

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL MINSA REGIÓN ICA  
2023**

**TESIS  
PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO GERENCIA DE SERVICIOS DE  
SALUD**

**PRESENTADO POR  
ISMAEL ENRIQUE ANTEZANA ROCA**

**ASESOR  
RICARDO ALDO LAMA MORALES**

**LIMA - PERÚ  
2024**



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL MINSA REGIÓN ICA  
2023**

**TESIS**

**PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO GERENCIA DE SERVICIOS DE  
SALUD**

**PRESENTADO POR  
ISMAEL ENRIQUE ANTEZANA ROCA**

**ASESOR**

**MGTR. RICARDO ALDO LAMA MORALES**

**LIMA, PERÚ**

**2024**

## **JURADO**

**Presidente:** Carmen Rojas Lujan, doctora en Medicina.

**Miembro:** Joseph Jesús Sánchez Gavidia, maestro en Ciencias Médicas.

**Miembro:** Miguel Ángel Vera Flores, maestro en Salud Pública

A mis padres por ser el soporte constante dentro de mi crecimiento profesional.

A mi hermano por ser parte y un modelo de crecimiento personal y profesional.

A mis abuelos que han sido siempre modelos de superación personal.

## **AGRADECIMIENTOS**

Un agradecimiento especial a mi familia por la persistencia y constancia a mi compañero de estudios, mi asesor por la constancia en el desarrollo de la investigación, para poder cumplir un paso mas dentro del crecimiento profesional.

## Índice

	<b>Pag</b>
Dedicatoria	
¡Error! Marcador no definido.	
Agradecimientos	IV
Índice	V
Índice de tablas	VI
Índice de graficas	VII
Resumen	VIII
Abstrac	IX
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>18</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>32</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>35</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>47</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>50</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>51</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>58</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Niveles de la gestión administrativa	38
<b>Tabla 2:</b> Niveles del desempeño laboral	39
<b>Tabla 3:</b> Tabla cruzada de gestión administrativa con desempeño laboral	40
<b>Tabla 4:</b> Tabla cruzada de gestión administrativa con la dimensión del conocimiento del desempeño laboral	40
<b>Tabla 5:</b> Tabla cruzada de gestión administrativa con la dimensión de competencias del desempeño laboral	41
<b>Tabla 6:</b> Tabla cruzada de gestión administrativa con la dimensión resultados del desempeño laboral	42
<b>Tabla 7:</b> Tabla cruzada de gestión administrativa con la dimensión motivación del desempeño laboral	42
<b>Tabla 8:</b> Tabla de frecuencia de las dimensiones de la gestión administrativa	43
<b>Tabla 9:</b> Tabla de frecuencia de las dimensiones del desempeño laboral	43
<b>Tabla 10:</b> Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral	44
<b>Tabla 11:</b> Relación entre la gestión administrativa y la dimensión del conocimiento del desempeño laboral	45
<b>Tabla 12:</b> Relación entre la gestión administrativa y la dimensión de competencias del desempeño laboral	46
<b>Tabla 13:</b> Relación entre la gestión administrativa y la dimensión de resultados del desempeño laboral	47
<b>Tabla 14:</b> Relación entre la gestión administrativa y la dimensión de motivación del desempeño laboral	48
<b>Tabla 15:</b> Contrastación de hipótesis	49

## Índice de graficas

<b>Figura 1:</b> Niveles de la gestión administrativa	38
<b>Figura 2:</b> Niveles del desempeño laboral	39

## Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general de su estudio determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Región Ica 2023

La metodología desarrollada planteó un modelo cuantitativo, observacional, con un modelo correlacional, transversal, prospectivo.

El resultado principal del estudio del análisis entre la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Región Ica 2023, se obtiene un valor  $p = 0,000$ ; siendo menor a  $0,05$ , por lo cual si existe una correlación positiva alta entre ellas; con un coeficiente de Pearson positiva de  $0,671$ .

Estableciendo como conclusión que existe una relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital MINSA posterior al COVID 19 al presentar un valor  $p=0.000$  y contrastarlo con la tabla de frecuencia que marca una tendencia de un nivel regular de la gestión administrativa con un nivel promedio de la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** gestión administrativa, desempeño laboral, salud, covid 19.

## **Abstract**

The present investigation proposed as the general objective of its study to determine the relationship that exists between administrative management and the work performance of health personnel after COVID 19 of a MINSA Hospital in the Ica Region, 2023.

The methodology developed proposed a quantitative, observational model, with a correlational, cross-sectional, prospective model.

The main result of the study of the analysis between Administrative Management and Labor Performance of health personnel after COVID 19 of a MINSA Hospital in the Ica Region, 2023, a p value = 0.000 is obtained; being less than 0.05, so there is a high positive correlation between them; with a positive Pearson coefficient of 0.671.

Establishing as a conclusion that there is a relationship between administrative management with the work performance of the workers of a MINSA Hospital after COVID 19 by presenting a value  $p = 0.000$  and contrasting it with the frequency table that marks a trend of a regular level of the administrative management with an average level of job satisfaction.

**Keywords:** administrative management, job performance, health, COVID 19.

# INFORME DE ANTIPLAGIO

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL MINSA REGIÓN ICA 2022**

AUTOR

**ISMAEL ENRIQUE ANTEZANA ROCA**

RECuento de palabras

**13750 Words**

RECuento de caracteres

**75496 Characters**

RECuento de páginas

**68 Pages**

Tamaño del archivo

**1.7MB**

Fecha de entrega

**Aug 2, 2023 12:13 PM GMT-5**

Fecha del informe

**Aug 2, 2023 12:15 PM GMT-5**

## ● 12% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

## ● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

## I. INTRODUCCIÓN

### 1. Descripción de la situación problemática

A nivel de América Latina con el inicio del nuevo milenio, todos los sistemas enfrentaron un nuevo desafío, el establecer las nuevas políticas de modernización en los procesos de administración en los procesos de administración pública, que permitiera el desarrollo sostenible de los sistemas sobre todo a nivel de las instituciones públicas en dónde se encuentran ligadas al cumplimiento de metas mediante una serie de procesos en relación a los servicios que se brindan, aquí se puede evidenciar muchas veces la ineficiencia e insatisfacción en cuanto a los servicios que se brindan, debido a que estas organizaciones presentan un sistema de gestión débil, sobrecarga en el sistema laboral, una serie de políticas extraídas de otras naciones que no se acoplan al perfil profesional para el desarrollo de las funciones establecidas (1).

En todo el mundo los diferentes colaboradores de los sistemas de salud solo tienden a expresar el 3% del total de la población, en los países no desarrollados representan el 2%, dentro del sistema laboral durante el tiempo del COVID-19 estos trabajadores representaron un 14% de contagio y en algunos llegaron a representar hasta un 35%.(2)

Por todo este contexto a nivel de América latina se identificó que dentro de los sistemas de salud durante los estados de emergencia se deben de fortalecer los sistemas de gestión para poder brindar una respuesta oportuna y eficiente, permitiendo disminuir la incidencia en cuanto a la morbilidad y los daños que pueden ser producidos por emergencias y desastres (3).

En la actualidad se considera fundamental para las instituciones prestadoras de los servicios de salud en el desarrollo de la toma de decisiones el conjunto de estrategias para poder mejorar los servicios en cuanto a calidad para la población. Para todo esto se deben de identificar las se deben de identificar las principales barreras que limitan el desarrollo de un servicio de calidad así como una constante valoración de la opinión del usuario.(4)

Dentro de los sistemas de atención tenemos a los recursos humanos en salud que según las definiciones de la organización mundial de la salud son el conjunto

de personas de las diferentes profesiones que trabajan para mejorar el estado de salud de la población. (5)

Teniendo en consideración este concepto se fundamenta que a nivel mundial desde el año 2015 y con visión a la agenda del año 2030 debe mejorarse las estrategias para un desarrollo sostenible de los sistemas de salud, garantizando el desarrollo de una atención de calidad para la población. Todas estas estrategias requieren una gran inversión, reclutamiento, contratación, perfeccionamiento, capacitación y retención del personal sobre todo en los países en vías de desarrollo para poder distribuir de manera eficiente el personal sanitario. (6)

A nivel nacional la realidad del Perú es semejante a la de los países de Latinoamérica en cuanto a la presencia de deficiencias en la gestión del sistema de atención pública en salud sobre todo en cuanto a la valoración del primer nivel, según los datos recolectados por el ministerio de salud el 14% de los establecimientos cuentan con las diferentes capacidades para poder establecer los procesos de gestión, mientras que el 86% no cuentan con el personal capacitado para el desarrollo de estas actividades. (7)

El desarrollo de las competencias a nivel nacional busca que los usuarios accedan a un servicio de salud adecuado, que se encuentra en el desarrollo de las diferentes tecnologías en cuanto al manejo de una información actualizada y procesos de comunicación adecuados, para todo esto la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en el Perú es la encargada de establecer el desarrollo de la alfabetización en salud.(8)

Al mismo tiempo el análisis de la realidad nacional nos permite identificar que existen cuellos de botella que limitan el desarrollo de las acciones para la solución de los problemas en los diferentes establecimientos de salud.

Al mismo tiempo la valoración del desempeño laboral es una de las estrategias dentro de los sistemas de salud que permite brindar una perspectiva del funcionamiento de la institución en donde se identifica el beneficio de la organización y del trabajador.(9)

A nivel nacional, en el Perú, las diferentes instituciones públicas han llegado al límites en donde se despersonaliza al trabajador estableciendo su uso como una herramienta sin tener en consideración sus necesidades fundamentales como el reconocimiento, por lo que las actitudes dentro de la organización van cambiando, los estudios realizados demuestran que el 72% de los trabajadores presentan una serie de objetivos personales y familiares en donde el más importante se encuentra relacionado al aspecto económico y laboral, al mismo tiempo en algunas organizaciones la productividad no se considera como parte del requisito para el desarrollo o la obtención de ascensos.(10)

A nivel local en la región Ica durante el año 2020 a causa de la pandemia causada por el COVID-19 tuvo que adoptar una serie de estrategias de parte del nivel central para poder afrontar la emergencia sanitaria, todo esto conllevó al cierre de las instituciones públicas en donde se realizaban las principales actividades de gestión, esto ocurrió también en la gerencia regional de salud Ica que es el ente máximo en cuanto al control y manejo del sistema sanitario de la región, debido a que la instalación del trabajo remoto tomó un tiempo que limitó el desarrollo de los procesos administrativos de manera normal.

El Hospital Santa María del Socorro al encontrarse dentro de la jurisdicción de la dirección regional de salud Ica, y dentro del organigrama institucional se vio afectado debido aquí al no ser una unidad ejecutora en parte depende de la Dirección Regional de Salud Ica, lo que conllevó a una serie de cambios en el funcionamiento normal de los sistemas de gestión reajustando las diferentes actividades programadas previamente.

