

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA FACULTAD
DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



TESIS

**EL CAPITAL HUMANO Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA RED DE SALUD LEONCIO
PRADO**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

ELABORADO POR

SHAROLAY SILVA GRANDEZ

TINGO MARÍA, PERÚ

2025



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 028/2025-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 26 días del mes de setiembre de 2025, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.452/2025-D-FCEA, de fecha 9 de setiembre de 2025, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **EL CAPITAL HUMANO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **SHAROLAY SILVA GRANDEZ**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 12:35 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 26 de setiembre de 2025


.....
Mag. JUAN DIONICIO PAZ SOLDAN CHAVEZ
Presidente




.....
Lic. Adm. LEONOR HUAMAN CAMACHO
Miembro


.....
Dra. NEBENKA CARO POTOKAR
Miembro


.....
Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS
Asesor

Nota:

(Excelente	= 19-20)
(Muy Bueno	= 16, 17, y 18)
(Bueno	= 13, 14, y 15)
(Regular	= 11, 12,)
(Malo	= 0, a 10)



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 357 - 2025 - CS-RIDUNAS

El Jefe de la Unidad de Soporte Científico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE	
		SIMILITUD	CONTENIDO GENERADO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL
EL CAPITAL HUMANO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO	SHAROLAY SILVA GRANDEZ	19 % Diecinueve	Menor a 20 %

Tingo María, 07 de noviembre de 2025.

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE SOPORTE CIENTÍFICO

ING. EINSTEIN A. ORTIZ-MORALES
JEFE

C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS CONDUCTENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

(Resol.1562-2006-ANR, Resol. 196-2013-CU-R-UNAS y Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional	: Administración
Título de tesis	: El capital humano y la gestión administrativa en la Red de Salud de Leoncio Prado.
Objetivo general	: Determinar la relación que existe entre el capital humano con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado
Objetivos específicos	: 1. Establecer la relación existente entre la capacitación con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado. 2. Establecer la relación existente entre la entre los salarios con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado. 3. Establecer la relación existente entre la integración de equipos con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado. 4. Establecer la relación existente entre la evaluación de desempeño con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.
Autor	: Sharolay Silva Grandez
DNI	75625412
Asesor de tesis	: Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Área de investigación	: Gestión integral de organizaciones
Grupo de investigación	: Desarrollo empresarial
Línea(s) de investigación(s)	: Desarrollo de instituciones públicas y sociales
Lugar de ejecución	: Ciudad de Tingo María, Provincia de Leoncio Prado, departamento de Huánuco.
Entidad	: Red de Salud Leoncio Prado
Fecha de inicio	: julio 2024
Fecha de término	: mayo 2025
Presupuesto y financiamiento:	Propio S/. 4,840.00
FEDU	: S/. 00.00

.....
Sharolay Silva Grandez
Tesisista

.....
Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres: Zoila Grandez Ramírez y José Gonzáles Torres, por nunca soltarme en este camino y por el apoyo emocional, haberme inculcado buenos valores y el deseo de superación constante en la vida

A mi pareja Harol Namay Astocaza, por el apoyo incondicional para este logro y a mi hijo André Sebastián, por ser motivo para hacer este proyecto posible e impulsarme en cada escalón personal y profesional.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a los trabajadores de la Institución Pública que me abrió la puerta y me compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTOS

- A Dios por la vida, salud y sabiduría.
- A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, por brindarme la oportunidad de realizar los estudios superiores.
- A los docentes de la - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, por sus acertadas enseñanzas.
- A mi asesor; Dr. Miguel Ángulo Cárdenas por su apoyo en la realización de la investigación.
- A todos mis amigos, por su apoyo y comprensión durante la ejecución de la presente investigación.

ÍNDICE

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	17
1.1. Antecedentes	17
1.1.1. Nivel Internacional	17
1.1.2. Nivel Nacional	18
1.1.3. Nivel Local.....	20
1.2. Bases teóricas	21
1.2.1. Capital humano	21
1.2.1.1. Objetivos del capital humano.....	23
1.2.1.2. División del capital humano.....	24
b) Importancia.....	26
c) Principios.....	26
2. Salario	27
d) Importancia.....	29
3. Integración de equipos	30
4. Desempeño	32
1.2.2. Gestión administrativa.....	35
1.2.2.1. Proceso de la gestión administrativa	35
1.2.2.2. Funciones de la gestión administrativa.....	37
Ley SERVIR	37
Red de Salud de Leoncio Prado	38
1.3. Definición de términos básicos	39
CAPÍTULO II. HIPOTESIS Y VARIABLES	42
2.1. Hipótesis general.....	42
2.2. Hipótesis específicas	42
2.3. Matriz de consistencia Tabla 1	43
2.4. Operacionalización de variables Tabla 2.....	44
CAPÍTULO III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	45

