social, política o económica, trabaja con la parte administrativa para alcanzar sus objetivos. Es en el ámbito del esfuerzo grupal donde la administración logra su relevancia más específica y esencial, (11).

Dimensiones de la variable 1

2.2.1.1. Planificación

La planificación significa que los directivos se plantean de antemano sus objetivos y líneas de actuación y basan sus decisiones -en lugar de actuar por instinto- en un sistema, una estrategia o una lógica. Los proyectos establecen las metas de la organización y los pasos necesarios para lograrlas. Sirven de hoja de ruta para que la empresa consiga y asigne los recursos necesarios para cumplir sus propósitos, (11).



Comprender el entorno de la organización, ser consciente de uno mismo y determinar lo que hay que hacer y lo que no hay que hacer son los principales objetivos de la planificación, (12).

2.2.1.2. Organización

El acto de asignar actividades, poder y recursos entre los pertenecientes a una organización para que logren cumplir sus objetivos se conoce como organización, (11).

Los sistemas, procedimientos y activos puestos en operación para aplicar el control de calidad conforman la organización para la calidad. Es una etapa del procedimiento administrativo. En otras palabras, trata de establecer las relaciones entre tareas, asignar labores, dividir las actividades en tareas más pequeñas y definir la autoridad y las competencias en cada una, y coordinar las acciones de bienestar de los distintos áreas y con el mundo exterior forman parte de ello, (12).

2.2.1.3. Dirección

La orientación consiste en ordenar, convencer e infundir a los subordinados para que lleven a cabo tareas cruciales, (11).

La dirección exhibe el inicio de lo que fue planificado y organizado. En este sentido, la gestión es la base administrativa que consiste en utilizar el poder para inspirar y animar a los demás a lograr los objetivos de la empresa, (13).

2.2.1.4. Control

Es el procedimiento para garantizar que las actividades planificadas y las reales coinciden. Para guiar a la organización hacia los objetivos



predeterminados, el directivo necesita confiar en las actividades de sus miembros, (11).

"Control" evoca algunas imágenes desfavorables. Sin embargo, controlar significa esencialmente modificar, es decir, comparar los resultante real con los previstos y eliminar las disparidades negativas que puedan haber existido, (12).

2.2.2. Clima del trabajo

Se considera un componente crucial de cualquier empresa que aspire a ser capaz y considerada con las personas que trabajan para ella. Estas empresas aspiran a mejorar continuamente el entorno laboral y aumentar los niveles de productividad sin olvidar que los recursos personales rescatan un papel crucial en la productividad, siendo el bienestar de los empleados y la motivación de los directivos los motores clave de dicho éxito. (14)

Sin embargo, el entorno sociofísico en el que se desarrollan las actividades laborales diarias se conoce como clima laboral, y es éste el que establece el grado de satisfacción y flexibilidad necesarios para lograr una elevada producción.

La definición de Litwin y Stringer (15), en su proyecto de la Motivación y Clima organizacional indica que utilizando los fundamentos conductuales y teóricos de un entorno de trabajo estimulante y una buena estimulación, describa los elementos clave del comportamiento de los empleados en una empresa. El objetivo de esta teoría es poner de relieve cómo diversas circunstancias y entornos afectan la conducta de las personas y a su percepción a la realidad, lo que a su vez influye en cómo entienden su organización.



El estudio realizado ofrece información pertinente que puede utilizarse para incluir cambios deliberados para el crecimiento de actitudes y comportamientos que conduzcan a una superior productividad.

En términos de avance económico y no económico de las empresas, los incentivos se alinean con el crecimiento de los individuos tanto personal como profesionalmente. Sirven de plataforma para el avance organizativo y para establecer un equilibrio entre la vida única y competitiva de cada empleado, (16).

Dimensiones de la variable 2

2.2.2.1. Ambiente físico y condiciones materiales

Valoración de los espacios físicos proporcionados por la organización y de los recursos materiales suficientes, que sirven de facilitadores para la realización de las tareas cotidianas, (8).

2.2.2.2. Propósitos

Esta definición es fundamental para la investigación, ya que se refiere a la impresión que tienen los empleados de la claridad de los fines, las metas organizacionales y su apoyo para alcanzarlas, (8).

2.2.2.3. Remuneraciones y beneficios sociales

Sensación de justicia en la compensación monetaria por una tarea correctamente realizada y conforme a la ley, (8)

2.2.2.4. Políticas administrativas

Evaluación de la apego a las normas o políticas de las entidades utilizadas para controlar y normalizar la conducta de los que laboran en la empresa, (8).



2.2.2.5. Supervisión y control

Trata del reconocimiento por la forma en que los supervisores dirigen, ayudan y supervisan a su personal en la conducta de sus funciones para ofrecer los mejores resultados posibles, (8).

2.2.2.6. Relaciones sociales

Trata del respeto por los lazos de camaradería, colaboración, ayuda y confianza que se han formado entre los empleados de la empresa, (8).

2.2.2.7. Estructura organizacional

El método por el cual las numerosas partes de una organización se organizan y guían para lograr los objetivos establecidos se conoce como su estructura organizativa. Las normas, funciones y obligaciones pueden formar parte de este sistema, (17).

La estructura organizativa controla cómo fluye la información entre los distintos niveles de una empresa para maximizar el rendimiento alineando y conectando sus componentes, lo que permite a los grupos colaborar dentro de sus respectivas funciones. El éxito de una organización en la aplicación de su estrategia y sus objetivos depende de la estructura organizativa utilizada. (17).

Discernimiento de una relación entre los beneficios de la división del trabajo y cómo ayuda a la combinación de actividades para alcanzar los propósitos presentados, (8).

2.2.2.8. Comunicación

Reconocimiento de la precisión, la lucidez, el enfoque, la accesibilidad y el modo de compartir la información entre los empleados dentro de la empresa en lo que respecta a asuntos conexos con la labor, (8).



El problema de la comunicación entre los empleados que componen una institución se aborda de forma amplia y esquemática. El problema de la comunicación entre los empleados que componen una institución se aborda de forma amplia y esquemática, (18).

2.2.2.9. Toma de decisiones

Por otro lado, según Ruiz (8) es el reconocimiento de la contribución de los miembros del personal a las decisiones tomadas para ejecutar mejor su trabajo y a los planes que darán forma al porvenir de la institución.

Moncada y Cuba (19) describe a la "toma de decisiones" como el asunto de pensamiento que da lugar a una opción entre múltiples opciones y es aplicable en diversas circunstancias.

2.2.2.10. Actitud hacia la labor desempeñada

Se refiere al nivel de satisfacción de un empleado con el trabajo que realiza a diario, independientemente de si el trabajo le parece satisfactorio o no, (8).

Las aptitudes y conductas de los trabajadores desempeñan un papel crucial en la institución; cuando son malas, cabe suponer que los problemas de la institución se derivan de un síndrome de problemas subyacentes. Una actitud negativa puede provocar, entre otras cosas, baja productividad, aumento de la tasa rotativa de personal y absentismo. Además, podrían verse implicados en quejas, problemas disciplinarios y productos deficientes. Las actitudes negativas de los empleados pueden repercutir significativamente en los gastos, así como en la competitividad y la reputación de la organización, (20).



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Gestión administrativa

Grupo de actividades que permiten organizar las operaciones administrativas en una organización donde se crean o prestan productos o servicios para cubrir la demanda mediante el uso de recursos, (21).

2.3.2. Planificación

Se refiere a definir la perspectiva, las metas y los propósitos de un estado futuro, junto con un plan de acción que describa la mejor manera de alcanzarlos, (1).

2.3.3. Organización

Un método creado para permitir la consecución de fines y objetivos concretos por parte de dos o más individuos que interactúan dentro de una estructura, (1).

2.3.4. A Dirección

En esta fase se instituye la política de recursos sociales de las entidades, que está vinculada a la implicación de un gerente o director que inspire al personal, (1).

2.3.5. Control

El proceso de evaluación del control, que mide el nivel de alcance de los fines de la institución, es la cuarta función del proceso administrativo, (1).

2.3.6. Estructura

Opiniones de los miembros sobre las normativas y reglamentos que se han instituido en una organización, (1).

2.3.7. Cooperación

Es la actitud que tienen los empleados hacia la colaboración y el trabajo en equipo en todos los grados organizativos, y de gestión, (22).



2.3.8. Liderazgo

Es una parte trascendental de la gestión, pero tiene que ver con el tipo y el calibre del liderazgo que emplee la empresa, (22).

2.3.9. Autonomía

Se alude al potencial de un individuo para conservar su identidad única en cualquier situación en la que crezca se enfatiza como autorrealización, (22).

2.3.10. Atención

Es el acto de centrarse en algo o en alguien, por ejemplo, confirmando de forma independiente la propia constitución biológica además de la propia contemplación, (23).

2.3.11. Calidad de atención

Garantizar que los consumidores, clientes y usuarios reciban un trato que satisfaga o supere sus expectativas es a lo que se refiere, (23).

2.3.12. Elementos tangibles

Los componentes que se pueden tocar son el personal, los equipos y los espacios interiores, (23).

2.3.13. Gestión

Los puestos de trabajo son los que tienen por objeto dirigir los resultados de los socios teniendo en cuenta los objetivos predeterminados. También implican la revisión de lo anterior y la aplicación de ajustes o correcciones en las áreas que requieren mejoras, (23).