Después de todo estos cambios la demanda de la población en cuanto a la atención dentro del sistema público conllevó a la creación de nuevas modalidades, lo cual se vio reflejado ningún proceso de sobrecarga para el personal asistencial, al mismo tiempo se intensificó el manejo de las diferentes tecnologías de la información para poder establecer los medios de comunicación más efectivos en cuanto a la coordinación de reuniones de manera virtual para la gestión, manejo de los indicadores y metas de la institución.

Los datos que se obtengan en la presente investigación van a permitir a la organización denominada Hospital Santa María del Socorro identificar las

características de los profesionales de la salud que se encargan de los diferentes procesos de gestión administrativa al mismo tiempo la valoración de su desempeño laboral permitirá abordar de manera integral la problemática que se puede identificar por parte del personal.

Este trabajo busca servir como una guía para nuevas investigaciones en cuanto al abordaje de los sistemas de gestión administrativa hospitalaria mediante la valoración del desempeño laboral del personal en el cumplimiento de sus Funciones administrativas y gerenciales, donde el desarrollo de sus actividades se basa en el cumplimiento del objetivo para poder abordar de manera sistemática el mismo modelo en los diferentes instituciones del sector público al mismo tiempo se busca realizar en alguna oportunidad una comparación entre el MINSA y ESSALUD en cuanto la valoración de la gestión administrativa y el desempeño laboral.

El proceso de mejora del sistema de salud va enfocado desde la perspectiva de un análisis para el desarrollo de nuevas estrategias que permitan la mejora de los procesos administrativos mediante un enfoque global, identificando a los diferentes miembros que forman parte de la organización y analizando la perspectiva en cuanto a sus diferentes dimensiones del desempeño laboral para poder ser abordadas de manera efectiva cuando se inicie un proceso de deterioro.

También se identifica que el desarrollo de esta investigación va mejorar mediante un proceso innovador la generación de nuevas estrategias de abordaje de los diferentes sistemas para el control del desempeño laboral y recuperación del personal cuando se encuentren deterioradas las diferentes dimensiones mediante la instauración de un protocolo de control y apoyo por parte del departamento de salud ocupacional del Hospital Santa María del Socorro en sus diferentes departamentos, los cuales serán informados de los resultados que sean obtenidos por el estudio, para que se pueda realizar con control y apoyo constante.

## **1.2 Problema de investigación**

Por tal motivo después de haber realizado un análisis detallado de las diferentes fuentes de información en cuanto al manejo de la gestión administrativa y el

desempeño laboral de los trabajadores vemos la identificación de una problemática en el funcionamiento de la institución por lo que planteamos como pregunta de investigación del estudio ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Región Ica 2023?

### **1.3 Objetivo general**

Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Región Ica 2023

#### **1.3.1 Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión del conocimiento del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Región Ica 2023

Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión de competencias del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Región Ica 2023

Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión de resultados del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Región Ica 2023

Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión de motivación del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Región Ica 2023.

### **1.4 Justificación, importancia y viabilidad**

#### **1.4.1 Justificación**

Los datos que se obtengan en la presente investigación van a permitir a la organización denominada hospital santa María del socorro identificar las características de los profesionales de la salud que se encargan de los diferentes procesos de gestión administrativa al mismo tiempo la valoración de su desempeño laboral permitirá abordar de manera integral la problemática que se puede identificar por parte del personal.

Este trabajo busca servir como una guía para nuevas investigaciones en cuanto al abordaje de los sistemas de gestión administrativa hospitalaria mediante la valoración del desempeño laboral del personal en el cumplimiento de sus Funciones administrativas y gerenciales, donde el desarrollo de sus actividades se basa en el cumplimiento del objetivo para poder abordar de manera sistemática el mismo modelo en los diferentes instituciones del sector público al mismo tiempo se busca realizar en alguna oportunidad una comparación entre el MINSA y ESSALUD en cuanto la valoración de la gestión administrativa y el desempeño laboral.

El proceso de mejora del sistema de salud va enfocado desde la perspectiva de un análisis para el desarrollo de nuevas estrategias que permitan la mejora de los procesos administrativos mediante un enfoque global, identificando a los diferentes miembros que forman parte de la organización y analizando la perspectiva en cuanto a sus diferentes dimensiones del desempeño laboral para poder ser abordadas de manera efectiva cuando se inicie un proceso de deterioro.

#### **1.4.2 Importancia**

También se identifica que el desarrollo de esta investigación va mejorar mediante un proceso innovador la generación de nuevas estrategias de abordaje de los diferentes sistemas para el control del desempeño laboral y recuperación del personal cuando se encuentren deterioradas las diferentes dimensiones mediante la instauración de un protocolo de control y apoyo por parte del departamento de salud ocupacional del Hospital Santa María del Socorro en sus diferentes departamentos, los cuales serán informados de los resultados que sean obtenidos por el estudio, para que se pueda realizar con control y apoyo constante.

#### **1.4.3 Viabilidad**

El estudio que planteamos es viable ya que se va contar con las autorizaciones de la institución para poder realizar la recolección de la información, así mismo al contar con las herramientas necesarias de investigación vemos la factibilidad de poder cumplir con los objetivos planteados en relación al diseño metodológico establecido y con el manejo de las herramientas tecnológicas.

Para el desarrollo de la investigación contamos con un periodo suficiente para poder ejecutar, recolectar la información y poder realizar los diferentes trámites administrativos que conlleva la ejecución del trabajo.

Así mismo los recursos humanos para el proceso de elaboración del trabajo y recolección de la información serán autofinanciados por el autor debido a la relevancia de la investigación en cuando al desarrollo de todo proceso desde el inicio del trabajo, trámites administrativos, recolección de la información y ejecución de la misma para la obtención de los resultados.

En cuanto al manejo de la población que se va considerar para el estudio en cuanto al personal administrativo y del Hospital Santa María del Socorro es una muestra confiable que permite estándares de control de calidad para el estudio.

El desarrollo del proceso metodológico seleccionado nos permite un manejo adecuado de cada uno de los diferentes procesos administrativos en cuanto a la búsqueda de la información que sea la más idónea para el desarrollo activo del estudio.

Al mismo tiempo los permisos de la institución para el proceso de recolección de los datos son factible debido a que nunca se ha realizado un estudio y sería una de las herramientas de mejora que requiere la institución para poder mejorar su departamento de salud ocupacional, con los resultados que sean obtenidos por nuestra investigación, y no presenta conflicto de intereses de ninguna de las partes involucradas.

### **1.5 Limitaciones del estudio**

Las limitaciones del estudio que se identificaron fueron netamente en el proceso administrativo para el proceso de recolección de la información debido a los diferentes horarios que se encuentran para el cumplimiento de las funciones en donde tendremos que buscar una serie de estrategias para poder encuestar de manera eficiente a los profesionales.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes del estudio

Así mismo para el desarrollo del estudio se identificaron los antecedentes relacionados al tema tanto nacionales como internacionales para poder establecer las herramientas de contraste de los resultados que obtendremos de la investigación.

En 2021, Cedeño A et al, publicaron una investigación en donde determinó el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales del centro de salud de la ciudad de Portoviejo, 2018 – 2019, el proceso metodológico seleccionado fue de tipo descriptivo mediante la valoración de un diseño empírico observacional, se aplicaron encuestas a los trabajadores y profesionales de la salud de la institución para poder identificar el incremento del profesionalismo mediante el desarrollo de la cultura organizacional lo que estableció que estas actividades inciden de manera favorable en la mejora de las actividades laborales con un mejor estándar en cuanto a calidad y compromiso en el desarrollo de sus funciones.(11)

Delgado E, et al, en el 2020, publicaron un estudio buscar Restablecer la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral de los diferentes colaboradores de la red de salud. El proceso metodológico fue no experimental, correlacional, transversal. Los hallazgos del estudio identificaron mediante el análisis de las 2:00 variables que el 98% de los colaboradores presentan niveles de estrés laboral medio y alto, mientras que en cuanto a la valoración del desempeño laboral se identificó en el 39.8% en un nivel regular. Llegando a establecer como conclusión el estudio mediante la prueba de Rho de Spearman que existe una correlación negativa con un nivel moderado de estrés y desempeño laboral.(12)

Villalba G, et al, en 2020, en su investigación público sobre la valoración de la gestión administrativa y la competitividad de las micro empresas durante y post emergencia por COVID19 en donde se analizaron los principales indicadores de competitividad económica, se realizó un análisis mediante la valoración y aplicación de encuestas, en donde los hallazgos identificaron que los principales sistemas que se ven afectados por la falla en los sistemas administrativos y de

gestión a causa del COVID 19 fueron el sector agrario, minero, construcción y transporte. (13)

Medranda M et al, en 2020, publico en su investigación para la valoración del desempeño laboral de los servidores públicos del centro de salud tipo C del cantón. En donde se implementaron técnicas de entrevista y encuesta para la recolección de la información mediante el método inductivo deductivo. Los hallazgos permitieron establecer que el área más crítica para el desarrollo de las actividades se encuentra enfocada en el desempeño laboral debido a que no se manejan de manera adecuada el desarrollo de las diferentes inteligencias interpersonales en cada uno de los miembros del centro de salud tipo C, por lo que se deben de establecer estrategias para el desarrollo de manera positiva para sus actividades.(14)

Cuyo V, Siguencia C, en 2020, en su investigación publicada para el análisis de los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud de Latacunga. Aplicó un modelo cuantitativo, descriptivo, transversal. Los hallazgos permitieron identificar que el factor motivación en el ámbito laboral se encuentra afectado de manera mediana en la mayoría de los trabajadores, la sobrecarga laboral se encuentra en un nivel alto, en lo que el personal de enfermería tiene una mayor relevancia en este aspecto. El estudio llegó a la conclusión de que el bajo rendimiento laboral se encuentra relacionado de manera directa con la falta de motivación y la sobrecarga laboral que es más representativo en la población femenina que realiza actividades tanto en su centro de trabajos como dentro de su hogar.(15)

En el 2020, Rojas M, et al, en su publicación sobre el análisis de la gestión administrativa de manera sustentable en los sistemas integrados de gestión de los servicios de salud. Desarrolló un estudio descriptivo, en donde los hallazgos identificaron que los principales indicadores que se encuentran afectados son los ambientales, estratégicos, sistemas de gestión administrativa, llegando a establecer como conclusión que se deben de fortalecer las dimensiones encargadas del direccionamiento y el desarrollo de las estrategias de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. (16)

Ulloa U en 2019, en su estudio sobre la valoración administrativa de los procesos de gestión en el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad. La metodología fue mediante una revisión sistemática de datos. Los resultados identificaron problemas en cuanto al desempeño de los trabajadores en las dimensiones de la motivación, con niveles elevados de ausentismo laboral, déficit en el desarrollo de capacitaciones, inadecuado ambiente laboral, todos estos problemas son fundamentales para poder desarrollar estrategias de mejoramiento mediante un plan de acción para poder mejorar el desarrollo del desempeño del talento humano mediante el uso de estrategias como el coaching para la implementación de la mejora de los servicios de la institución.(17)