3.1. Tipo de investigación	45
3.2. Diseño de investigación.....	45
Figura 1	45
Donde:.....	46
3.3. Población y muestra	46
Tabla 3.....	46
- Muestra:.....	47
Los criterios de inclusión son los siguientes:	47
Los criterios de inclusión son los siguientes:	47
3.4. Técnicas de recolección de datos	47
3.5. Técnicas de análisis estadístico para el procesamiento de la información	48
3.6. Análisis del instrumento de medición	49
3.6.1. Aplicación del instrumento	49
3.6.2. Confiabilidad del instrumento	49
Tabla 4.....	49
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	51
4.1. Descripción de la muestra	51
Tabla 5.....	49
Tabla 6.....	49
4.2. Análisis de las dimensiones del capital humano	50
Tabla 7.....	51
4.2.2. Dimensión salario.....	51
Tabla 8.....	52
4.2.3. Dimensión Integración de equipo	52
Tabla 9.....	53
4.2.4. Dimensión evaluación del desempeño	54
Tabla 10.....	55
4.3. Análisis de las dimensiones de la gestión administrativa.....	55
4.3.1. Dimensión planificación.....	55
Tabla 11.....	57
4.3.2. Dimensión organización.....	57
Tabla 12.....	58
5.3.3 Dimensión Dirección	58
Tabla 13.....	59
4.3.3. Dimensión Control	59
Tabla 14.....	60
4.4. Demostración de hipótesis	61
4.4.1. Prueba de la hipótesis general	61

Hipótesis Alternativa (Ha):	61
b) Nivel de significancia.....	61
c) Estadístico de la prueba.....	61
Tabla 15.....	63
d) Interpretación.....	63
e) Toma de decisión.	63
Hipótesis Alternativa (Ha):	64
b) Nivel de significancia.....	64
c) Estadístico de la prueba.....	64
Tabla 16.....	64
d) Interpretación.....	65
e) Toma de decisión.	65
Hipótesis Alternativa (Ha):	65
b) Nivel de significancia.....	65
c) Estadístico de la prueba.....	65
Tabla 17.....	66
d) Interpretación.....	66
c) Toma de decisión.	66
Hipótesis Alternativa (Ha):	67
b) Nivel de significancia.....	67
c) Estadístico de la prueba.....	67
Tabla 18.....	67
d) Interpretación.....	67
e) Toma de decisión.	68
Hipótesis Alternativa (Ha):	68
b) Nivel de significancia.....	68
c) Estadístico de la prueba.....	68
Tabla 19.....	69
d) Interpretación.....	69
e) Toma de decisión.	69
Tabla 20.....	70
CAPÍTULO V. DISCUSION	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS	78
ANEXOS	93
Anexo 1.....	94
CUESTIONARIO	95

III. GESTION ADMINISTRATIVA	97
VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS.....	98

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de consistencia interna “El Capital Humano y la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado”	40
Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables.	41
Tabla 3. Red de Salud Leoncio Prado sede central según cargo estructural	44
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento	47
Tabla 5 Características demográficas	49
Tabla 6 Distribución por edades.....	49
Tabla 7 Capital humano según indicadores de la dimensión capacitación.....	51
Tabla 8 <i>Capital humano según indicadores de la dimensión salario</i>	52
Tabla 9 Capital humano según los indicadores de la dimensión integración de equipos	53
Tabla 10 Preguntas de la dimensión desempeño.....	55
Tabla 11 Indicadores de la dimensión planificación	57
Tabla 12 Indicadores de la dimensión organización	58
Tabla 13 Indicadores de la dimensión dirección.....	59
Tabla 14 Indicadores de la dimensión Control.....	60
Tabla 15 Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, entre capital humano y la gestión administrativa	63
Tabla 16 Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, Capacitación y Gestión administrativa	64
Tabla 17 Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, salario y gestión administrativa	66
Tabla 18 Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, integración de equipos y gestión administrativa.....	67
Tabla 19 Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, evaluación del desempeños y gestión administrativa	69
Tabla 20 Resumen de correlaciones encontradas para la Hipótesis planteadas	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del diseño de investigación	43
--	----