2.3.14. Gestión organizacional

Dado que todos los individuos a su cargo, independientemente de sus potencialidades o actitudes, llevan a cabo un conjunto de tareas conectadas entre sí para cumplir las metas y fines organizativos que estas organizaciones



se plantean alcanzar, nos referimos a la gestión organizativa como un proceso, (23).

2.3.15. Eficiencia

Viene hacer el uso eficaz de los recursos para lograr los objetivos con mínimo contenido posible de tiempo, dinero y recursos humanos. Este término describe cómo se evalúa el rendimiento de los empleados para lograr las metas que se ha establecido en la organización, (22).

2.3.16. Efectividad

Para lograr los resultados previstos, los empleados deben ser activos, conscientes de las decisiones tomadas y poseer sinergia; en otras palabras, deben colaborar en equipo para salvaguardar la eficacia, la confianza y la creatividad en el progreso del trabajo, (22).

2.3.17. Comunicación

Gonzales (2020) afirma que, para que presente una coordinación idónea dentro de una institución u organización, la comunicación de gestión debe definirse como los procedimientos en los que debe transferirse la información de los grupos sociales, (24).

2.3.18. Tecnología e innovación

Grupo de prácticas, métodos, herramientas y suministros destinados a mejorar el proceso de prestación de cuidados y servicios, (23).

2.3.19. Involucramiento laboral

Sensibilidad hacia los ideales de la organización e identificación con sus principios, (23).



2.3.20. Trabajo en equipo

Se refiere al que condujo al establecimiento de los siguientes indicadores: cooperación, iniciativa y positividad, (25).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es no experimental.

Se fundamenta en ideas, factores, sucesos, grupos o circunstancias que surgen de forma orgánica y no necesitan que el investigador se implique directamente, es decir, el investigador no altere el objeto de estudio. En el estudio no experimental, el análisis se produce tras observar los sucesos o fenómenos en su entorno natural, (26).

3.2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

- SALUD PÚBLICA – P 42

3.3. MÉTODO O MÉTODOS APLICATIVOS A LA INVESTIGACIÓN

Es cuantitativo.

Palomino (27) el fundamento de la técnica cuantitativa suele consistir en marcos teóricos ampliamente aceptados de los que se derivan hipótesis sobre las correlaciones previstas entre las variables que componen el tema investigado.

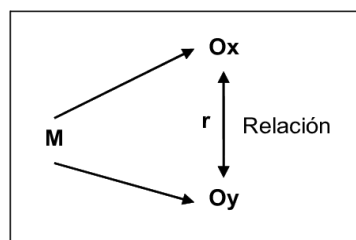
Un análisis estadístico inferencial es el método empleado para la sistematización de datos; en el primer escenario, se crearán tablas y figuras una

vez analizados los datos de los cuestionarios. En el primer escenario se crearán tablas y figuras una vez analizados los datos de los cuestionarios. El método de evaluación de datos se basa en un análisis estadístico inferencial.

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Pino (28) este estudio se enmarca dentro de la metodología no experimental, donde se busca asociaciones entre variables en marcos naturales, sin que existiera el manipuleo de dichas variables.

Otro objetivo es estimar la fuerza asociativa no causal entre dos o más variables. Se definen midiendo primero las variables, tras lo cual se evalúa la correlación por medio del uso de técnicas estadísticas y pruebas de hipótesis correlacionales.



Donde:

M = Muestra

O1 = observación de la V 1

O2= Observación de la V 2

3.5. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

Los bosques de la región de Puno, tanto de tierras altas como bajas, constituyen la mayor parte de la superficie de la provincia de Sandia. Los lugares protegidos incluyen reservas nacionales (Tambopata), parques nacionales (Bahuaja Sonene), y el Corredor Vilcabamba-Amboró (Perú-Bolivia) mantienen una amplia gama de diversidad biológica que se encuentra dentro de estas zonas boscosas.



La provincia de Sandia ocupa una superficie de 11.862,41 km³ y se caracteriza por una cadena de montañas nevadas, valles profundos y, y temperaturas típicas que oscilan entre una mínima de -2°C y una máxima de 25°C. La localidad de San Antonio de Putina limita al sur con la provincia, la provincia de Carabaya limita al oeste con la provincia, Bolivia limita al este con la provincia y la provincia de Tambopata limita al norte con la provincia.

A 2178 msnm, la provincia de Sandia está situada a 14°15'50" de latitud sur y 69°26'30" de longitud oeste. Su capital es la ciudad de Sandia, creada por ley el 5 de febrero de 1875.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Carrasco (29) también alude a la población como grupo de individuos porque son objetos que eventualmente comparten ciertas peculiaridades observables.

Por ello la población en estudio está compuesta por 183 Profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

3.6.2. Muestra

Se aplicó el muestreo no probabilístico a juicio del investigador

Es una técnica aleatoria, donde el investigador establece o define su muestra en estudio (30).

3.7. TÉCNICAS, FUENTE E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.7.1. Técnicas

Las técnicas requieren una comprensión anticipada de su empleo, lo que simplifica la labor del investigador a la hora de emplearlas, (29).



Por ello la técnica empleada es la encuesta, que consiste en un grupo de preguntas establecidas para compilar la data de los participantes de manera adecuada, (26).

3.7.2. Fuentes

Los informes en primera persona de un fenómeno se denominan fuentes primarias, y las fuentes secundarias incluyen resúmenes, interpretaciones y críticas basadas en fuentes primarias. Para la presente investigación se seleccionaron y recopilaron fuentes primarias, (31).

3.7.3. Instrumentos

Según Pino (28) aduce que “son los instrumentos, artilugios o materiales impresos que se emplean para captar observaciones o entrevistas.”.

Por consiguiente, en este estudio se empleará el cuestionario como herramienta para recabar los datos necesarios para el análisis de los factores subsiguientes.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validez

Se empleo por medio de la evaluación de juicio de expertos. Arias, indica que se refiere a “cuando una herramienta de medición se considera legítima, es capaz de medir lo que debe medir; en otras palabras, mide lo que debe medir con precisión o exactitud”, la precisión de la herramienta a la hora de describir, representar o prever la característica de interés para el evaluado, (32).

El primer juez percibió 90 puntos, donde, el 90,00%, no obstante, el segundo juez percibió 87 puntos, es decir, el 87,00% y el tercero dio una

puntuación de 86 puntos. El porcentaje moderado fue del 87,66, (88%). Como exhiben los anexos, tratándose de un valorativo alta.

3.8.2. Confiabilidad

El grado en que las puntuaciones medibles están desprovistas de error de medición se echa de ver como fiabilidad, y a veces se denomina exactitud. En otras palabras, tienen que ser comparables cuando se repite la medición en circunstancias constantes. Lo que predicen lo resultante de los ensayos son las dos cuestiones primordiales que determinan la validez del instrumento, (33).

En el estudio se aplicó el método Alfa de Cronbach para analizar la homogeneidad de las preguntas (ítems).

El coeficiente tiene valores que fluctúan entre 0 y 1, donde 0 denota fiabilidad nula y 1 fiabilidad total, (34).

TABLA 2: ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	22

Interpretación: Se puede indicar que la fiabilidad de variable Gestión administrativa presenta una confiabilidad de 0.945 el cual es adecuada para ser empleada en el estudio.

TABLA 3: ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE CLIMA DEL TRABAJO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	70



Interpretación: Se exhibe la confiabilidad de variable Clima del trabajo donde la confiabilidad alcanzada fue 0.924 donde es adecuada para ser aplicada.

3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para estimar si una propiedad poblacional supuesta coincide con las observaciones recopiladas en la muestra de la población, se utiliza una operación estadística conocido como prueba de hipótesis. Implica elegir una hipótesis de trabajo entre dos hipótesis fuertes y contradictorias, (32).

La correlación del estudio se determinó utilizando la estadística Rho de Spearman del SPSS versión 26. Las observaciones de los objetos se crearon teniendo en cuenta las mediciones.

De manera comparable, al interpretar los datos, se estableció un error del 5% para cada uno de las dos clases de análisis.

3.10. ASPECTOS ETICOS

Un grupo de directrices y preceptos nombrados como ética de la investigación rigen la planificación, ejecución, administración, aplicación y distribución de cualquier estudio que involucre seres sintientes, incluidos sujetos humanos y animales.

Tal como indican los diferentes autores como Palomino, et al., después de declarar que permanecerían en el anonimato y aceptarían voluntariamente participar, los participantes de la encuesta dieron su consentimiento informado. Los recursos mismos fueron debidamente acreditados, al igual que los escritores de los textos que se utilizaron en esta investigación, (35).

Se empleó la norma VANCOUVER, que establece directrices para muchas tareas de redacción, desde la apreciación de la autoría hasta la creación de un esbozo para prevenir el plagio.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN



4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.1. Descripción en base a los objetivos

TABLA 4: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023.