Sánchez O, Ochoa P, en 2019, en su investigación estableció mediante un fundamento teórico identificar las diferentes fuentes donde se desarrolla un modelo propuesto para el análisis de la gestión administrativa según las estructuras de Thomas Wheelen y David Hunger, en donde su modelo de gestión permite el análisis tanto interno como externo de la organización mediante el estudio de la misión, visión, objetivos, estrategias, y la propuesta de nuevos programas para permitir el establecimiento de soluciones relacionadas a la productividad y mejora del desempeño laboral. (18)

Jara M, et al, en 2019, en su investigación sobre la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la administración del ministerio de salud, sus hallazgos permitieron identificar que el 44.4% de ellos considera una gestión adecuada mientras que el 28.4% de ellos considera que se debe de incidir en la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral, con todo esto se establece como conclusión que se deben de identificar estrategias para la mejora del desempeño laboral y el proceso de gestión pública de los trabajadores del ministerio de salud.(19)

Cañarte F, et al, en 2018, en su estudio en donde se identifica de manera clara el potenciamiento del sector salud mediante una serie de estrategias para la clasificación de los nuevos conceptos en cuanto a las estrategias fundamentales para la mejora de los trabajadores, en donde se estableció las mejoras para el

impacto del sistema de salud en cuanto al manejo del proceso operativo y administrativo. Llegando a establecer como conclusión del estudio que los diferentes esfuerzos que se deben de realizar para la mejora de los sistemas deben de ir direccionados en cuanto a la mejora del ambiente donde se realizan las diferentes actividades por parte del personal para mejorar el desempeño laboral y el proceso de gestión administrativa adecuada.(20)

Javier F, et al, en 2018, en su investigación donde se analizó el proceso de gestión administrativa y liderazgo de un programa presupuestal, para el desarrollo de esta investigación se buscó un modelo en una experimental transversal, donde los hallazgos del estudio permitieron identificar un nivel de significancia con un valor de 0.05, estableciendo como conclusión del estudio que el desarrollo de la gestión administrativa y liderazgo tienen una incidencia significativa en el desarrollo de un programa presupuestal, debido a que los resultados estadísticos demuestran mediante las pruebas de relación que existe un valor de  $p=0.000$  con un nivel de ajuste de 62.8% para los procesos administrativos.(21)

Jaramillo M, en 2021, en su estudio sobre los procesos de gestión administrativa relacionados al desempeño laboral. Los hallazgos demostraron que el nivel del proceso de gestión administrativa se encuentra en un 56% en un rango bueno, mientras que en cuanto a la planificación y el control existe una brecha, el 59% de los trabajadores presenta un nivel alto en cuanto a la identificación del desempeño laboral, identificado en primer lugar por la motivación, el nivel de correlación mediante la prueba de Pearson fue de 0.509, llegando a establecer como conclusión el estudio que existe una relación positiva entre los procesos de gestión administrativa y el que existe una relación positiva y significativa entre los procesos de gestión administrativa y el desempeño laboral.(22)

Mendoza R, en 2021, en su investigación sobre la seguridad y salud en el trabajo en cuanto al desempeño laboral, mediante la valoración de las dimensiones de seguridad y salud en el trabajo, se identificó el desempeño laboral y sus dimensiones de eficiencia y eficacia juega un rol fundamental en el desarrollo de los factores económicos, ya que para la función de los recursos humanos una no puede ir sin el desarrollo de la otra, llegando a la conclusión de que el manejo de

los recursos económicos siempre se encuentra en el desarrollo directivo de los procesos de administración para la mejora para la mejora en el funcionamiento de los recursos para el control y transparencia de las actividades. (23)

Quiroz G, Miranda Ch, Vega F, en 2021, en su estudio planteó conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente, los hallazgos del estudio mediante pruebas de correlación de Spearman en cuanto a las variables identificadas de la gestión administrativa y el desempeño docente obtuvieron como valor 0.567 lo que se identifica en un nivel de correlación moderada planteando un nivel de significancia de 0.000, por lo que se llega a la conclusión en el estudio que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque existe una relación positiva entre el desarrollo de la gestión y se acepta la hipótesis alterna por lo que se confirma existe una relación significativa entre el desarrollo de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes.(24)

Abanto C, en 2019, en su investigación donde se analiza la gestión administrativa del centro de salud México en un nivel regular y bueno en cuanto al desempeño, en cuanto al análisis del control de calidad del paciente lo clasifican en un nivel de desempeño regular, en el desarrollo de ambos resultados se identifica una dispersión de las opiniones en cuanto al proceso de valoración, el análisis de los procesos de gestión administrativa se relaciona de manera directa con el nivel de satisfacción del paciente ambulatorio al presentar un valor de  $p=0.000$ , pero teniendo en consideración que la gestión administrativa se encuentra en un nivel regular y bueno, el proceso de atención en un nivel regular se infiere que los sistemas de gestión administrativa y atención deben de mejorar aun así se encuentra un nivel de correlación alta entre ambas variables.(25)

Palacios M, en 2019, en su estudio analizó los procesos del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo, los hallazgos del estudio permiten establecer la relación de los niveles de significancia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo, esto nos permite diferenciar que el clima organizacional es uno de los factores más determinantes que se encuentra dentro de los sistemas de función y gestión administrativa y que depende del desempeño laboral para hallar un nivel de

percepción de la persona y el entorno que lo rodea pudiendo ser clasificado como positivo o negativo en cuánto a las características que lo preceden. (26)

Vásquez V, en 2019, en su investigación analizó los procesos de gestión administrativa y su relación con la calidad de atención de los servicios del hospital amazónico de Yarinacocha. Los hallazgos del estudio permitieron establecer una incidencia entre el proceso de gestión administrativa y la calidad de la atención al obtener un puntaje de 0.373 con un nivel de significancia de 0.000 como se realizó la prueba de Rho de Spearman se halló un valor de 0.518, lo que identifica un nivel de correlación positiva moderado, llegando a establecer como conclusión el desarrollo de una serie de estrategias para la mejora de los procesos administrativos para poder modernizar el funcionamiento de la entidad.(27)

Condori G, Mamani Cc, en 2019, en su estudio planteó determinar el grado de relación entre el control interno y la gestión administrativa de la oficina de economía de la región salud de madre de dios, los hallazgos permitieron identificar que el control interno se relaciona de manera directa con el desarrollo de los procesos de gestión administrativa, debido a que permite realizar un control detallado del cumplimiento de los objetivos que se van a establecer por la entidad de manera constante.(28)

Flores Q, en 2018, en su investigación donde se analizó las habilidades gerenciales y la influencia que presenta en el desempeño laboral del personal, los hallazgos del estudio le permitió establecer que existe una relación directa y significativa entre el coeficiente de correlación con un valor de 0.4694, que en cuanto al análisis de las relaciones se encuentra con el mayor nivel de habilidades gerenciales para la mejora del desempeño laboral por lo que influye en la mejora de hasta un 22% de percepción del desempeño laboral al presentar un coeficiente de 0.2199.(29)

Moreno P, en 2018, en su investigación para hallar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores de un hospital, los hallazgos permiten identificar que el nivel de los trabajadores en cuanto a la gestión administrativa se encuentra en un 60% malo, siendo solamente el 30% representativo de un nivel bueno, en cuanto a la valoración del desempeño el

55% presenta un nivel malo, solamente un 25% considera un nivel bueno el desempeño, llegando a establecer como conclusión del estudio la existencia de una correlación significativa positiva entre el desempeño laboral y los procesos de gestión administrativa al presentar valores de 0.8779, con un coeficiente de determinación de 0.7707 en donde concluye que el 77.07% de la población se influencia por parte de los procesos administrativos.(30)

Vílchez P, en 2018, en su estudio planteó determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Los hallazgos permitieron establecer una relación estadísticamente significativa con un valor de  $p=0.000$  en relación a las 2 variables, donde se identificó también la presencia del talento humano y su relación con el desempeño laboral y la calidad del trabajo con un valor de  $p=0.007$ , por lo que se establece los niveles de relación entre los procesos de desarrollo del talento humano y las metodologías de mejora del desempeño laboral.(31)

## **2.2 Bases teóricas**

El desarrollo del análisis de las diferentes fuentes de información parte de las bases teóricas de las dos variables del estudio que son la gestión administrativa con sus dimensiones en donde se establece los conceptos básicos.

Donde la gestión administrativa es el conjunto de actividades orientadas a la gestión de los procesos administrativos mediante el control de las estrategias gerenciales en todos los niveles como la gestión del talento humano, comercio, producción de bienes y servicios tanto en el proceso administrativo público y privado, para poder garantizar el proceso continuo de oferta de bienes y servicios que satisfacen las necesidades de la población.

Se tiene que tener en consideración que la gestión administrativa tiene poco tiempo como parte de las tendencias en cuanto al manejo de los sistemas de gestión en salud de manera descentralizada e incluso privatizada en algunas ocasiones.

Por tal motivo en el sector salud la gestión administrativa ordena y estructura los procesos para poder generar nuevas transformaciones en los sistemas de realidad gerencial.(32)

El fundamento de la gestión administrativa parte de las responsabilidades de tener a una persona dentro de la organización para el control de las actividades y ordenamiento de ellas, el ordenamiento y dirección de una estructura social ayuda en el cumplimiento de los objetivos, mediante la habilidad de poder conducir a sus integrantes.(33)

Por tal motivo el proceso de gestión administrativa cumple una serie de Funciones en el sector salud en relación al funcionamiento, organización, dirección y control, ya que el cumplimiento de estas características de manera independiente y en conjunto ayuda a los directivos en el cumplimiento de las tareas programadas de manera inmediata o como parte del proceso administrativo.(34)

Dentro de las dimensiones de la gestión administrativa tenemos que considerar la presencia de cuatro dimensiones básicas para el funcionamiento de la misma sobre todo en el enfoque del sector salud:

El proceso de planificación parte como punto clave para el desarrollo de la participación, en donde con un análisis de los modelos gubernamentales y el proceso de relación de los diferentes poderes satisface de manera independiente y eficiente las necesidades y expectativas que desea obtener la comunidad, en el sector salud evidenciado en la búsqueda de una atención de calidad integral. (35)

En relación a la planificación parte en la búsqueda de los objetivos de la organización respondiendo las preguntas fundamentales de él que, por qué, cómo y dónde lo realizó, todas estas estrategias van a estar plasmadas en el plan y los documentos de gestión ya que el proceso de planificación tiene la capacidad de poder adaptarse a los diferentes cambios de manera específica por tal motivo deben de ser flexibles según lo define Chiavenato.(36)

El proceso de organización va direccionado a promover de manera adecuada la organización mediante la búsqueda de procesos que estimulen la iniciativa, cooperación y creatividad mediante la determinación de 3 fundamentos básicos para la organización como son la determinación de las actividades necesarias, agrupación de la estructura con un orden lógico, asignación de

responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos mediante un diseño detallado para la toma de decisiones, esto lo define Chiavenato. (36)