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue Determinar la relación que existe entre el Capital Humano con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado. El tipo de investigación es básico relacional cuya recolección de datos se empleó el diseño transversal, mediante la encuesta personal tipo online, el instrumento utilizado fue el cuestionario de tipo Likert adaptado de 12 ítems para la variable capital humano cuya muestra fueron los trabajadores (N =69) y otro para medir la gestión administrativa de 10 ítems, que tuvo como muestra a los trabajadores (N =69), utilizando el software SPSS 22.0, posteriormente interpretar los resultados, contrastarlos y posteriormente discutir con los autores. Para el análisis de los datos recolectados, se usó las estadísticas descriptivas y para el contraste de la hipótesis se aplicó la estadística inferencial de prueba de correlación Rho Spearman. Los resultados nos indican que existe una correlación positiva buena ($r_s = 0.727$) entre las variables capital humano y la gestión administrativa. Mientras que la significancia bilateral es (P-valor $0.000 < 0.05$). entre las variables estudiadas, se rechaza la hipótesis (H_0) nula y se acepta la hipótesis (H_a) alternante

Palabras clave: Capital humano, gestión administrativa, función de roles, incidentes Críticos.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Human Capital and Administrative Management at the Leoncio Prado Health Network. The type of research is basic relational design used for data collection was a cross-sectional design, using an online, in-person survey. The instrument used was an adapted 12-item Likert-type questionnaire for the human capital variable, with a sample of employees (N = 69), and a 10-item questionnaire for administrative management, with a sample of students (N = 69). The results were then interpreted, compared, and discussed with the authors. Descriptive statistics were used to analyze the collected data, and the Spearman's Rho correlation test was applied to test the hypothesis. The results indicate a positive correlation ($r_s = 0.727$) between the human capital and administrative management variables. While the bilateral significance level is (P-value $0.000 < 0.05$), among the variables studied, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted.

Keywords: Human capital, administrative management, role function, critical incidents.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el capital humano se ha convertido en un eje estratégico para el desarrollo sostenible y la competitividad de los países. El Proyecto de Capital Humano del Banco Mundial destaca que invertir en salud, educación y habilidades es esencial para aumentar la productividad de las futuras generaciones. Según su Índice de Capital Humano (ICH), muchos países pierden hasta el 50% de su potencial económico por no invertir adecuadamente en su gente (Banco Mundial, 2023).

De acuerdo con el informe del Banco Mundial (2023) sobre el Índice de Desarrollo Humano, se evaluaron 173 países considerando cuatro dimensiones fundamentales: educación, salud y bienestar, empleo y entorno favorable. Los resultados muestran un claro predominio de naciones europeas, ya que seis de ellas se posicionan entre los diez primeros lugares. Finlandia encabeza el ranking por sus altos niveles en los indicadores de empleo y bienestar. Por su parte, Singapur sobresale en el ámbito educativo y laboral, mientras que Países Bajos completa el grupo de los diez primeros gracias a su destacada calificación en educación. El primer país latinoamericano (Chile) califica N° 47 en el ranking y el Perú ocupa el puesto N° 65. En el contexto de América Latina, las limitaciones en el desarrollo del capital humano se evidencian principalmente en la concentración del talento en grupos etarios mayores (de 22 a 54 años), en la debilidad de los sistemas educativos, así como en los altos niveles de desempleo y subempleo juvenil. A ello se suma la deficiente calidad de la educación primaria y la persistente informalidad laboral. El informe del Banco Mundial (2023) subraya que el capital humano constituye un elemento determinante para el crecimiento económico sostenido y el progreso de las naciones a largo plazo.

El capital humano representa uno de los pilares fundamentales para el desarrollo económico y social de cualquier país. En el Perú, esta variable cobra especial relevancia

debido a los desafíos estructurales que enfrenta el sistema educativo, la salud pública y el mercado laboral. Según el Banco Mundial (2023), el país obtuvo una puntuación de 0.59 en el Índice de Capital Humano, ubicándose en el puesto 72 de 157 países, lo que evidencia un nivel medio de desarrollo en esta área. Esta situación refleja la necesidad urgente de invertir en educación, salud y capacitación continua para potenciar las habilidades y competencias de la población.