Gestión administrativa	Clima del trabajo										Total	
	Absolutamente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Absolutamente en desacuerdo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	10	5%	0	0%	0	0%	0	0%	10	5%
A veces	0	0%	9	5%	164	90%	0	0%	0	0%	173	95%
Casi siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	0	0%	19	10%	164	90%	0	0%	0	0%	183	100%

Fuente: Cuestionario

X2cal = 91.305

P = 0.000

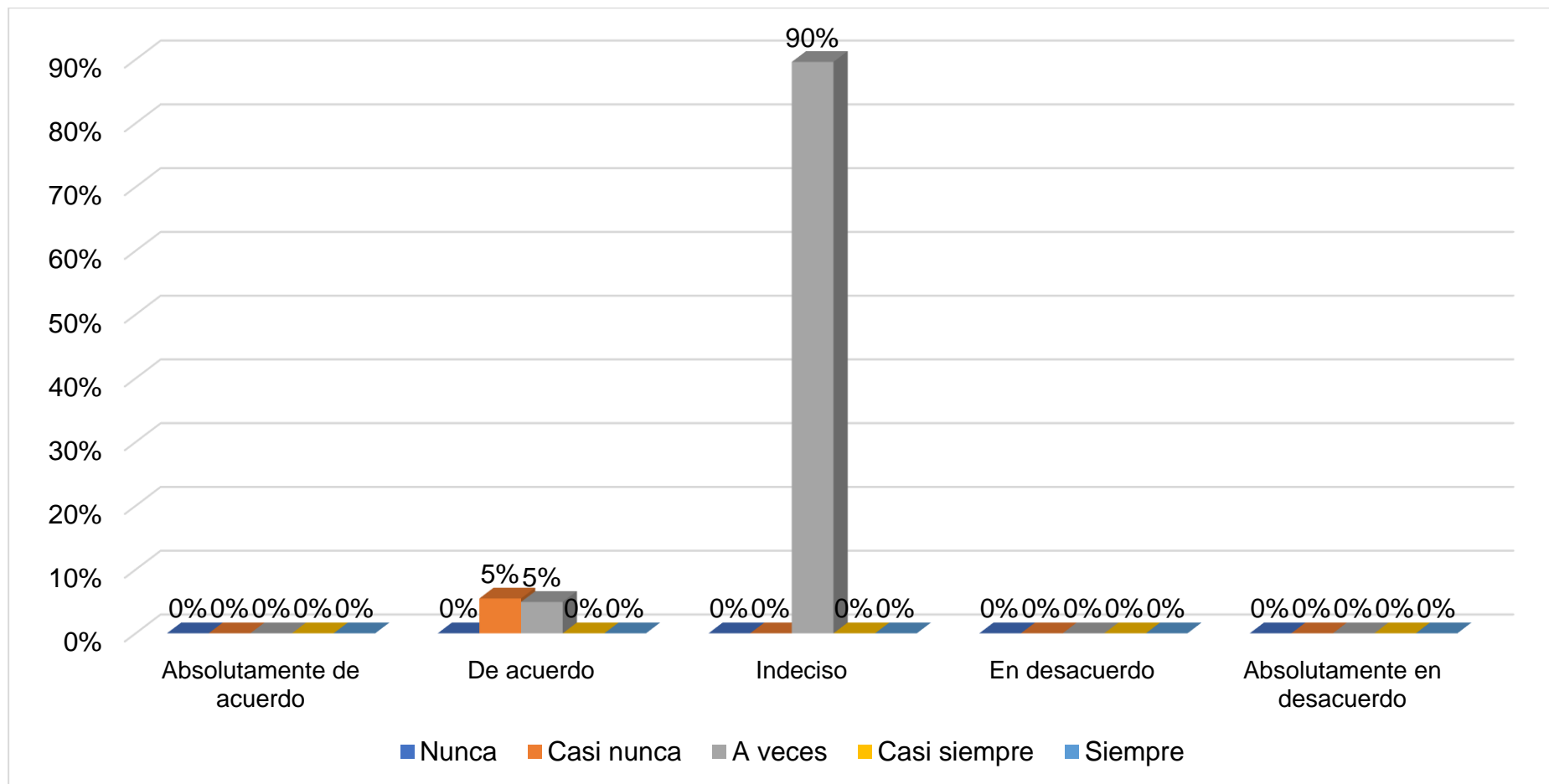
ES SIGNIFICATIVA

X2tab = 36.2962

Gl: 16



FIGURA 1: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023



Fuente: Tabla 04



Se puede observar en la tabla con respecto a la gestión administrativa que solo se realiza a veces con un 95% y por otro lado el 5% indicaron que casi nunca. Asimismo, se da a conocer sobre el clima del trabajo en donde el 90% indicaron que están indecisos con sus opiniones y el 10% llegaron a estar de acuerdo. La estadística se desarrolló con un margen de falla del 5%, también se aplicó un grado de significancia de $p < 0,05$, con una $X^2_{cal} = 91.305$ mayor que $X^2_{tab} = 36.2962$ con $Gl = 16$ así como un grado de significancia $P = 0.000$, evidenciando la existencia de una asociación entre la gestión administrativa y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandía, 2023.

Entrando al área de la discusión Vallejo (5) observa que solo el 73 % de los empleados reconoció un buen ambiente de trabajo en términos de gestión de conflictos, aunque el 95,6 % de los trabajadores informó de un ambiente de trabajo positivo. Esto sugiere que existe una conexión entre la productividad de cada trabajador y los aspectos de su lugar de trabajo. Esto se verificó calculando el coeficiente de relación de Pearson, que reveló que no existía conexión entre la productividad de los empleados de la Fundación Salinerito y su opinión sobre su lugar de trabajo. Además, Mogollon realizó un estudio de las variables, demostrando que la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución tienen una asociación directa comprobada (Rho de Spearman de $r = 0,65$) y relación significativa ($p_valor = 0,000$). Los hallazgos indican que el clima organizacional es similar debido a la insuficiente gestión administrativa (1). Por su parte Souza afirmó que, a partir de 2016, la Red de Salud Condoorcanqui en Amazonia fue significativamente impactada por el clima organizacional, con una influencia de 48,0%. El estadístico de la prueba Tau-b de Kendall tiene un coeficiente de contingencia de $\tau = 0,729$, lo que significa que se aplica un nivel



de significación menor al 1% ($P < 0,01$). La atmósfera, el entorno y la disponibilidad de aire limpio en el trabajo determinan la calidad de vivir de una organización. La contribución al logro de una vida laboral implica que la organización o institución lleve a cabo tareas metódicas para dar a sus empleados la oportunidad de maximizar la calidad de servicios que prestan, ayudándoles a renovar sus puestos o empleos y contribuyendo así a la organización en un entorno más respetuoso y digno de confianza, (7). Asimismo, en la variable clima del trabajo se halló un nivel medio con un 69%, sin embargo, contrario a nuestra investigación Cortes mostró que el clima organizativo del hospital era insatisfactorio, y la variable de liderazgo recibió la nota más alta, (6).

Hipótesis general

HG.- Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

TABLA 5: CORRELACION DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA DEL TRABAJO

			Gestión administrativa	Clima del trabajo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,401**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	Clima del trabajo	Coeficiente de correlación	,401**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

Fuente: Proceso estadístico

Interpretación: se aprecia, en la tabla 21; donde lo resultante del Rho de Spearman, presento una asociacion significativa con p valor siendo = 0.000, por



ende, es menor al $\alpha = 0.05$ indicando la presencia de una correlación positiva moderada de $(\text{Rho}) = 0.401$, entre la gestión administrativa y el clima del trabajo, por ello, mientras que haya una adecuada gestión administrativa por parte del hospital de Sandia, su clima del trabajo será más adecuado para poder realizar sus actividades laborales.



TABLA 6: LA PLANIFICACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023

Planificación	Clima del trabajo										Total	
	Absolutamente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Absolutamente en desacuerdo			
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	13	7%	17	9%	0	0%	0	0%	30	16%
A veces	0	0%	6	3%	147	80%	0	0%	0	0%	153	84%
Casi siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	0	0%	19	10%	164	90%	0	0%	0	0%	183	100%