Al mismo tiempo indica que la organización va a ser un ente en donde se van a fusionar costumbres, vivencias de los trabajadores que les va a permitir mantenerse unidos y afrontar las diferentes adversidades que se puedan presentar en el camino del cumplimiento de los objetivos. Koontz, Weihrich y Cannice, señaló que en toda organización tiene una relación de semejanza con una escalera en donde van a haber peldaños o segmentos más importantes como el poder determinar la finalidad, creación del reglamento, fundamentación de los planes para el logro de los objetivos, comprensión y elección de las Funciones, así como también se busca poder establecer un orden para poder encargar la responsabilidad a los directivos mediante un flujo de canales de comunicación ordenado.(37)

La dirección del organización este encargado de la ejecución de las acciones que se plantearon en el proceso de planificación como parte del proceso administrativo, es fundamental que el encargado diferenciar pueda manejar de manera directa las relaciones interpersonales mediante la motivación, el gerente debería de tener las características de un coach, para motivar al personal para poder lograr los objetivos en el sector salud el cumplimiento de las metas de las estrategias y atención de calidad. (36)

Para Freeman y Gilbert en sus definiciones la plantean como parte del logro de los objetivos mediante la consolidación del proceso administrativo, en donde los directivos con su conocimiento deben de facilitar que los trabajadores puedan cumplir los planes mediante la ejecución de los diferentes esquemas y lineamientos. (37)

Así mismo Munch define que es parte fundamental de poder brindar una serie de características para que el profesional se desempeñe de manera completa e integral con motivación, mediante el desarrollo de una comunicación acertada de manera individual mediante el desarrollo de una comunicación acertada de manera individual o grupal, identificando las relaciones con el personal reconociendo los logros y controlando los errores para poder cumplir las metas organizacionales.(38)

El proceso de control va a estar orientado a la supervisión, comparación, dirección del desempeño laboral, por tal razón el control brinda un análisis de los objetivos y las metas que fueron establecidas en la planificación para determinar si fueron logradas o no, y establecer acciones posteriores en caso no fuese así. (36)

Para Munch existen 3 principios que no garantizan el éxito si no se realiza un adecuado control de las Funciones del proceso administrativo en donde se debe monitorear, implementar las acciones para el cumplimiento de las metas, identificar los procesos de control de los recursos en relación a los planes, para lograr las metas con calidad y seguridad. (38)

Así mismo la segunda variable del estudio es el desempeño laboral que parte de las teorías que lo han venido analizando en relación a sus diferentes factores identificando que el desempeño laboral de Robbins y Judge establece que las organizaciones solo evalúa a los trabajadores en cuanto al cumplimiento de las tareas asignadas en relación a su puesto de trabajo en la antigüedad, en la actualidad el proceso de control es menos jerárquico y se orienta en la mayor parte al servicio y al análisis de la información.(39)

La valoración del desempeño laboral parte de la necesidad de competitividad que tiene el ser humano y las técnicas de adaptación e innovación tecnológica que se usa como parte del mejoramiento de las capacidades, cualidades, destrezas, aptitudes que marcan la diferencia entre el desarrollo de un desempeño laboral alto con otro que presente un nivel inferior, todo esto relacionado con las actividades de tipo social y comprendiendo los niveles de flexibilidad que se presentan en el entorno, el desempeño laboral debe de ser motivado y abordado en cuanto a los procesos de desenvolvimiento de la persona dentro de la organización valorando su potencial.(40)

Con estas apreciaciones Chiavenato explico que el desempeño laboral va a ser el conjunto de conductas del ser humano en relación a sus resultados, también va a estar relacionado con la eficacia para poder realizar sus actividades dentro de una organización. Por lo que el desempeño laboral o rendimiento laboral va a estar definido como el conjunto de las capacidades que tiene la persona para poder producir, elaborar,

terminar y generar una nueva actividad en el menor tiempo posible, tiempo mínimo de esfuerzo y obteniendo un producto de calidad. (36)

Dentro de las funciones básicas para el cumplimiento de un desempeño laboral óptimo tiene que tener en consideración la persona cuatro Funciones básicas para poder realizar cada actividad de manera adecuada partiendo del:

El conocimiento según Chiavenato va a estar condicionado por las condiciones y habilidades que tiene la persona para resolver problemas, todo esto orientado a reflejar la cantidad de conocimientos que posee, este conocimiento dentro de la organización debe de permitir reflejar con éxito el desarrollo del talento humano mediante el favorecimiento del aprendizaje y desarrollo de nuevos conocimientos, el contar con una persona calificada ayuda a los procesos de transformación el contar con una persona calificada y motivada ayuda a los procesos de transformación del conocimiento mediante la creación de soluciones, debido a que establece procesos de resolución de problemas de manera rápida y creación de nuevos desafíos. (36)

En el ámbito de la salud el desempeño laboral de los profesionales se encuentra inmerso al conjunto de conocimientos que se van a adquirir como parte del crecimiento profesional para la resolución de los problemas en la atención pública obteniendo como resultado la satisfacción del paciente durante su atención.

El desarrollo de las competencias según Alles más tarde presentado en las habilidades de la persona para el desarrollo del trabajo y la manera de visualizar la conducta que genera éxito, hablar de competencias significa identificar las capacidades de trabajar en equipo, adaptarse al cambio, tomar decisiones entre una serie de alternativas que permitan resolver un problema, presentar una serie de alternativas a la organización para poder seleccionar nuevos profesionales que ayuden al crecimiento constante de la misma.(41)

En cuanto a los profesionales de la salud las competencias que van a ser adquiridas a lo largo del desarrollo profesional le van a permitir desarrollar sus actividades en un ambiente específico, donde la tensión va a estar basada en el desarrollo de las habilidades prácticas como un fundamento teórico que permita

resolver el problema por el cual ingresa el paciente al centro de atención, asimismo lograr el cumplimiento de las metas institucionales.

Como en todo proceso la valoración de los resultados es parte fundamental sobre todo en el sector salud debido a que la respuesta y la efectividad de las actividades programadas van a ser controladas mediante el cumplimiento de las metas y éstas están orientadas a la cobertura de la población en determinadas actividades.

Así mismo Chiavenato relaciona el cumplimiento de los resultados al proceso de eficacia y eficiencia en el desarrollo de las actividades para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización en el momento del planteamiento de las actividades. (36)

En el campo de la salud el proceso de motivación como fundamento del desempeño laboral es fundamental debido a que existe una gran brecha en el desarrollo del potencial humano ya que la interacción con personas es una de las más complicadas formas de trabajo y es la que presenta una valoración subjetiva constante.

Para Robbins y Judge los procesos de motivación van relacionados con la organización en donde el esfuerzo va orientado al logro de la meta de manera constante y debe de ser estimulada por un logro o un incentivo en la mayoría de ocasiones el logro incentivo es económico, asimismo se reconoce el desarrollo de su actividad garantizando un ambiente seguro en cuanto a el desarrollo de una estructura física que permita un buen clima laboral para el desarrollo de sus actividades de manera constante.(42)

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Gestión administrativa en salud:** es el área del sector salud donde se van a realizar los procesos de planteamiento para poder lograr los objetivos en periodos determinados, con el cumplimiento de las metas en salud para el beneficio de la población.

**Planificación:** también llamado planteamiento o plan es parte de la organización que se encarga de la toma de decisiones para poder identificar el logro deseado en un periodo de tiempo determinado con el análisis de la situación actual y la

valoración de los factores internos y externos que puedan influir en el logro o no del objetivo.

**Organización:** es el proceso que se encarga de disponer, coordinar todos los recursos materiales, financieros y humanos de la organización para el logro del propósito establecido.

**Dirección:** está orientado al efecto de dirigir determinada acción en un periodo de tiempo determinado encaminando una serie de operaciones que permitan lograr el objetivo.

**Control:** se determina el proceso que se encarga de la verificación del rendimiento de las actividades programadas mediante una valoración jerárquica que no pierde su capacidad de dirección y liderazgo pero que permite la identificación del proceso adecuado.

**Desempeño laboral:** es la conducta o comportamiento del trabajador mediante un orden en relación a los procesos interpersonales sobre todo en los profesionales de la salud debido a la interacción que presenta con el proceso de enfermedad de la población.

**Conocimientos:** es la acción consciente o intencional que tiene el ser humano para poder captar una nueva cualidad o habilidad para desarrollarla posteriormente en la búsqueda de un objetivo esto es el proceso fundamental de la relación y evolución del pensamiento del ser humano.

**Competencias:** se encuentra establecido por las habilidades, conocimientos, actitudes, que se relacionan de manera directa con las relaciones y situaciones del trabajo mediante la valoración de estándares del área ocupacional.

**Resultados:** es el proceso de valoración del rendimiento laboral en cuanto a los procesos cuantitativos cualitativos de cada trabajador, es decir la valoración de las fortalezas y debilidades de las estrategias planteadas para la mejora de los resultados.

**Motivación:** es el proceso interno y externo que va a mantener y mejorar la conducta de la persona para el logro de una meta o un objetivo determinado, esta estrategia los permitir desarrollar nuevas actividades que van a persistir en la búsqueda del logro de los objetivos planteados por la organización.

## **2.4 Hipótesis de investigación**

En cuanto al desarrollo del estudio establecimos los parámetros de la investigación en relación a las preguntas básicas en donde identificamos la hipótesis en:

Hipótesis alterna H1: existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023.

Hipótesis nula fue H0: no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

Según el desarrollo del enfoque de investigación se planteó un modelo cuantitativo.

Según la intervención del investigador se estableció un modelo observacional debido a que no se identifica la manipulación de las variables del estudio.

Según el alcance del estudio se estableció un modelo correlacional en donde se estableció la presencia de la relación de las variables del estudio y sus dimensiones.

En cuanto a las mediciones que se establecieron en el estudio fue transversal debido a que ambas variables fueron medidas una sola vez.

Según el momento de la recolección de la información se planteó un modelo prospectivo del estudio.

#### **3.2 Diseño muestral**

##### **Población universo**

Fueron los trabajadores del Hospital Santa María del Socorro de Ica, que sumaron un total de 22 trabajadores administrativos, 45 profesionales de la salud de medicina, 78 licenciados de enfermería y 45 técnicos de enfermería.

##### **Población**

Fueron considerados la totalidad de los trabajadores del Hospital Santa María del Socorro de Ica, que sumaron un total de 22 trabajadores administrativos, 45 profesionales de la salud de medicina, 78 licenciados de enfermería y 45 técnicos de enfermería que sumaron en total 190 trabajadores.

##### **Muestra**

La muestra establecida fue de manera censal para poder establecer una muestra significativa para el desarrollo del estudio.

#### **3.3 Técnica y procedimiento de recolección de datos**

La técnica de establecimiento de recolección de los datos fue mediante la entrevista estandarizada se uso el instrumento denominado cuestionario que de

manera ordenada nos permitio recolectar la información que nos permito brindar respuesta a los objetivos planteados en el estudio.