En ese sentido, Escalante (2020) señala que en cuanto al capital humano existente en la Red de Salud Leoncio Prado presentan las siguientes debilidades, el personal constantemente olvida detalles de los procedimientos, lo cual genera incidencias, no se cuenta con una gestión de los casos resueltos, no se cuenta con un catálogo de servicios y la compra de piezas de cambio de equipos finales demora demasiado. De igual modo, Cárdenas (2022), el 44 % del personal administrativo indicó que, en ocasiones, debe extender su jornada laboral para cumplir con sus responsabilidades. Asimismo, el 52 % consideró insuficiente el número de trabajadores disponibles para atender la carga de trabajo existente. A ello se añade una marcada carencia de programas de capacitación, ya que el 72 % de los encuestados señaló no haber recibido formación alguna por parte de la Red de Salud.

Respecto a la gestión administrativa, existe una brecha significativa en la cantidad y calidad de los gerentes - administradores de salud, particularmente en los países de ingresos bajos y medianos. Esto dificulta la organización, gestión y compra efectivas de los servicios de salud necesarios para lograr la cobertura sanitaria universal (Obermann et al., 2018). El éxito de la Red Visión Tokio 2010 en los países africanos francófonos subraya la importancia del aprendizaje entre pares y el intercambio de información entre gerentes para abordar los principales problemas y mejorar el desempeño, lo que sugiere que iniciativas similares podrían beneficiar a la red de salud de Leoncio Prado (Fujita et

al., 2016).

En el contexto peruano, tanto el sector público como el privado enfrentan transformaciones profundas en la dinámica laboral, en los espacios de trabajo y en las formas de empleo. Frente a este escenario, las organizaciones requieren fortalecer sus procesos de planificación, gestión y desarrollo del talento humano, buscando una adecuada alineación entre los objetivos institucionales y el desempeño del personal. Las brechas existentes entre la tecnología, los trabajadores, las empresas y las políticas públicas representan, al mismo tiempo, un desafío y una oportunidad para que las áreas de recursos humanos impulsen la adaptación tecnológica, promuevan nuevas competencias laborales y faciliten la transición hacia modelos de trabajo y trayectorias profesionales más flexibles e innovadoras. Ante esta gran verdad surge la necesidad de investigar de que si el capital humano existente en la Red de Salud de Leoncio Prado, mejora la gestión administrativa de dicha institución.

En efecto, se planteó la interrogante principal de la presente investigación: ¿Cuál es la relación existente entre el Capital Humano y la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado? Con las preguntas específicas ¿Cuál es la relación existente entre la Capacitación y la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?, ¿Cuál es la relación existente entre los salarios y la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado? ¿Cuál es la relación existente entre la Integración de Equipos y la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado? y ¿Cuál es la relación existente entre la Evaluación de Desempeño y la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?

Desde la teoría esta investigación se sustenta en el enfoque del capital humano como elemento clave del desarrollo organizacional. Becker (1993) y Schultz (1961) han destacado que la inversión en la formación y capacitación del recurso humano no solo

incrementa la productividad individual, sino que también fortalece la eficiencia institucional en el sector salud, esta teoría adquiere particular relevancia debido a la necesidad de contar con personal calificado, motivado y en constante actualización para enfrentar los desafíos de la administración pública enmarcándose en los principios de la gestión por competencias buscando alinear las capacidades del personal con los objetivos estratégicos de la organización.

A nivel práctico, el estudio se justifica porque se pretende proporcionar evidencia empírica que permita mejorar la toma de decisiones en materia de administración de personal dentro de la Red de Salud Leoncio Prado, identificar las fortalezas y debilidades del capital humano permitió proponer estrategias concretas de mejora en la gestión administrativa, tales como programas de capacitación, evaluación de desempeño y mecanismos de motivación laboral, sirviendo como base para el diseño de políticas institucionales que promuevan una cultura organizacional más eficiente, colaborativa y orientada al logro de resultados en beneficio de la salud pública.

Metodológicamente la investigación contribuirá al campo académico mediante la aplicación de un enfoque cuantitativo correlacional, que permite establecer la relación entre dos variables clave: el capital humano y la gestión administrativa. A través del uso de encuestas validadas y técnicas estadísticas apropiadas, se espera obtener resultados objetivos y generalizables que aporten al conocimiento científico.