Fuente: Cuestionario

X2cal = 41.871

P = 0.000

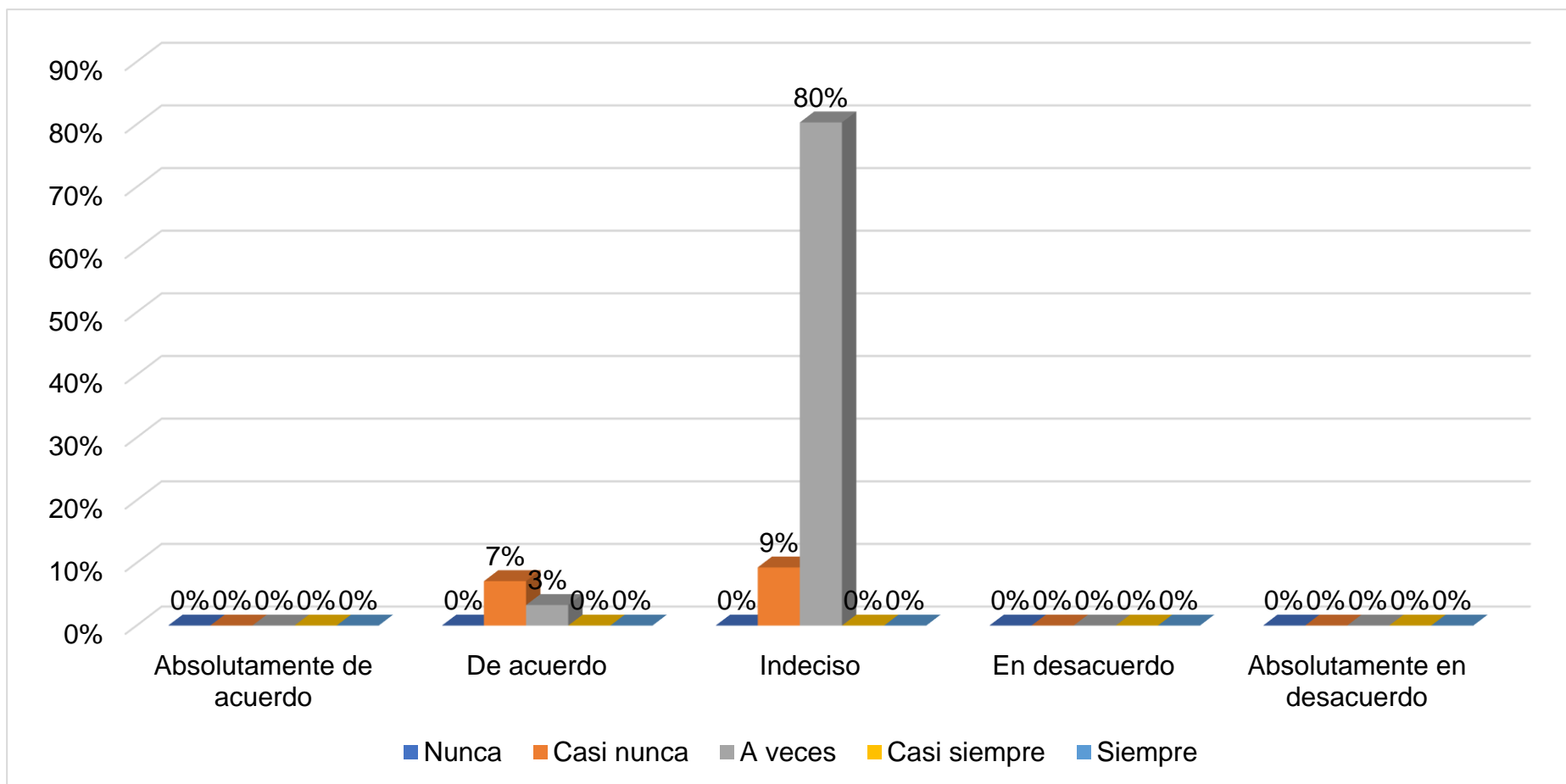
ES SIGNIFICATIVA

X2tab = 36.2962

GI: 16



FIGURA 2: LA PLANIFICACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023



Fuente: Tabla 06



Se puede observar en la tabla con respecto a la planificación que solo se realiza a veces con un 84% y por otro lado el 16% indicaron que casi nunca. Asimismo, se da a conocer sobre el clima del trabajo en donde el 90% indicaron que están indecisos con sus opiniones y el 10% llegaron a estar de acuerdo. La estadística se desarrolló con un margen de error del 5%, también se aplicó un grado de significancia de $p < 0,05$, con una $X^2_{cal} = 41.871$ mayor que $X^2_{tab} = 36.2962$ con $Gl = 16$ así como un grado de significancia $P = 0.000$, evidenciando la presencia de la relación entre planificación y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandía, 2023.

A esto Mogollon señala la evidencia de la Institución muestra que la planificación y el clima organizacional tienen un vínculo sustancial ($p_valor = 0,000$) y directo (Rho de Spearman de $r = 0,53$), (1).

Por otro lado, para Villaverde en su investigación del plan estratégico en un hospital, el Ceplan donde indica la limitación para el HNERM planificar y gestionar adecuadamente los recursos para satisfacer los requerimientos en sus variadas especialidades, (36).

Hipótesis específica 1.

HE1. Existe una relación significativa entre la planificación y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandía, 2023.



TABLA 7: CORRELACION ENTRE PLANIFICACIÓN Y EL CLIMA DEL TRABAJO

			Planificación	Clima del trabajo
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,280**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	Clima del trabajo	Coeficiente de correlación	,280**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

Fuente: Escala de evaluación del instrumento

Interpretación: se exhibe, en la tabla 22 donde los resultados del Rho de Spearman, presentan significativa con p valor siendo = 0.000, por ende es inferior al $\alpha = 0.05$ donde existe una asociacion positiva baja de (Rho) = 0.280, entre la planificación y el clima del trabajo, por ello, mientras que haya una adecuada planificación por parte del hospital de Sandia, su clima del trabajo será más adecuado para poder realizar sus actividades laborales.



TABLA 8: LA ORGANIZACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023.

Organización	Clima del trabajo										Total	
	Absolutamente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Absolutamente en desacuerdo			
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	13	7%	9	5%	0	0%	0	0%	22	12%
A veces	0	0%	6	3%	90	49%	0	0%	0	0%	96	52%
Casi siempre	0	0%	0	0%	65	36%	0	0%	0	0%	65	36%
Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	0	0%	19	10%	164	90%	0	0%	0	0%	183	100%

Fuente: Cuestionario

X2cal = 58.640

P = 0.000

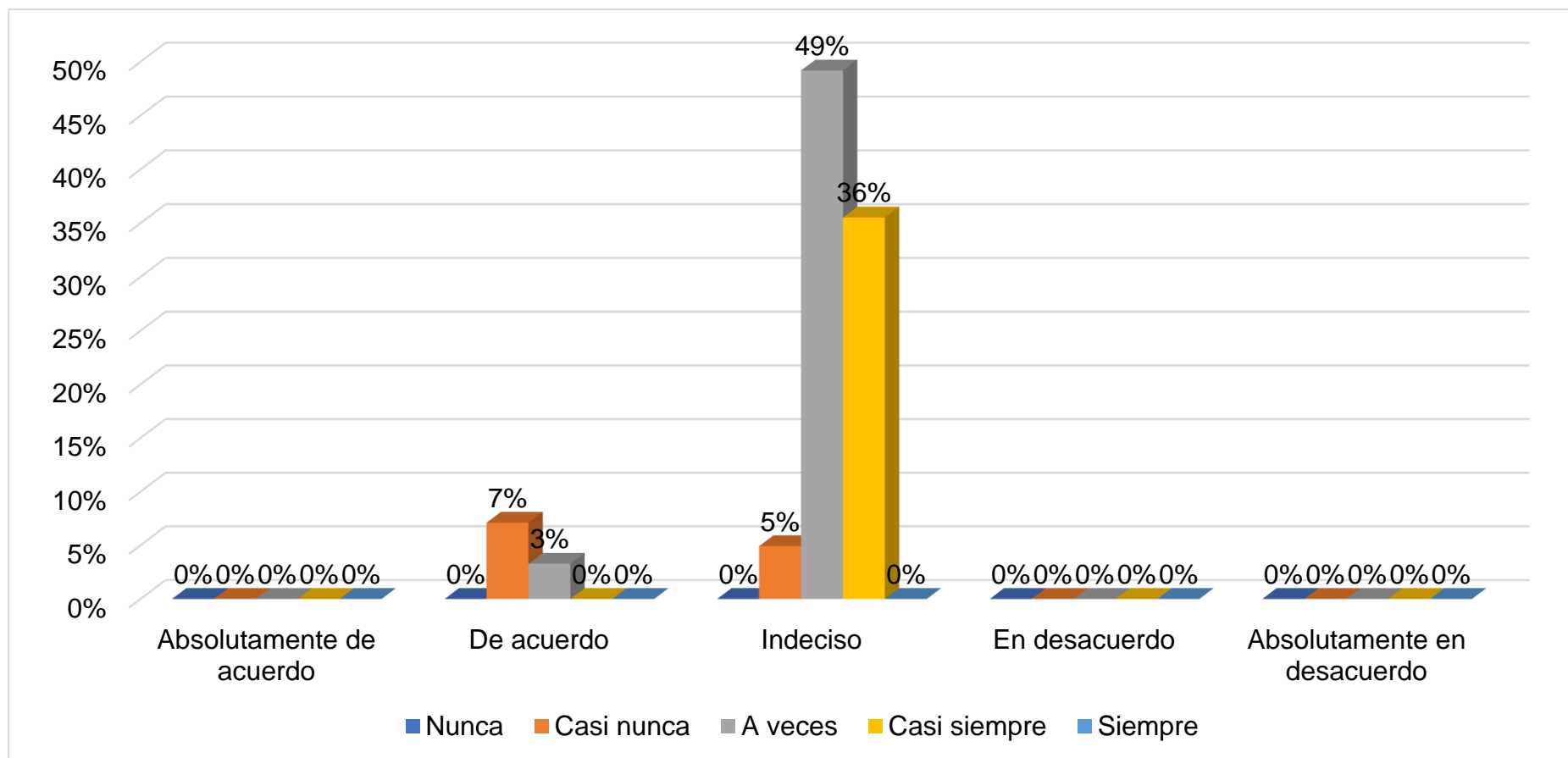
ES SIGNIFICATIVA

X2tab = 36.2962

Gl: 16



FIGURA 3: LA ORGANIZACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023.



Fuente: Tabla 08



Se puede observar en la tabla con respecto a la organización que solo se realiza a veces con un 52% y por otro lado el 12% indicaron que casi nunca. Asimismo, se da a conocer sobre el clima del trabajo en donde el 90% indicaron que están indecisos con sus opiniones y el 10% llegaron a estar de acuerdo. La estadística se desarrolló con un margen de error del 5%, también se aplicó un grado de significancia de $p < 0,05$, con una $X^2_{cal} = 58.640$ mayor que $X^2_{tab} = 36.2962$ con $Gl = 16$ así como un grado de significancia $P = 0.000$, evidenciando la presencia de una asociación entre la organización y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

A esto Mogollon señala que la Institución encontró una asociación sustancial ($p_valor = 0,005$) y directa (Rho de Spearman de $r = 0,36$) entre la organización y el clima organizacional. (1)

Asimismo, Cortes (6) Señala que es evidente que la mayor parte de los esfuerzos de los empleados carecen del respaldo de sus supervisores. Sin embargo, algunos miembros de la organización se oponen a las pocas reformas beneficiosas que la alta dirección defiende para la institución, y sus normas y creencias no respaldan la misión de la institución.