Para la recolección de la información se usaron dos cuestionarios:

Instrumento 01: Gestión administrativa

Es un cuestionario estandarizado mediante la escala de Lickert en donde va constar de un total de 20 preguntas las cuales van a estar divididas en 5 dimensiones con 5 ítems cada dimensión, las cuales van a ser medidas con la valoración nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, este instrumento ya se encuentra validado en el estudio de Jaramillo M, 2021, aplicado en la red de Salud Lambayeque, cuenta con criterios de confiabilidad mediante la valoración de Alfa de Cronbach con un valor de 0.97. (43) (Anexo 1)

Instrumento 02: Desempeño laboral

Este cuestionario estandarizado mediante la valoración de la escala de Lickert en donde consta de 16 preguntas que se clasifican mediante la valoración de 4 dimensiones con cada dimensión estructurada en 4 ítems, las cuales van a ser medidas con la valoración nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, este instrumento ya se encuentra validado en el estudio de Jaramillo M, 2021, aplicado en la red de Salud Lambayeque, cuenta con criterios de confiabilidad mediante la valoración de Alfa de Cronbach con un valor de 0.95. (43) (Anexo 2)

Así mismo ambos instrumentos fueron nuevamente evaluados mediante juicios de expertos por el Dr. Mario Luis Franco Soto, doctor en salud pública, la Dra. Margarita Córdova Delgado, doctor en ciencias de la salud, y la Dra. Alicia Antoinette Arizola Aguado, magister en gestión de los servicios de salud. (Anexo 3)

### **3.4 Procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de la información se solicitó de manera inicial autorización al área de docencia del Hospital Santa María del Socorro de Ica, autorización de recolección de información (Anexo 5), una vez que se obtuvo la autorización se procedió a recolectar la información con los trabajadores de la salud encargados de los procesos de gestión administrativa seleccionados para el estudio, los profesionales médicos, licenciados de enfermería y los técnicos de enfermería

los cuales fueron considerados para el estudio posterior de la firma del consentimiento informado para la realización de la entrevista. (Anexo 4)

Una vez llenas las encuestas fueron procesadas y analizando los datos que se obtuvieron de los cuestionarios y pasados de los cuestionarios en físico a el programa Excel 2019, para luego ser categorizados mediante tablas en el programa estadístico SPSSv26, donde se realizaron los procesos de análisis mediante la valoración de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, se estableció la correlación mediante la prueba de Pearson.

### **3.5 Aspectos éticos**

Para el desarrollo del estudio se consideró el reglamento de ética de la universidad para el control de los derechos de autoría para evitar el plagio en el estudio así mismo se tuvo en consideración la normativa del tratado de Helsinki para estudios con seres humanos en donde se consideró el respeto por los derechos de las personas involucradas en el estudio, la no maleficencia debido a que el estudio servirá como una base para la mejora del estado de los profesionales de la salud, la independencia de querer o no participar en el estudio, con todas estas consideraciones se establece como viable el planteamiento de la investigación.

Al mismo tiempo para la recolección de la información se va establecer con la explicación previa del estudio y la firma del consentimiento informado de los participantes del estudio para poder iniciar con la entrevista.

No existe conflicto de intereses entre la institución y la persona encargada de la realización de la investigación por lo que es factible el desarrollo del proceso de manera ordenada.

También para guardar con todos los ordenamientos necesarios se solicitó la autorización al Hospital Santa María del Socorro de Ica, ya que con este documento se pudo ingresar a realizar las entrevistas pertinentes a los profesionales, así como se brindara a los departamentos involucrados los resultados para la mejora de los diferentes procesos administrativos.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1:** Niveles de la gestión administrativa

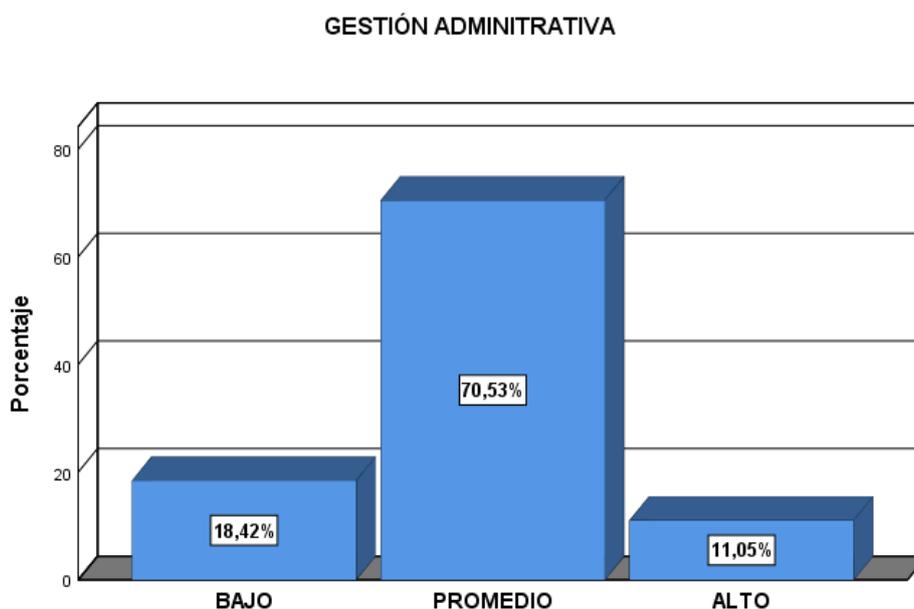
		Frecuencia	Porcentaje
Gestión Administrativa	Deficiente	28	14,74%
	Regular	72	37,89%
	Bueno	61	32,11%
	Excelente	29	15,26%
	Total	190	100%

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos, la frecuencia que existe dentro la gestión administrativa del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023 según sus categorías fueron; Deficientes, representado el 14,74% del personal encuestado; Regular, el cual representa el 37,89%; Bueno, presentado por el 32,11% y, por último, Excelente, el cual representa el 15,26%.

**Figura 1:** Niveles de la gestión administrativa



**Tabla 2:** Niveles del desempeño laboral

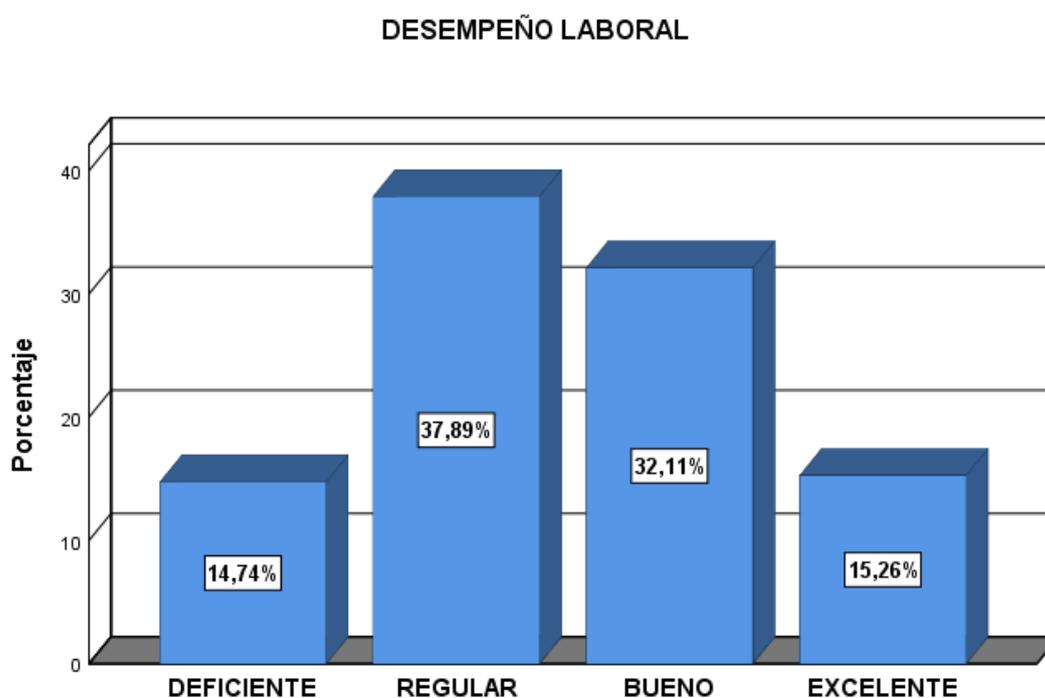
		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	Bajo	35	18,42%
	Promedio	134	70,53%
	Alto	21	11,05%
	Total	190	100%

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos, la frecuencia que existe dentro El desempeño laboral del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023, sus categorías fueron; Bajo, representando el 18,42% del personal encuestado; Regular, el cual representa el 70,53% y Alto, presentado por el 11,05%.

**Figura 2:** Niveles del desempeño laboral



**Tabla 3:** Tabla cruzada de gestión administrativa con desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			
			BAJO	PROMEDIO	ALTO	Total
GESTION ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	Recuento	24	4	0	28
		% del total	12,6%	2,1%	0,0%	14,7%
	REGULAR	Recuento	6	66	0	72
		% del total	3,2%	34,7%	0,0%	37,9%
	BUENO	Recuento	4	57	0	61
		% del total	2,1%	30,0%	0,0%	32,1%
	EXCELENTE	Recuento	1	7	21	29
		% del total	0,5%	3,7%	11,1%	15,3%
Total	Recuento	35	134	21	190	
	% del total	18,4%	70,5%	11,1%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación:

Los resultados de la tabla cruzada nos establecen como relación que cada una de las dimensiones de la gestión administrativa guardan relación con los niveles de desempeño laboral de la población de estudio de manera directa como un nivel deficiente se relaciona con un nivel bajo, un nivel regular y bueno se relaciona con un nivel promedio, mientras que el nivel excelente se relaciona con un nivel alto del desempeño laboral.

**Tabla 4:** Tabla cruzada de gestión administrativa con la dimensión del conocimiento del desempeño laboral

			DIMENSION DEL CONOCIMIENTO			
			BAJO	PROMEDIO	ALTO	Total
GESTION ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	Recuento	23	3	2	28
		% del total	12,1%	1,6%	1,1%	14,7%
	REGULAR	Recuento	28	39	5	72
		% del total	14,7%	20,5%	2,6%	37,9%
	BUENO	Recuento	16	38	7	61
		% del total	8,4%	20,0%	3,7%	32,1%
	EXCELENTE	Recuento	1	10	18	29
		% del total	0,5%	5,3%	9,5%	15,3%
Total	Recuento	68	90	32	190	
	% del total	35,8%	47,4%	16,8%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Los resultados de la tabla cruzada nos establecen como relación de la gestión administrativa guardan relación con los niveles de desempeño laboral en su dimensión del conocimiento de manera directa como un nivel deficiente se relaciona con un nivel bajo, un nivel regular y bueno se relaciona con un nivel promedio, mientras que el nivel excelente se relación con un nivel alto del desempeño laboral.