Asimismo, se ha instaurado como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el capital humano con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado. Seguidamente con los objetivos específicos: Establecer la relación existente entre la capacitación con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado. Establecer la relación existente entre la entre los salarios con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado. Establecer la relación existente entre la integración de

equipos con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado. Y establecer la relación existente entre la evaluación de desempeño con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

La presente investigación se realizó porque se ha podido observar que uno de los problemas más frecuentes en una institución es la deficiente gestión administrativa producto principalmente del deficiente capital humano, por lo que surgió la necesidad de determinar las implicancias del capital humano en la gestión administrativa, lo cual beneficiará a los funcionarios ya que se va a proponer acciones de mejoras para evitar que el problema se agrave y siga afectando a sus trabajadores.

Por consiguiente, se ha planteado hipótesis general: El Capital Humano se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado, y como hipótesis específicas se tiene que: La Capacitación se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado, Los salarios se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado, La Integración de Equipos se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado y la Evaluación de Desempeño se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

CAPÍTULO I.

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Nivel Internacional

Balladares (2022) en su investigación titulada "Gestión administrativa en el desarrollo del capital humano de la Asociación de Albañiles del Cantón Jipijapa", tiene como objetivo determinar cómo la gestión administrativa incide en el desarrollo del capital humano de dicha asociación. Utilizando métodos inductivos, analítico-sintético, deductivo, bibliográfico y estadístico, y con entrevistas al presidente de la asociación y encuestas a 12 socios, se identificaron fortalezas como la implementación de prácticas innovadoras, buena comunicación entre socios y dirigencia, y políticas que satisfacen al cliente. Sin embargo, se encontró un desconocimiento general de la gestión administrativa y una falta de planificación, dirección y control, cumpliendo únicamente con la organización. En términos de resultados específicos, el 100% de los encuestados desconocía lo que es la gestión administrativa y el 75% desconocía si la asociación cuenta con alguna estructura para su buen funcionamiento, mientras que el 83% indicó que casi siempre se implementan prácticas innovadoras y el 100% señaló que solo se cumple con la organización como elemento de la gestión administrativa. Además, el 100% manifestó que nunca se cuenta con un plan para direccionar la institución y el 83% indicó que casi siempre se realizan capacitaciones para mejorar la calidad del trabajo. Los encuestados consideraron que la competencia de jóvenes profesionales y la falta de un plan de capacitación representan amenazas; aunque están preparados para enfrentar estos desafíos y creen que la tecnología podría mejorar la productividad. En conclusión, la falta de conocimiento y aplicación de los elementos de la gestión administrativa afecta la calidad

del servicio, por lo que se recomienda establecer vínculos con la Universidad Estatal del Sur de Manabí para programas de capacitación.

Quiroga (2021) en su investigación sobre "La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la Cantera RIGOT S.A. en Guayaquil", exploró cómo la gestión administrativa influye en el rendimiento laboral, destacando la falta de planes de desarrollo y el desconocimiento de funciones y reglamentos entre los empleados. El estudio incluyó áreas administrativas y operativas con una muestra de 20 personas, utilizando indicadores del cuadro de mando integral y una encuesta basada en el cuestionario de bienestar laboral general de Blanch. Los resultados revelaron que la gestión administrativa y operativa mostró eficiencia en varios aspectos: el índice de cumplimiento de despacho de pedidos mostró una tendencia creciente con valores superiores al 80% en los últimos tres meses. Además, el índice de desperdicio en bodega y taller y el cumplimiento del plan de mantenimiento por equipo crítico de plantas fueron considerados aceptables, aunque con algunas excepciones. El factor de bienestar psicosocial obtuvo altas calificaciones en satisfacción, seguridad, bienestar y esperanza, promediando un 75%. tanto la escala de expectativas como la escala de desgaste indicaron resultados favorables en términos de oportunidades de promoción, realización profesional y afectación física y mental de los trabajadores. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora en el ausentismo y el desgaste emocional y físico, señalando la necesidad de atención para mejorar el desempeño laboral en la empresa.

1.1.2. Nivel Nacional

Trujillo (2023) en su investigación titulada "Gestión administrativa del capital humano y satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea, Huánuco – 2023", tuvo como finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores

administrativos pertenecientes a dicha red. El estudio se desarrolló bajo un diseño descriptivo correlacional, orientado a identificar el grado de asociación entre las variables de estudio. Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación positiva baja entre la gestión administrativa del capital humano y la satisfacción laboral de los gestores administrativos, con un valor de significancia de 0.011, inferior al nivel crítico de 0.05, por lo cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis general (H_1), que afirma la existencia de una relación significativa entre ambas variables. Asimismo, se evidenció que la dimensión planificación de la gestión administrativa del capital humano presenta una relación positiva baja con la satisfacción laboral, sustentada en un p-valor de 0.003 (< 0.05), lo que confirma la influencia de una adecuada planificación en la percepción del bienestar laboral. En cuanto a la dimensión organización, se identificó una correlación positiva moderada-alta, con un p-valor de 0.676, superior al nivel de significancia establecido (0.05), aceptando la hipótesis alternativa rechazando nuevamente la hipótesis nula, llegando a la conclusión que la organización dentro de la gestión administrativa del capital humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud Pachitea, Huánuco.