Sin embargo, para Souza (7) el 54,0 % de los empleados cree que la administración es muy eficaz y que la dimensión de la estructura organizativa es buena

Hipótesis específica 2.

HE2. Existe una relación significativa entre la organización y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.



TABLA 9: CORRELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y EL CLIMA DEL TRABAJO

			Organización	Clima del trabajo
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	de 1,000	,284**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	Clima del trabajo	Coeficiente de correlación	de ,284**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

Fuente: Escala de evaluación del instrumento

Interpretación: El análisis de correlación Rho de Spearman reveló una relación significativa con un valor p de 0,000, que es inferior al valor nominal de $\alpha = 0,05$, como se muestra en la tabla 23. Como resultado, creemos que la correlación (Rho) = 0,284 es débil, entre la organización y el clima del trabajo, por ello, mientras que haya una adecuada organización por parte del hospital de Sandia, su clima del trabajo será más adecuado para poder realizar sus actividades laborales.



TABLA 10: LA DIRECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023.

Dirección	Clima del trabajo										Total	
	Absolutamente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Absolutamente en desacuerdo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	17	9%	34	19%	0	0%	0	0%	51	28%
A veces	0	0%	2	1%	109	60%	0	0%	0	0%	111	61%
Casi siempre	0	0%	0	0%	21	11%	0	0%	0	0%	21	11%
Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	0	0%	19	10%	164	90%	0	0%	0	0%	183	100%

Fuente: Cuestionario

X2cal = 37.908

P = 0.000

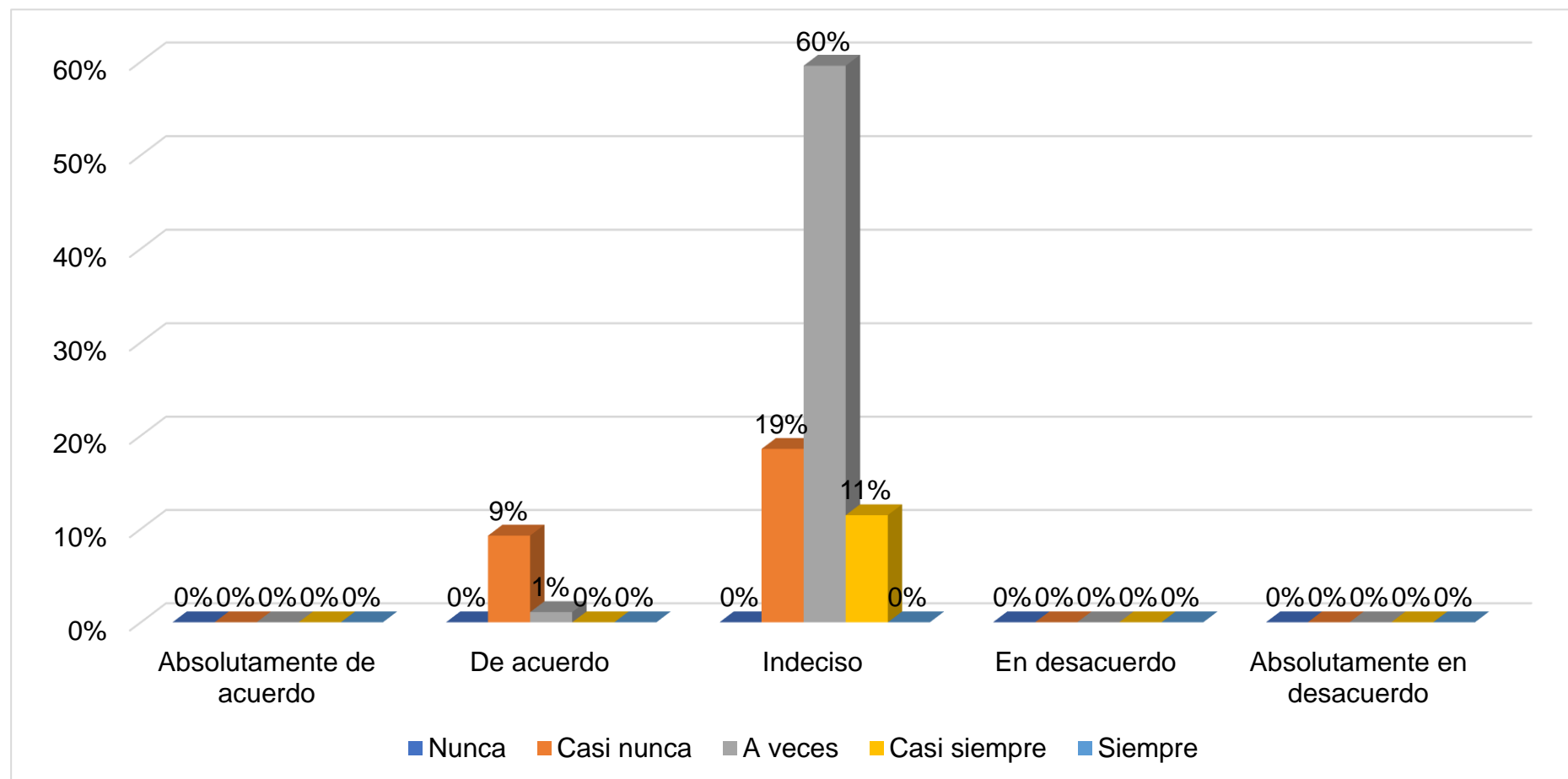
ES SIGNIFICATIVA

X2tab = 36.2962

G1: 16



FIGURA 4: LA DIRECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023



Fuente: Tabla 10



Se puede observar en la tabla con respecto a la dirección que solo se realiza a veces con un 61% y por otro lado el 28% indicaron que casi nunca.

Asimismo, se da a conocer sobre el clima del trabajo en donde el 90% indicaron que están indecisos con sus opiniones y el 10% llegaron a estar de acuerdo.

La estadística se desarrolló con un margen de error del 5%, también se aplicó un nivel de significancia de $p < 0,05$, con una $X^2_{cal} = 37.908$ mayor que $X^2_{tab} = 36.2962$ con $Gl = 16$ así como un grado de significancia $P = 0.000$, evidenciando la presencia de una relación entre dirección y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

A esto Mogollon demuestra la asociación directa establecida (Rho de Spearman de $r = 0,36$) y relación significativa ($p_valor = 0,005$) entre la gestión y el clima organizacional en la Institución (1).

Asimismo, Cortes (6) explica que, a partir del porcentaje de encuestados que apoyaron un clima organizacional positivo en relación con la dimensión de la gestión, es evidente que más de la mitad de los empleados afirmaron comprender los objetivos del área de trabajo y la preocupación del gerente por comprender el trabajo.

Hipótesis específica 3.

HE3. Existe una relación significativa entre la dirección y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.



TABLA 11: CORRELACION ENTRE DIRECCIÓN Y EL CLIMA DEL TRABAJO

			Dirección	Clima del trabajo
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,262**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	183	183
	Clima del trabajo	Coeficiente de correlación	,262**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	183	183

Fuente: Escala de evaluación del instrumento

Interpretación: Con un valor p de 0,003, que está por debajo del valor nominal de $\alpha = 0,05$, el análisis de correlación de Spearman reveló una relación significativa, como se exhibe en la tabla 24. Como resultado, creemos que la gestión y el lugar de trabajo tienen una correlación positiva débil (Rho) = 0,262, por ello, mientras que haya una adecuada dirección por parte del hospital de Sandia, su clima del trabajo será más adecuado para poder realizar sus actividades laborales.



TABLA 12: EL CONTROL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023.

Control	Clima del trabajo										Total	
	Absolutamente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Absolutamente en desacuerdo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%	34	19%	0	0%	0	0%	34	19%
A veces	0	0%	10	5%	122	67%	0	0%	0	0%	132	72%
Casi siempre	0	0%	9	5%	8	4%	0	0%	0	0%	17	9%
Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	0	0%	19	10%	164	90%	0	0%	0	0%	183	100%