**Tabla 5:** Tabla cruzada de gestión administrativa con la dimensión de competencias del desempeño laboral

			DIMENSION COMPETENCIAS			
			BAJO	PROMEDIO	ALTO	Total
GESTION ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	Recuento	23	3	2	28
		% del total	12,1%	1,6%	1,1%	14,7%
	REGULAR	Recuento	21	37	14	72
		% del total	11,1%	19,5%	7,4%	37,9%
	BUENO	Recuento	13	37	11	61
		% del total	6,8%	19,5%	5,8%	32,1%
EXCELENTE	Recuento	0	13	16	29	
	% del total	0,0%	6,8%	8,4%	15,3%	
Total	Recuento		57	90	43	190
	% del total		30,0%	47,4%	22,6%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Los resultados de la tabla cruzada nos establecen como relación de la gestión administrativa guardan relación con los niveles de desempeño laboral en su dimensión de competencias de manera directa como un nivel deficiente se relaciona con un nivel bajo, un nivel regular y bueno se relaciona con un nivel promedio, mientras que el nivel excelente se relación con un nivel alto del desempeño laboral.

**Tabla 6:** Tabla cruzada de gestión administrativa con la dimensión resultados del desempeño laboral

			DIMENSION RESULTADOS			
			BAJO	PROMEDIO	ALTO	Total
GESTION ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	Recuento	23	5	0	28
		% del total	12,1%	2,6%	0,0%	14,7%
	REGULAR	Recuento	26	38	8	72
		% del total	13,7%	20,0%	4,2%	37,9%
	BUENO	Recuento	19	37	5	61
		% del total	10,0%	19,5%	2,6%	32,1%
	EXCELENTE	Recuento	2	11	15	29
		% del total	1,1%	5,8%	7,9%	15,3%
Total	Recuento	70	91	28	190	
	% del total	36,8%	47,9%	14,7%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Los resultados de la tabla cruzada nos establecen como relación de la gestión administrativa guardan relación con los niveles de desempeño laboral en su dimensión resultados de manera directa como un nivel deficiente se relaciona con un nivel bajo, un nivel regular y bueno se relaciona con un nivel promedio, mientras que el nivel excelente se relación con un nivel alto del desempeño laboral.

**Tabla 7:** Tabla cruzada de gestión administrativa con la dimensión motivación del desempeño laboral

			DIMENSION MOTIVACION			
			BAJO	PROMEDIO	ALTO	Total
GESTION ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	Recuento	21	6	1	28
		% del total	11,1%	3,2%	0,5%	14,7%
	REGULAR	Recuento	23	39	10	72
		% del total	12,1%	20,5%	5,3%	37,9%
	BUENO	Recuento	13	39	9	61
		% del total	6,8%	20,5%	4,7%	32,1%
	EXCELENTE	Recuento	3	6	20	29
		% del total	1,6%	3,2%	10,5%	15,3%
Total	Recuento	60	90	40	190	
	% del total	31,6%	47,4%	21,1%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Los resultados de la tabla cruzada nos establecen como relación de la gestión administrativa guardan relación con los niveles de desempeño laboral en su dimensión resultados de manera directa como un nivel deficiente se relaciona con un nivel bajo, un nivel regular y bueno se relaciona con un nivel promedio, mientras que el nivel excelente se relación con un nivel alto del desempeño laboral.

**Tabla 8:** Tabla de frecuencia de las dimensiones de la gestión administrativa

	DEFICIENTE		REGULAR		BUENO		EXCELENTE	
	N	% N	N	% N	N	% N	N	% N
PLANIFICACIÓN	34	17,9%	68	35,8%	70	36,8%	18	9,5%
ORGANIZACIÓN	38	20,0%	62	32,6%	56	29,5%	34	17,9%
DIRECCIÓN	36	18,9%	62	32,6%	65	34,2%	27	14,2%
CONTROL	45	23,7%	58	30,5%	60	31,6%	27	14,2%

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En cuanto a la frecuencia de las dimensiones de la gestión administrativa en la planificación la mayor proporción se encuentra en un nivel bueno con 36.8%, en la dimensión de la organización en un nivel regular con 32.6%, en la dimensión de dirección en un nivel bueno 34.2%, y en la dimensión de control en un nivel bueno con 31.6%.

**Tabla 9:** Tabla de frecuencia de las dimensiones del desempeño laboral

	BAJO		PROMEDIO		ALTO	
	N	% N	N	% N	N	% N
CONOCIMIENTOS	68	35,8%	90	47,4%	32	16,8%
COMPETENCIAS	57	30,0%	90	47,4%	43	22,6%
RESULTADOS	70	36,8%	91	47,9%	29	15,3%
MOTIVACIÓN	60	31,6%	90	47,4%	40	21,1%

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En cuanto a la frecuencia de las dimensiones del desempeño laboral tenemos que la dimensión conocimientos se encuentra en un nivel promedio con 47.4%, en la dimensión competencias en un nivel promedio 47.4%, la dimensión resultados en un nivel promedio 47.9%, y la dimensión motivación en un nivel promedio con 47.4% del total de la población.

**Tabla10:** Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

				Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	de	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		190	190
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	de	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		190	190

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Al presentarse los resultados del análisis entre La Gestión Administrativa y El Desempeño Laboral del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023, se obtiene un valor  $p = 0,000$ ; siendo menor a 0,05, por lo cual si existe una correlación positiva alta entre ellas; con un coeficiente de Pearson positiva de 0,671.

**Tabla 11:** Relación entre la gestión administrativa y la dimensión del conocimiento del desempeño laboral

				Gestión Administrativa	Dimensión Conocimiento
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	de	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		190	190
	Dimensión Conocimiento	Coeficiente de correlación	de	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		190	190

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

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Al presentarse los resultados del análisis entre La Gestión Administrativa y La Dimensión Conocimiento del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023, se obtiene un valor  $p = 0,000$ ; siendo menor a 0,05, por lo cual si existe una correlación positiva moderada entre ellas; con un coeficiente de Pearson positiva de 0,498.

**Tabla 12:** Relación entre la gestión administrativa y la dimensión de competencias del desempeño laboral

			Gestión Administrativa	Dimensión Competencia
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	Dimensión Competencia	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación:

Al presentarse los resultados del análisis entre La Gestión Administrativa y La Dimensión Competencia del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023, se obtiene un valor  $p = 0,000$ ; siendo menor a 0,05, por lo cual si existe una correlación positiva moderada entre ellas; con un coeficiente de Pearson positiva de 0,443.

**Tabla 13:** Relación entre la gestión administrativa y la dimensión de resultados del desempeño laboral

				Gestión Administrativa	Dimensión Resultados
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	de	1,000	,445**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		190	190
	Dimensión Resultados	Coefficiente de correlación	de	,445**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		190	190

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

Fuente: elaboración propia

Al presentarse los resultados del análisis entre La Gestión Administrativa y La Dimensión Resultados del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023, se obtiene un valor  $p = 0,000$ ; siendo menor a 0,05, por lo cual si existe una correlación positiva moderada entre ellas; con un coeficiente de Pearson positiva de 0,445.

**Tabla 14:** Relación entre la gestión administrativa y la dimensión de motivación del desempeño laboral

			Gestión Administrativa	Dimensión Motivación
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	Dimensión Motivación	Coeficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Al presentarse los resultados del análisis entre La Gestión Administrativa y La Dimensión Motivación del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023, se obtiene un valor  $p = 0,000$ ; siendo menor a 0,05, por lo cual si existe una correlación positiva moderada entre ellas; con un coeficiente de Pearson positiva de 0,454.

**Tabla 15:** Contrastación de hipótesis

			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

H1: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023.

Conclusión

Obtenido un valor  $P= 0,000$ , siendo  $< a 0.05$ , se determina que La Gestión Administrativa se correlaciona con El desempeño laboral del personal de salud posterior al COVID 19 de un Hospital MINSA de la Región Ica, 2023; con un coeficiente de correlación Positiva de 0,671. Por ende, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula(H0).

## V. DISCUSIÓN

Después del análisis de los diferentes datos obtenidos para la respuesta de los objetivos planteados, así como para la hipótesis establecemos los criterios de contraste tanto con investigaciones internacionales como nacionales para poder establecer los criterios de relación para su viabilidad.

En cuando al establecimiento de la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud identifico que existe una relación significativa entre ambas variables al haber obtenido un valor de  $p=0.000$ , este valor fue reafirmado al establecer la tabla cruzada de frecuencias en donde las relación de los niveles de la frecuencia de la gestión administrativa en un nivel excelente tiene relación directa con el nivel alto del desempeño laboral lo que reafirma los procesos de relación directa.

Esto al ser contrastado con la investigación de Cañarte F, et al, en 2018, (20), en donde en su estudio estableció como conclusión que la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral va identificado por la presencia de una relación de los procesos de manera bidireccional dentro de una organización. Así mismo el estudio de Jaramillo M, en 2021, (22), identifico la relación directa entre ambas variables en donde la tendencia de las frecuencias de los procesos de la gestión administrativa marcan la tendencia de la valoración de los procesos que conllevan a un mejor desempeño laboral.

Al establecer los procesos de análisis de los objetivos específicos tenemos que tenemos entre la gestión administrativa y la dimensión del conocimiento del desempeño laboral vemos que se establece la relación directa al presentar un valor de  $p=0.000$ , lo que cuando establecemos los procesos de relación de las tablas cruzadas de las variable gestión administrativa con la dimensión conocimiento tenemos que existe una relación que existe entre el nivel de la gestión administrativa regular se relaciona con el nivel de conocimiento promedio lo que establece los procesos de relación de la variable con la dimensión en cuanto a la tendencia de los procesos.

Esto se vio identificado en el estudio de Palacios M, en 2019, (26), en donde llego a una de sus conclusiones que la gestión administrativa se relación con el desempeño laboral en la dimensión del conocimiento en cuanto a la mejora de

los procesos identificados dentro del clima organizacional que se desarrolla dentro de la organización al presentar un valor  $p < 0.05$  que identifica la relación directa.

En cuanto a la valoración de la gestión administrativa con su relación con la dimensión de competencias que desarrollan para un mejor desempeño laboral establece mediante la prueba la existencia de una relación directa al establecer un valor de  $p = 0.000$ , así mismo la comprobación mediante la creación de las tablas cruzadas para establecer la tendencia identifica que la mayor proporción se encuentra en un nivel bueno de la gestión administrativa con un nivel promedio de las competencias que se desarrollan en el desempeño laboral, lo que contrasta con la tabla de relación establecida.

En el estudio de Condori G, Mamani Cc, en 2019, (28), identifico que dentro de los procesos en los que se presenta la gestión administrativa y la dimensión de las competencias se presenta una relación directa ya que va en desarrollo de mejores herramientas de control interno y esto ayuda en el desarrollo de un nivel de satisfacción del desempeño laboral dentro de las organizaciones que manejan grandes volúmenes de recursos humanos.

La valoración de la gestión administrativa con la relación que se presenta con la dimensión resultados del desempeño laboral nos permite establecer mediante la relación directa al obtener un valor de  $p = 0.000$ , al identificar la relación de la tabla cruzada de las frecuencias de la variable gestión administrativa con la dimensión de los resultados del desempeño laboral identifico que la mayor tendencia de las proporciones se encuentra en un nivel regular el proceso de la gestión administrativa con un nivel promedio de los resultados de la satisfacción laboral de los trabajadores.