Fuente: Cuestionario

X2cal = 38.149

P = 0.000

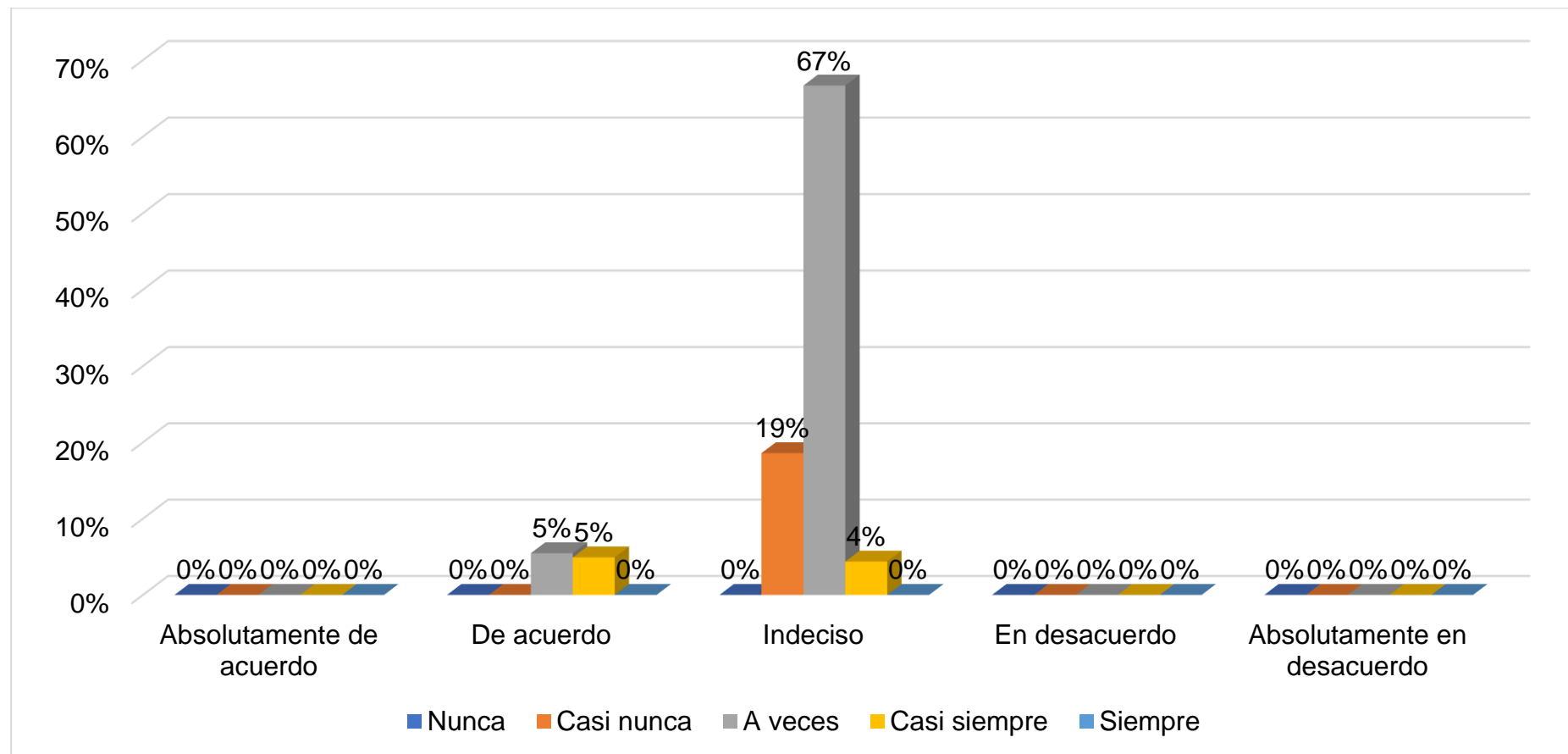
ES SIGNIFICATIVA

X2tab = 36.2962

Gl: 16



FIGURA 5: EL CONTROL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023



Fuente: Tabla 12



Se puede observar en la tabla con respecto a la dirección que solo se realiza a veces con un 61% y por otro lado el 28% indicaron que casi nunca.

Asimismo, se da a conocer sobre el clima del trabajo en donde el 90% indicaron que están indecisos con sus opiniones y el 10% llegaron a estar de acuerdo.

La estadística se desarrolló con un margen de error del 5%, también se aplicó un grado de significancia de $p < 0,05$, con una $X^2_{cal} = 37.908$ mayor que $X^2_{tab} = 36.2962$ con $Gl = 16$ así como un grado de significancia $P = 0.000$, evidenciando la presencia de la relación entre dirección y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.

A esto Mogollon demuestra que el control y el clima organizacional tienen un vínculo significativo ($p_valor = 0,000$) y directo (Rho de Spearman de $r = 0,50$) en la Institución Educativa (1)

Pero según Pedraza, entre las características evaluadas, la remuneración, los incentivos y el control se encuentran en un nivel bajo, mientras que la comunicación y la estructura (normas, directrices) se sitúan en un nivel medio o promedio, y la aceptación del liderazgo por parte de los empleados es alta. (3).

Hipótesis específica 4.

HE4. Existe una relación significativa entre control y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.



TABLA 13: CORRELACIÓN ENTRE CONTROL Y EL CLIMA DEL TRABAJO

			Control	Clima del trabajo
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,264**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	Clima del trabajo	Coeficiente de correlación	,264**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

Fuente: Escala de evaluación del instrumento

Interpretación: Con un valor p de 0,003, que está por debajo del valor nominal de $\alpha = 0,05$, el análisis de correlación de Spearman reveló una relación significativa, como se exhibe en la tabla 25. Como resultado, creemos que el clima de control y el clima laboral tienen una correlación positiva débil (Rho) = 0,264, por ello, mientras que haya un adecuado control por parte del hospital de Sandia, su clima del trabajo será más adecuado para poder realizar sus actividades laborales.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que la gestión administrativa se asocia con el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023, con una correlación (Rho) = 0.401, y con p valor de = 0.000. por lo cual aceptamos la hipótesis. Con respecto al nivel de la gestión administrativa el 95% indicaron que solo a veces hay una gestión adecuada, y en el clima de trabajo un 90% perciben mayormente con indecisión, con ello se concluye que los profesionales de Hospital de Sandia no tienen un correcto sistema adecuado, por lo cual muchas veces no brindan un buen servicio al ciudadano en el momento adecuado, todo esto para garantizar una atención sanitaria integral, continuada y personalizada.

SEGUNDA: Se estableció que la planificación se asocia con el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023, con una correlación (Rho) = 0.280, y con p valor de = 0.000. por lo cual aceptamos la hipótesis. Con respecto al nivel 156 encuestados con un 85% señalan que solo se da a veces por otro lado, el 15% comentaron que casi nunca existe la planificación con ello se concluye que no existe una adecuada planificación en el Hospital de Sandia debido a que los encargados no tienen acciones adecuadas frente a un problema, y que basan sus actos en algún método antiguo.

TERCERA: Se identificó que la organización se asocia con el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023, con una correlación (Rho) = 0.284, y con p valor de = 0.000. por lo cual



aceptamos la hipótesis. Con respecto al nivel de 146 encuestados con un 55%, señalan que casi nunca se da y el 10% precisaron que casi nunca con ello se concluye que la organización del personal en el Hospital de Sandia tiene una calidad inapropiada y una regular estructura organizativa, los procesos y los recursos establecidos para llevar a cabo la gestión de la calidad.

CUARTA: Se analizó que la dirección se asocia con el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023, con una correlación (Rho) = 0.262, y con p valor de = 0.000. por lo cual aceptamos la hipótesis. Con respecto al nivel 146 encuestados con un 80% indicaron que casi nunca se demuestra y el 20% señalaron que nunca existe una dirección apropiada, con ello se concluye que la dirección del Hospital de Sandia tiene dificultades en la función administrativa en donde están incluidos el personal para lograr los objetivos organizacionales.

QUINTA: Se evaluó que el control se relaciona con el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023, con una correlación (Rho) = 0.264, y con p valor de = 0.000. por lo cual aceptamos la hipótesis. Con respecto al nivel un 60% señalaron que lo realizan a veces, asimismo el 20% precisaron que casi siempre se lleva a cabo un previo control con ello se concluye que el control del Hospital de Sandia falta mejora en algunos procesos para asegurar que las actividades reales se ajusten a las actividades planificadas.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al director del hospital Sandia, conjuntamente con su personal de salud consideren el desarrollo cooperativo de objetivos estratégicos, planteados en un entorno de trabajo propicio, teniendo en cuenta tanto los puntos fuertes de la institución como sus deficiencias, con el fin de optimizar el clima del trabajo del centro de salud y así beneficiar más a la población sandina con una gestión de administración correcta.
- SEGUNDA:** A la dirección del hospital de Sandia mejorar la planificación de esta, poniendo en práctica los objetivos planificados y, simultáneamente, considerando la participación democrática de los trabajadores del área, para de ese modo estos puedan llevar a cabo mejor su trabajo y así beneficiar a la población sandina.
- TERCERA:** A la dirección del hospital de Sandia, organizar y aplicar nuestra propuesta escrita o contribución práctica a través de estrategias de clima laboral bien pensadas y dirigidas a mejorar la gestión administrativa. Esto también ayudará a optimizar las necesidades y competencias de la organización sanitaria y puede aplicarse a otros Centros de Salud y así puedan tener una mejor atención los pacientes de Sandia.
- CUARTA:** Al departamento de gestión y dirección mejorar la dirección y en los recursos humanos, asigne funciones, deberes y dirija mejorar la ejecución de las numerosas operaciones programadas.
- QUINTA:** Al personal de salud del hospital de Sandia revisen los procedimientos y mantengan una supervisión constante del control,



sobre sus acciones, evaluando activamente si los planes se han llevado a cabo. Si es necesario, también deben tomar medidas asertivas para mejorar el hospital de Sandia y cumplir sus metas y objetivos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mogollon W. Gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huara. 2019. Huacho;; 2019.
2. Bárcenas M, Saleme M. Administración de Recursos Humanos Mexico: McGrawHill; 2009.
3. Pedraza I. Estrategias de clima organizacional en salud para mejorar la calidad de atención de los usuarios del centro de Salud Olmos Pimentel: Universidad Señor de Sipan; 2020.
4. Trinidad A, Arroyo O. La gestión administrativa y clima laboral en los administrativos en el área de emergencia del hospital nacional docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2020. Moquegua;; 2021.
5. Vallejo A. Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaridad Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2011.
6. Cortés N. Diagnóstico del clima organizacional Hospital Xalapa: Universidad Veracruzana; 2009.
7. Souza B. Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas - 2016. Revista científica Lex. 2016; XVII(<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1828/1962>).
8. Ruiz N. Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú,2019. Lima;; 2021.
9. Sanchez S. El clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Huatasani de Juliaca, 2021 Juliaca: Universidad Peruana Unión; 2022.
10. Fernandez E. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal docente de la facultad de ciencias empresariales y educación de la universidad Alas Peruana - Filial Juliaca, provincia de San Román, Región de Puno-2018 Juliaca: Universidad Alas Peruanas; 2018.
11. Castañeda Y, Vásquez J. La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo-2015. Pimentel;; 2016.
12. Riega G. La gestión administrativa sanitaria y su incidencia en la aplicación del programa de mejora de calidad del hospital de emergencias Villa El Salvador Lima Perú. Lima;; 2020.



13. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. Mexico; 2002.
14. Pilligua C, Arteaga F. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos latinoamericanos de administración. 2019; XV(28).
15. Litwin G, Stringer R. Motivation and organizational climate Harvard: Business School Press; 1968.
16. Capuñay J. Propuesta para mejorar el clima laboral en la corporación universal S.A.C. en la ciudad de Chiclayo, 2014. Chiclayo; 2016.
17. Paredes E, Lavanda F, Martinez R. Clima organizacional y gestión de servicios en hospitales públicos de la Provincia de Ica, 2018. Revista Científica Ciencias de la salud. 2018;; p. 973-989.
18. Poccioni M. La comunicación en hospitales: enfoques y perspectivas. Questión. 2019;; p. 1-15.
19. Moncada A, Cuba M. Toma de decisiones clínicas en atención primaria. Revista Medica Herediana. 2013;; p. 319-323.
20. Uturunco M. Factores laborales que incluyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional "Carlos Alberto Seguí Escobedo" Arequipa: Ágora Rev. Cient.; 2018.
21. Batet P. Gestión Administrativa: Univesitat Jaume; 2011.
22. Louffat E. Administracion: fundamentos del proceso administrativo Buenos aires: Cengage Learning Argentina; 2012.
23. RAE. Asociación de academias de la Lengua Española. [Online].; 2023. Available from: <https://dle.rae.es/>.
24. Gonzales L. Control interno y gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Diaz de la Vega Abancay, 2020. Apurimac; 2020.
25. Cano C. La administración y el proceso administrativo Bogota: Editorial Universidad de Bogota; 2017.
26. Hernandez R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: Mc Graw Hill Education; 2018.
27. Palomino J, Peña J, Zevallos G, Orizano L. Metodologia de la investigación - Guia para elaborar un proyecto de salud y educación. Primera ed. Lima-Peru: San Marcos; 2017.



28. Pino R. "Metodo de la investigación". Segunda ed. Lima-Perú: Editorial San Marcos; 2018.
29. Carrasco S. Metodología de la investigación. Lima.; 2018.
30. Hernandez S R. Metodologia de la investigación. 1st ed. Mexico: Mc Graw Hill; 2019.
31. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018.
32. Arias J. ISSN: 978-612-00-5416-1. [Online].; 2023. Available from: www.agogocursos.com.
33. Sanchez G. Validez y confiabilidad. Pueblo.; 2017.
34. Valderrama, S. Estadistico Alfa de Cronbach Mexico: Ediciones texas; 2015.
35. Palomino J, Peña J, Zevallos G, Orizano L. "Metodologia de la investigación""Guia para elaborar un proyecto de salud y educación". Primera ed. Lima-Perú: Editorial San Marcos; 2017.
36. Villaverde M. Plan estratégico para el hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins del Seguro Social de Salud - ESSALUD 2023-2025. Maestria en Administración. Lima: Universidad del Pacífico; 2023.



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables y dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023?	Determinar la existencia de la relación entre la gestión administrativa y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.	Variable 1 Gestión administrativa Dimensiones Planificación Organización Dirección Control	DISEÑO No experimental METODO Cuantitativo TIPO Correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2 Clima del trabajo Dimensiones Ambiente físico y condiciones materiales Propósitos Remuneraciones y beneficios sociales Políticas administrativas Supervisión y control Relaciones sociales Estructura organizacional Comunicación Toma de decisiones Actitud hacia la labor desempeñada	POBLACION 183 profesionales del Hospital de Sandia MUESTRA No probabilística TECNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario
¿Cuál es la relación entre planificación y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023?	Establecer la existencia de la relación entre planificación y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.	Existe una relación significativa entre la planificación y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.		
¿Cuál es la relación entre la organización y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023?	Identificar la existencia de la relación entre la organización y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.	Existe una relación significativa entre la organización y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.		
¿Cuál es la relación entre la dirección y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023?	Analizar la existencia de la relación entre dirección y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.	Existe una relación significativa entre la dirección y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.		
¿Cuál es la relación entre control y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023?	Evidenciar la existencia de la relación entre control y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.	Existe una relación significativa entre control y el clima del trabajo en los profesionales del Hospital de Sandia, 2023.		



Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Variable 1: Gestión administrativa

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente instrumento tiene como objetivo recaudar información precisa sobre la Gestión Administrativa que se aplica en su centro hospitalario. Por lo cual se pide a usted responder de la forma más sincera el siguiente cuestionario. A su vez se le da a conocer la siguiente escala de valoración:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Gestión Administrativa						
N°	Planificación	N	CN	AV	CS	S
1	Su centro hospitalario ejecuta de forma sistemática y periódica su modelo de planeación.					
2	El modelo de Gestión orienta al personal al alcance de metas.					
3	Su centro hospitalario identifica los posibles problemas para su solución de forma oportuna					
4	Su centro hospitalario lo capacita de forma estratégica para el cumplimiento de metas.					
5	El centro hospitalario establece de forma oportuna sus metas.					
6	Su centro hospitalario utiliza sus recursos adyacentes para el cumplimiento de metas.					
	Organización					
7	Su centro hospitalario innova de forma periódica en su estructura orgánica.					
8	Su centro hospitalario tiene una estructura jerárquica establecida.					
9	Su centro hospitalario tiene un personal idóneo de acuerdo al perfil solicitado					
10	Sus jefes adjuntos incentivan el trabajo en equipo.					
11	Su centro Hospitalario realiza sus actividades previa coordinaciones					
12	Su centro Hospitalario incentive la unión laboral.					
	Dirección					



13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos					
14	Su centro hospitalario incentiva a una comunicación fluida entre todo su personal					
15	El centro Hospitalario incentiva a su personal el cumplimiento de metas.					
16	Los equipos de trabajo son respaldados por su centro hospitalario, para la toma de decisiones a favor de cumplimiento de metas					
17	La gestión incentive a que sus colaboradores tengan una identidad institucional					
18	Su centro hospitalario da las herramientas para el cumplimiento de actividades					
	Control					
19	Su centro hospitalario presenta con un organismo de control					
20	La gestión Administrativa supervisa el desarrollo de actividades trazadas.					
21	Su institución supervisa la calidad de las atenciones brindadas a los pacientes.					
22	La gestión controla la responsabilidad laboral de todo el personal					



Variable 2: Clima del trabajo TEST DE CLIMA DEL TRABAJO

A continuación, se le presentaran unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde Absolutamente de acuerdo (AA) a un absolutamente en desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con la "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

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

N°	CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
1	La iluminación con que se cuenta en el trabajo, es inadecuada para trabajar					
2	Las metas que persigue la organización están claramente definidas.					
3	El sueldo que se recibe en el trabajo, es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras					
4	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo					
5	Los jefes evalúan al personal para medir el avance de los objetivos propuestos. Existe confianza entre trabajadores jefes y subordinados en la organización.					
6	Existe confianza entre trabajadores jefes y subordinados en la organización.					
7	En la organización existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la coordinación de las actividades en el trabajo.					
8	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.					
9	Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización					
10	La labor que realizo en la organización tiene sentido para mí.					
11	El aire que se respira en el trabajo, dificulta la realización de las labores					
12	Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros.					



13	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.					
14	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo					
15	Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.					
16	Existe un ambiente de confraternidad entre los trabajadores de la organización					
17	La manera como está estructurada la organización ayuda a mejorar la comunicación entre las diferentes áreas.					
18	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización					
19	Los jefes toman decisiones en sus respectivas áreas de trabajo					
20	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
21	En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso.					
22	La misión y visión es conocida por todos los trabajadores.					
23	La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores.					
24	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.					
25	Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.					
26	Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo					
27	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas					
28	Los trabajadores puedes acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización					
29	La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinaran el futuro el futuro de la organización					
30	Las actividades que realizo en el trabajo permiten desarrollarme personalmente					
31	La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiado que permiten trabajar con comodidad					
32	El propósito que persigue la organización, no es comprendida por todos los trabajadores					
33	El sueldo que se percibe, no está en proporción con la situación y marcha económica de la organización.					