Flores Q, en 2018, (29), identificó como conclusión en su investigación que dentro de los procesos de la gestión administrativa y su relación con las dimensiones del desempeño laboral en cuanto a los resultados a un nivel significativo, ya que dentro de esta relación se fundamenta en la mejora de las habilidades de gestión tanto de los recursos económicos como humanos para la mejora de los resultados de la organización a los diferentes niveles.

Con el proceso del análisis de los datos de la gestión administrativa y su relación con los niveles de motivación del desempeño laboral estableció una relación al identificar un valor de  $p=0.000$ , en donde la presencia del análisis de las tablas cruzadas de frecuencia ubico a la gestión administrativa en un nivel regular con la tendencia de un nivel promedio en los niveles de motivación del personal que laboral dentro de la institución.

Moreno P, en 2018, (30), cuando analizó los diferentes procesos de la gestión administrativa y su relación con las dimensión de motivación del desempeño laboral de los trabajadores de un hospital identifico que existe una relación directa y que esta se establece en la mejora de las formas de cumplimiento de sus actividades ya que la motivación es una de las estrategias para el cumplimiento de un trabajo de calidad dentro de las organizaciones de salud debido a que el trabajo es directo con las personas.

Por lo que la presencia del análisis de cada una de las variables y sus relaciones tanto con pruebas estadísticas como con pruebas de frecuencias nos permiten establecer que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y los niveles del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud de un Hospital MINSA posterior a la presencia del Covid 19 en el departamento de Ica, todo esto ratificado por las tablas de frecuencia que muestran que la mayor cantidad de trabajadores identifica la presencia de un nivel regular de la gestión administrativa con un nivel promedio de las diferentes dimensiones del desempeño laboral al desarrollar sus diferentes actividades que se identifican dentro de los procesos administrativos para el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización prestadora de los servicios de salud.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se logro establecer la existencia de la relación que se presenta de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital MINSA posterior al Covid 19 al presentar un valor  $p=0.000$  y contrastarlo con la tabla de frecuencia que marca una tendencia de un nivel regular de la gestión administrativa con un nivel promedio de la satisfacción laboral.
2. Se identifico la relación de la gestión administrativa con la dimensión competencias del desempeño laboral presento una relación directa al obtener un valor de  $p=0.000$ , en cuanto a las tablas cruzadas identifico la tendencia de un nivel regular de la gestión administrativa con un nivel promedio de la dimensión de competencias de la satisfacción laboral.
3. Se estableció que existe relación de la gestión administrativa con la dimensión resultados del desempeño laboral presento una relación directa al obtener un valor de  $p=0.000$ , en cuanto a las tablas cruzadas identifico la tendencia de un nivel regular de la gestión administrativa con un nivel promedio de la dimensión de resultados de la satisfacción laboral.
4. Se identifico la relación de la gestión administrativa con la dimensión resultados del desempeño laboral presento una relación directa al obtener un valor de  $p=0.000$ , en cuanto a las tablas cruzadas identifico la tendencia de un nivel regular de la gestión administrativa con un nivel promedio de la dimensión de resultados de la satisfacción laboral.
5. Se identifico la relación de la gestión administrativa con la dimensión motivación del desempeño laboral presento una relación directa al obtener un valor de  $p=0.000$ , en cuanto a las tablas cruzadas identifico la tendencia de un nivel regular de la gestión administrativa con un nivel promedio de la dimensión de motivación de la satisfacción laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Recomendados a los directivos del Hospital Santa María del Socorro que deben de mejorar los procesos de la gestión administrativa debido a los cambios que se produjeron a causa del covid 19 ya que estos procesos influyen de manera directa en los niveles de satisfacción laboral de todos los miembros de la organización que forman parte.
2. Se debe de establecer programas de capacitación constante a todos los miembros de la organización debido a que el incremento del conocimiento de los trabajadores va identificar mejoras formas de gestión administrativa y esto se va ver reflejado en el crecimiento del personal y la mejora de la satisfacción laboral.
3. Se deben establecer estrategias claras en los procesos de gestión administrativa mediante modelos que permitan medir las competencias e identificar la línea de acción para el cumplimiento estos procesos para que sean ordenados y les permitan a los miembros cumplir las metas sin generar conflictos y generando mejores niveles de satisfacción laboral.
4. Las herramientas de control de los resultados que se desean obtener por los procesos de gestión administrativa deben ser gestionados mediante cronogramas de control y seguimiento para poder establecer periódicamente el progreso para fortalecer el desarrollo de las actividades sin generar problemas en los miembros de la organización por sobrecarga laboral para cumplir las metas.
5. Las estrategias de motivación del personal son fundamentales dentro de los diferentes modelos, estos deben de ser considerados por los miembros de la organización para que el logro de los objetivos genere un logro personal y un logro global de la institución estas estrategias abarcan las dimensiones: económicas, capacitaciones, ascensos lo que permita la organización brindar al personal.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. OECD. Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020 [Internet]. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development; 2020 [citado 17 de noviembre de 2022]. Disponible en: [https://www.oecd-ilibrary.org/governance/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2020\\_1256b68d-es](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2020_1256b68d-es)
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [Internet]. [citado 17 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
3. Organización Panamericana de la Salud. Se fortalecen las capacidades de recursos humanos en salud sobre Gestión de Riesgo y manejo de emergencias sanitaria en República Dominicana - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [citado 17 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/19-9-2021-se-fortalecen-capacidades-recursos-humanos-salud-sobre-gestion-riesgo-manejo>
4. Espinoza-Portilla E, Gil-Quevedo W, Agurto-Távora E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. Rev cub salud pública. 7 de mayo de 2021;46:e2146.
5. World Health Organization. Informe sobre la salud en el mundo : 2006 : colaboremos por la salud [Internet]. World Health Organization; 2006 [citado 17 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43434>
6. Inga-Berrosipi F, Rodríguez CA. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 26 de agosto de 2019;36:312-8.
7. Gil-Quevedo W, Agurto-Távora E, Espinoza-Portilla E. Ciudadanos informados y empoderados: claves para el pleno ejercicio de los derechos en salud. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. 30 de junio de 2017;311-5.

8. Becker LA, Loch MR, Rodrigo Siqueira R. Barreiras percebidas por diretores de saúde para tomada de decisão baseada em evidências. *Revista Panamericana de Salud Pública*. 12 de diciembre de 2017;41:1.
9. Palmar RS, Valero JM. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos*. 2014;17(39):159-88.
10. Cuenca Ramírez CA. Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2021 [citado 17 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55433>
11. Cedeño ABV, Sabando BJB. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*. 2021;6(5):752-68.
12. Delgado Espinoza SK, Calvanapón Alva FA, Cárdenas Rodríguez K, Delgado Espinoza SK, Calvanapón Alva FA, Cárdenas Rodríguez K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*. diciembre de 2020;14(2):11-8.
13. Villalva MFG, Piza IAC, Pataron EKC, Coello CRM. La gestión administrativa y la competitividad de las microempresas durante y post la emergencia por Covid-19. *Universidad y Sociedad*. 12 de noviembre de 2020;12(S(1)):100-5.
14. Medranda Moreira JL, Jamileth MPG. Diagnóstico de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño laboral de los servidores públicos del Centro de Salud tipo C del Cantón Chone [Internet] [bachelorThesis]. Calceta: ESPAM MFL; 2020 [citado 18 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.esпам.edu.ec/handle/42000/1263>
15. Cuyo MCV, Sigüencia RMC. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga: Factors that influence the work performance of health personnel working in the tipe

C Health Center, Latacunga. La U Investiga. 31 de diciembre de 2020;7(2):39-52.

16. ROJAS Martínez CP, HERNÁNDEZ Palma HG, NIEBLES Núñez WA. Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. Sustainable administrative management of integrated management systems in health services [Internet]. 15 de enero de 2020 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://localhost:8080/xmlui/handle/654321/8533>

17. Ulloa Ulloa JA. Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar [Internet] [bachelorThesis]. BABAHOYO; UTB, 2019; 2019 [citado 18 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7002>

18. Sánchez JEM de O, Ochoa CAP. La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores [Internet]. 1 de diciembre de 2019 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191>

19. Jara Martínez AM, Asmat Vega NS, Alberca Pintado NE, Medina Guzmán JJ. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. REV VENEZ GERENC. 1 de agosto de 2019;23(83):740-60.

20. Cañarte FMF, Zambrano MS, Delgado APA, García JTE, Mendoza EAC, Solórzano HM. Seguridad e Higiene en los Hospitales Públicos y su incidencia en el Desempeño Laboral. Dominio de las Ciencias. 2018;4(3):334-59.

21. Javier FJF, Galvez RE, Huamán OM del CR, Pompeyo GAA. Gestión administrativa, liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector Salud, 2020. Journal of business and entrepreneurial studies: JBES. 2021;5(1):92-112.

22. Jaramillo Moreno YV. Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lambayeque. Repositorio Institucional - UCV

[Internet]. 2021 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75628>

23. Mendoza Reyes JJ. La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Peru SAC, de la región Moquegua 2020. Universidad José Carlos Mariátegui [Internet]. 2021 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/984>

24. Quiroz García LE, Vega Fernández YA. Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de La Libertad, 2019. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI [Internet]. 2020 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/736>

25. Abanto Corcuera MR. La gestión administrativa y la atención al paciente ambulatorio del centro de salud México del sector Condevilla San Martín de Porres, 2018. Universidad Nacional Agraria de la Selva [Internet]. 2019 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1821>

26. Palacios Molina DL. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet]. 2019 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>

27. Vasquez JNV. Gestión Administrativa en la calidad de atención en los servicios del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2019. In Crescendo. 28 de septiembre de 2020;11(1):67-80.