34	Se exige a los trabajadores laborar sólo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.					
35	Es habitual que los jefes previamente coordinen con el personal sobre las actividades que se realizaran en el trabajo.					
36	Es frecuente ver a los trabajadores participando juntos en actividades realizadas por la organización.					
37	Las tareas a ejecutarse por los trabajadores están constituidas de manera lógica y coherente					
38	Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.					
39	Los trabajadores pueden decidir y dar solución a los problemas que se presentan al realizar las labores.					
40	El trabajo que realizo diariamente representa algo más que un simple trabajo.					
41	La presencia de ruidos molestos dificulta la realización de las labores.					
42	Los trabajadores están comprometidos por alcanzar las metas trazadas por la organización.					
43	La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley					
44	En el trabajo se permite justificar las tardanzas					
45	Los jefes no precisan con claridad las responsabilidades que tendrán cada trabajador en la ejecución de las actividades programadas.					
46	Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización.					
47	Cuando se presentan problemas en el trabajo, es fácil identificar el área responsable que debe de resolverlas.					
48	La comunicación es fluida en el trabajo					
49	Es frecuente observar que personas ajenas al departamento decidan como realizar las tareas en el trabajo, a pesar que desconozcan como estas se llevan a cabo					
50	Las actividades que realizo a diario están acorde con las funciones establecidas en mi contrato					
51	Es frecuente escuchar los trabajadores quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo (exceso de frio calor).					
52	Los trabajadores persiguen los objetivos trazados por la organización					
53	El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer mis necesidades las de mi familia					



54	La organización permite los trabajadores integrar agrupaciones sindicales.					
55	Los jefes programan y planifican el trabajo diario estableciendo prioridades tomando en cuenta los recursos disponibles el tiempo para ejecutarlo.					
56	Cuando se presentan dificultades en el trabajo, es frecuente recibir apoyo de compañeros de otras áreas.					
57	La distribución de los cargos de mi área de trabajo está bien diseñada.					
58	La organización realiza actividades con el fin de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos.					
59	Los trabajadores toman la iniciativa y asumen responsabilidades durante la ejecución de sus labores					
60	Las actividades que realizo diariamente ponen a prueba mis conocimientos y capacidades.					
61	La organización provee de los equipos y materiales necesarios para trabajar.					
62	Los trabajadores conocen el propósito que persigue la organización					
63	La organización paga las horas de trabajo adicionales al turno normal					
64	Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo.					
65	Los jefes brindan el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo.					
66	Es habitual ver al personal trabajar en equipo					
67	La distribución del trabajo es la más propicia para alcanzar las metas trazadas.					
68	En el trabajo existen diferentes medios o canales para comunicarse.					
69	Los trabajadores tienen autonomía durante la realización de sus labores.					
70	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades y destrezas.					



Anexo 3. Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

VALIDACION DE EXPERTOS

GUIA DE JUICIO DE EXPERTO

Título: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
- 1.2. Profesión : DOCTOR ADMINISTRATIVO
- 1.3. Cargo actual : DIRECTOR ADMINISTRATIVO
- 1.4. Grado académico : MAGISTER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					X
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES


Obtuvo como puntuación el 90%

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)

Desaprobado (C<75% = 0.75)

Lugar y fecha



Firma

DNI: 293.07750

Nº Celular: 930374113



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

VALIDACION DE EXPERTOS

GUIA DE JUICIO DE EXPERTO

Título: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : .. AMALIA PEREZ ABARCA
- 1.2. Profesión :
- 1.3. Cargo actual : .. DOCENTE
- 1.4. Grado académico : .. MAGISTER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación				X	
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Obtuvo como puntuación 87%

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)

Desaprobado (C<75% = 0.75)

Lugar y fecha

Firma

DNI° .. 024.36.112...

N° Celular .. 990339103



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

VALIDACION DE EXPERTOS

GUIA DE JUICIO DE EXPERTO

Título: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : FREDDY TORIBIO CHALCO VARGAS
- 1.2. Profesión : DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.3. Cargo actual : MAGISTER
- 1.4. Grado académico : DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación				X	
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

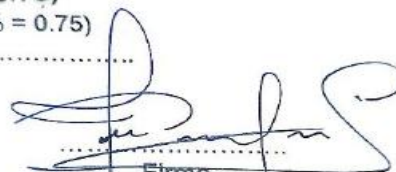
86%

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)

Desaprobado (C<75% = 0.75)

Lugar y fecha



 Firma
 DNI°...01233451.....
 N° Celular ..932174445



Anexo 4. Base de datos de la encuesta aplicada

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																					
	Planificación						Organización						Dirección						Control			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	3	3	2
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
3	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4
4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
5	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
6	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3
7	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	2	3	3	2	2	5	4	3
8	3	3	2	2	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
9	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4
10	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	3	2	5	3	2
11	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3
12	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
13	4	2	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2
14	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
15	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4
16	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
17	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2
18	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
19	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
20	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3
21	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	3	3	2
22	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
23	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4



24	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
25	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
26	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3
27	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	2	3	3	2	2	5	4	3
28	3	3	2	2	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
29	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4
30	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	3	2	5	3	2
31	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3
32	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
33	4	2	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2
34	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
35	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4
36	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
37	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2
38	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
39	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
40	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3
41	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	3	3	2
42	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
43	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4
44	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
45	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
46	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3
47	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	2	3	3	2	2	5	4	3
48	3	3	2	2	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
49	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4
50	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	3	2	5	3	2



51	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3
52	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
53	4	2	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2
54	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
55	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4
56	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
57	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2
58	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
59	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
60	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3
61	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	3	3	2
62	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
63	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4
64	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
65	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
66	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3
67	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	2	3	3	2	2	5	4	3
68	3	3	2	2	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
69	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4
70	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	3	2	5	3	2
71	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3
72	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
73	4	2	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2
74	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
75	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4
76	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
77	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2



78	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
79	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
80	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3
81	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	3	3	2
82	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
83	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4
84	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
85	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
86	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3
87	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	2	3	3	2	2	5	4	3
88	3	3	2	2	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
89	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4
90	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	3	2	5	3	2
91	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3
92	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
93	4	2	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2
94	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
95	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4
96	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
97	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2
98	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
99	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
100	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3
101	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	3	3	2
102	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
103	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4
104	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3



105	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
106	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3
107	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	2	3	3	2	2	5	4	3
108	3	3	2	2	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
109	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4
110	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	3	2	5	3	2
111	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3
112	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
113	4	2	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2
114	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
115	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4
116	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
117	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2
118	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
119	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
120	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3
121	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	3	3	2
122	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
123	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4
124	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
125	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
126	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3
127	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	2	3	3	2	2	5	4	3
128	3	3	2	2	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
129	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4
130	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	3	2	5	3	2
131	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3

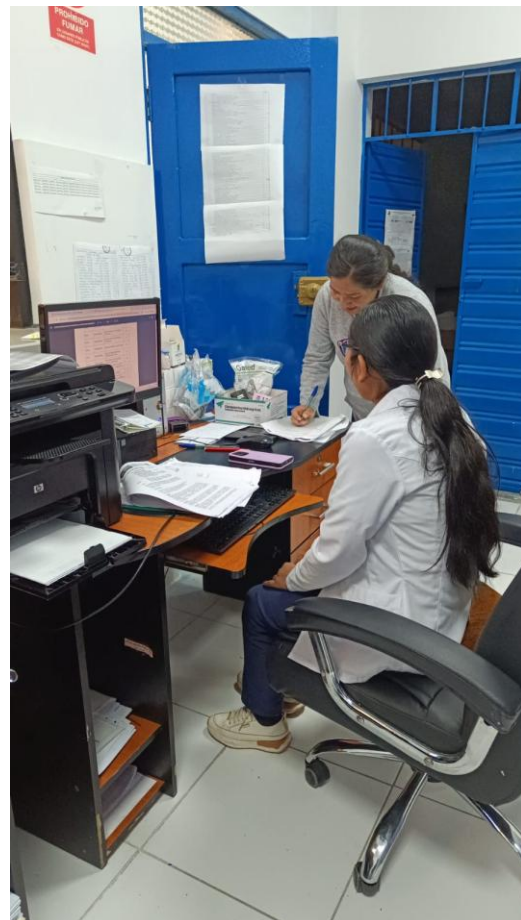


132	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
133	4	2	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2
134	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
135	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4
136	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
137	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2
138	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
139	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
140	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3
141	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	3	3	2
142	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
143	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4
144	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
145	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
146	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3
147	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	2	3	3	2	2	5	4	3
148	3	3	2	2	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
149	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4
150	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	3	2	5	3	2
151	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3
152	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
153	4	2	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2
154	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
155	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4
156	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
157	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2
158	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3



159	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
160	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3
161	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	3	3	2
162	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
163	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4
164	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
165	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
166	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3
167	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	2	3	3	2	2	5	4	3
168	3	3	2	2	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
169	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4
170	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	3	2	5	3	2
171	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3
172	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
173	4	2	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2
174	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
175	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4
176	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
177	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2
178	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
179	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
180	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3
181	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	3	3	2
182	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
183	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4

Anexo 5. Evidencias fotográficas







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 20 - 05 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: SOLINDA LUZ USCA CCAPASONCCO

Dirección: Jr. SANDIA 270

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 47197177

Teléfono: 934387218

email: usca.luz@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono:

email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado:

MAESTRÍA EN SALUD

Escuela Profesional o Mención:

SALUD PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar:

MAESTRO EN SALUD

Asesor: Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATAORA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación []

Tesis [X]

Trabajo de Suficiencia Profesional []

Trabajo Académico []

Título: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL CLIMA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL DE SANDIA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN ADMINISTRATIVA CLIMA DE TRABAJO

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

1,2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: SALUD PÚBLICA – P42

Firma de Autor



huella digital

20 – MAYO – 2025

Fecha