28. Condori Gonzales HA, Mamani Ccama O. El control interno y su relación en la gestión administrativa de la oficina de economía en la Dirección Regional de Salud de Madre De Dios 2017. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios [Internet]. marzo de 2019 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/399>

29. Flores Quispe RL. Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Micro Red Ampliación Paucarpata, Arequipa 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Internet]. 2018 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7160>
30. Moreno Pezo DM. “Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018”. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26046>
31. Vilchez Paz SB. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – LIMA, ENERO 2018. Universidad Privada Norbert Wiener [Internet]. 23 de abril de 2018 [citado 18 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/1711>
32. Ruíz Roa, José. JSP Page [Internet]. [citado 20 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8032>
33. Alvarado H. Administración una perspectiva global y empresarial 14 ed. koontz. [citado 20 de noviembre de 2022]; Disponible en: [https://www.academia.edu/31865369/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_14\\_edi\\_koontz](https://www.academia.edu/31865369/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edi_koontz)
34. Garza Treviño JG. Administración contemporánea. 2a. ed.--. : McGraw-Hill; 2000.
35. Vigil IA. El desarrollo de la planificación estratégica del turismo en el marco de la participación de los actores y el contexto político local: análisis del caso del partido de Mar Chiquita (Argentina). TURYDES: Revista sobre Turismo y Desarrollo local sostenible. 2018;11(24):12.
36. Calle Gonzáles WJ, Fernández Ríos CE. Programa de mejora basado en los modelos de Chiavenato y Zayas para mejorar la Gestión Administrativa de la I.E. Pedro A. Labarthe D. Chiclayo, 2009 -2010. Repositorio Institucional - USS [Internet]. 2010 [citado 20 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2780>

37. Gemio Alarico JL, Heinz W, Mark C. Administración; una perspectiva global y empresarial. Mc Graw Hills Interamericana Editores [Internet]. 2012 [citado 20 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://aplicaciones.bibliolatino.com/handle/bibliolatino/748>
38. Münch L. Administración [Internet]. Pearson Educación; 2010 [citado 20 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1624>
39. Robbins SP. Comportamiento organizacional. Pearson Educación; 2004. 672 p.
40. Indacochea BÁ, Porraspita DA, Ganchozo BI. El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. Didasc@lia: Didáctica y Educación. 2018;9(2 (Abril-Junio)):147-58.
41. Alles MA. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS. Ediciones Granica S.A.; 2007. 368 p.
42. Robbins & Judge C. Comportamiento Organizacional 15edi Robbins. [citado 20 de noviembre de 2022]; Disponible en: [https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento\\_Organizacional\\_15edi\\_Robbins](https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins)
43. Jaramillo Moreno YV. Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lambayeque. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2021 [citado 26 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75628>



### Instrumento de desempeño laboral

Marque con un (x) la respuesta que más se ajuste a los ítems, considerando lo siguiente:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
Ítems			Valoración	
			(N)	(CN)
			(AV)	(CS)
			(S)	
<b>Conocimientos</b>				
1. Considera que tiene la formación profesional del área(s) donde se desarrolla.				
2. Durante el último año a recibido capacitaciones relacionadas a las área(s) y/ estrategias designadas a su persona.				
3. Conoce la construcción de los indicadores de cada área/estrategia/coordinación a su cargo.				
4. Tiene facilidades para usar las plataformas virtuales: SISGEDO, ZOOM.				
<b>Competencias</b>				
5. De darse el caso aceptaría asumir nuevas funciones dentro de su jurisdicción.				
6. Muestra disposición para trabajar en forma conjunta con sus compañeros de trabajo.				
7. Ofrece soluciones a los problemas institucionales que se pueden presentar.				
8. Ofrece ayuda a sus compañeros en la resolución de problemas, aunque no sea solicitada.				
<b>Resultados</b>				
9. Cumple con los tiempos establecidos por su jefe inmediato para la presentación de los trabajos solicitados.				
10. Considera que los bienes y servicios de la institución solo son utilizados para el cumplimiento de las funciones asignadas de cada trabajador.				
11. Considera que sus compañeros contribuyen a alcanzar las metas institucionales.				
12. Considera que sus acciones dentro de la institución ayudan a lograr las metas institucionales.				
<b>Motivación</b>				
13. Considera que el trabajo realizado esta acorde al ingreso económico.				
14. Ha recibido el último año un reconocimiento no monetario por labores realizadas.				
15. Existe reconocimiento por el trabajo realizado, entre sus compañeros de trabajo.				
16. El ambiente donde se encuentran cuenta con las condiciones físicas, mínimas para el desarrollo de sus funciones: ventilación, luz, distanciamiento social.				

## **2. Consentimiento informado**

### **PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES**

El propósito de este protocolo es brindar a los y a las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella. La presente investigación es conducida por Ismael Enrique Antezana Roca de la Sección de Posgrado de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres.

La meta de este estudio es realizar es Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital MINSA Región Ica, 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una entrevista a profundidad lo que le tomará 45 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Su participación será voluntaria.

La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas serán totalmente confidenciales, por lo que no se le pedirá identificación alguna.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de la investigación, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes.

Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, \_\_\_\_\_ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas. Al firmar este protocolo, estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, puedan ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Para esto, puedo comunicarme con Ismael Enrique Antezana Roca.

Dentro de los beneficios está la contribución al desarrollo de la investigación, la cual servirá de aporte científico a la mejora continua con resultados que podrán extenderse a ámbitos nacionales, a partir de una universidad de Lima Metropolitana.

Nombre completo del participante

Firma

Fecha

Nombre del investigador

Firma

Fecha

### 3. Fichas de validación de expertos

#### VALIDES DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS

#### GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD POSTERIOR AL COVID 19 DE UN HOSPITAL MINSA DE LA REGIÓN ICA, 2023

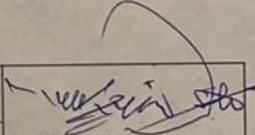
Responsable: M.C Ismael Enrique Antezana Roca

Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD POSTERIOR AL COVID 19 DE UN HOSPITAL MINSA DE LA REGIÓN ICA, 2023**. Con la matriz de consistencia del presente estudio, le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: considere la calificación según su criterio con la escala de 1 a 5:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Argumento	Observaciones y/o sugerencias	
Puntuación							
Criterio de validez		1	2	3	4	5	
Validez del contenido						✓	VALIDO NINGUNA
Validez del criterio metodológico						✓	VALIDO NINGUNA
Validez de intension, objetividad de medición y observación.						✓	VALIDO NINGUNA
Presentación y formalidad del instrumento.						✓	VALIDO NINGUNA
<b>Total</b>		20 (VEINTE)					

Puntuación	
De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Nombres y apellidos	MARIO LUIS FRANCO SOTO	 R. MARIO LUIS FRANCO SOTO MEDICO INTERNISTA C.M.P. 18812 R.M.E. 8457
Grado académico	DOCTOR SALUD PÚBLICA	
Ocupación	MEDICO INTERNISTA	

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD POSTERIOR AL COVID 19 DE UN HOSPITAL MINSA DE LA REGIÓN ICA, 2023**

**Responsable:** M.C Ismael Enrique Antezana Roca

**Instrucción:** luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD POSTERIOR AL COVID 19 DE UN HOSPITAL MINSA DE LA REGIÓN ICA, 2023**. Con la matriz de consistencia del presente estudio, le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: considere la calificación según su criterio con la escala de 1 a 5:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces					4. Casi siempre	5. Siempre
Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias	
	1	2	3	4	5			
Validez del contenido					X			
Validez del criterio metodológico					X			
Validez de intension, objetividad de medición y observación.					X			
Presentación y formalidad del instrumento.					X			
<b>Total</b>	20							

Puntuación	
De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	

<b>Nombre y apellidos</b>	Margarita Córdova Delgado	
<b>Grado académico</b>	Doctor en Ciencias de la Salud	
<b>Ocupación</b>	Enfermera	

**VALIDES DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD POSTERIOR AL COVID 19 DE UN HOSPITAL MINSA DE LA REGIÓN ICA, 2023**

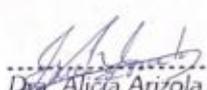
Responsable: M.C Ismael Enrique Antezana Roca

Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD POSTERIOR AL COVID 19 DE UN HOSPITAL MINSA DE LA REGIÓN ICA, 2023**. Con la matriz de consistencia del presente estudio, le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: considere la calificación según su criterio con la escala de 1 a 5:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Argumento	Observaciones y/o sugerencias	
Puntuación							
Criterio de validez		1	2	3	4	5	
Validez del contenido						x	Valido
Validez del criterio metodológico						x	Valido
Validez de intension, objetividad de medición y observación.						x	Valido
Presentación y formalidad del instrumento.						x	Valido
<b>Total</b>		Veinte (20)					

Puntuación	
De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	x

<b>Nombres y apellidos</b>	Alicia Antoinette Arizola Aguado	 Dra. Alicia Arizola Aguado MÉDICO PATÓLOGO CLÍNICO C. M. P. 39093 RNE. 34671
<b>Grado académico</b>	Mg Gestión de los servicios de salud	
<b>Ocupación</b>	Medico Patologo Clínico	

#### 4. Autorización de la institución



DIRECCION REGIONAL DE SALUD-ICA  
U.E. 405 HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO-ICA

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



### DICTAMEN DE AUTORIZADO

ANTEZANA ROCA, ISMAEL ENRIQUE

PRESENTE

Tengo el agrado de notificarle, que el Proyecto de Investigación titulado:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD POSTERIOR AL COVID-19 DE UN HOSPITAL MINSA DE LA REGION DE ICA-2023 "

Que usted sometió a consideración del Comité de Ética e Investigación del Hospital Santa Maria del Socorro de Ica, de acuerdo a las recomendaciones de sus integrantes cumple con los requerimientos de ética y de investigación, por lo que el dictamen es AUTORIZADO para su desarrollo y publicación.

Número de Registro

R-2022-100-09

GOBIERNO REGIONAL ICA  
DIRECCION REGIONAL SALUD ICA  
HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO

MAG ANA MARIA BUCCAS HUAMANCOLI  
JEFA DE LA UNIDAD DE APOYO A LA  
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

---

HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO DE ICA  
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación  
GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
Calle Castrovirreyna N°759  
Ica-Ica



Ica, 16 de Febrero del 2023

**MEMORANDO MULTIPLE N° 003 -2023-HSMSI-ACAP-UADIJ**

**SEÑORES :** LIC.ENF. OLIVIA CURASI GOMEZ  
 Jefe del Dpto. Enfermería  
 DRA. NILDA BONIFACIO MAMANI  
 Jefe del Departamento de Cirugía  
 DRA. MARÍA TIPIANA VALERA  
 Jefe del Departamento de Pediatría  
 M.C. CARLOS HUGO GUERRERO CHACALTANA  
 Jefe del Dpto. de GinecoObstetricia  
 DRA. CRISTEL GONZALES MEJIA  
 Jefe del Dpto. de Medicina

MINISTERIO DE SALUD  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ICA  
 U.E. 405 HOSP. APOYO UADIJ  
 16 FEB. 2023  
 ASUNTO: BRINDAR FACILIDADES A TESISISTA  
 DPTO: REFORMA SOLICITUD EXP. N° 722  
 HORA: 08:43

RECEPCIÓN  
 16 FEB 2023  
 SECRETARIA

**ASUNTO:** BRINDAR FACILIDADES A TESISISTA

Me dirijo a usted para comunicarle que, Mejista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres, Antezana Roca, Ismael Enrique, cuenta con la aprobación del Comité de Ética e Investigación del Hospital para aplicar su instrumento de investigación (encuesta a las enfermeras y médicos de los departamentos de Cirugía, Pediatría, GinecoObstetricia y Medicina) de la Tesis: "Gestión Administrativa y Desempeño laboral del personal de salud posterior al Covid 19 en un hospital MINSA de la región Ica, 2023", por lo que se solicita se brinde las facilidades que el caso amerita.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL ICA  
 DIRECCIÓN REGIONAL SALUD ICA  
 HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO  
 MAG. ANA MARIA AUCASÍ HUAMANCOLI  
 JEFA DE LA UNIDAD DE APOYO A LA  
 DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

MINISTERIO DE SALUD  
 GORE  
 Dirección Regional de Salud  
 U.E. 405 Ica  
 16 FEB 2023  
 DEPARTAMENTO DE CIRUGÍA  
 Reg. N°

c.c. Archivo.

AMAHU-UADI