Peña (2023) en su trabajo de investigación titulado "Gestión administrativa y recursos humanos en las instituciones educativas de Ica", el objetivo principal fue examinar la relación entre la gestión administrativa y los recursos humanos en el contexto educativo de Ica. Metodológicamente se desarrolló bajo enfoque cuantitativo con un diseño correlacional no experimental de corte transversal, emplearon encuestas y cuestionarios como instrumentos para la recolección de datos, aplicados a una muestra de 80 docentes. La validación de los instrumentos se realizó mediante tres juicios de expertos y se aseguró la fiabilidad de estos según el Alfa de Cronbach. Los resultados

obtenidos mostraron correlaciones significativas, como un coeficiente de Rho Spearman = 0,793, indicando una alta correlación positiva entre la gestión administrativa y los recursos humanos. Además, se identificaron correlaciones adicionales: 0,606 (media positiva) entre preparación y recursos humanos, 0,734 (media positiva) entre distribución y recursos humanos, y 0,920 (alta positiva) entre liderazgo y recursos humanos. Todos estos hallazgos confirmaron las hipótesis alternativas planteadas, con niveles de significancia estadística inferiores a 0.05. En resumen, este estudio subraya la importancia de una gestión administrativa efectiva en la optimización de los recursos humanos en las instituciones educativas de Ica, utilizando datos cuantitativos robustos para respaldar sus conclusiones.

1.1.3. Nivel Local

Cardenas (2022) en su tesis titulada “Gestión del recurso humano de la Red de Salud Leoncio Prado”, desarrollada para optar el grado de economista, tuvo como propósito analizar el impacto que generan el déficit de personal y la falta de capacitación en la gestión del recurso humano dentro de dicha institución. El estudio se enmarcó en un diseño transversal, con un nivel explicativo y sustentado en el método hipotético-deductivo, orientado a identificar las causas que limitan la eficiencia administrativa del recurso humano. Los hallazgos evidenciaron que el déficit de personal incide de forma significativa en la gestión del recurso humano, ya que el valor calculado de T_c (-2.963945) resultó menor que el valor teórico T_t (-2.074), lo cual permitió confirmar la hipótesis de influencia directa. De igual manera, se comprobó que la carencia de personal capacitado repercute significativamente en la gestión institucional, al obtenerse un valor de T_c (-3.804248) también inferior al T_t (-2.074). En consecuencia, se concluyó que tanto la escasez de trabajadores como la insuficiente formación profesional representan factores determinantes que afectan el desempeño y la

eficiencia de la gestión del recurso humano en la Red de Salud Leoncio Prado.

Jara (2021) en su tesis titulada “La gestión administrativa y la logística del Programa del Vaso de Leche en la Provincia de Huánuco – 2018”, tuvo como propósito determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la logística del mencionado programa social en las municipalidades de la provincia de Huánuco. El estudio se enmarcó en el método deductivo, con un tipo de investigación aplicada, enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo-correlacional, orientado a evaluar el grado de asociación entre las variables analizadas. Los resultados permitieron establecer una correlación positiva muy fuerte ($r = 0.886$) entre la gestión administrativa y la logística del Programa del Vaso de Leche, lo cual evidencia que la eficiencia en los procesos administrativos repercute directamente en la correcta distribución y funcionamiento del programa en las municipalidades evaluadas. Esta relación se sustentó, principalmente, en la medición de las dimensiones planeación, organización, dirección y control, correspondientes a la variable independiente, las cuales alcanzaron un nivel de positividad de hasta 95.25 %. Respecto al primer objetivo específico, se analizó la relación entre la dimensión planeación y la logística del programa, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.743, que indica una asociación positiva considerable. En esta dimensión, se destacó la aplicación de la normativa vigente para la selección de los beneficiarios, así como la actualización y cumplimiento del Reglamento de Organización y Funciones del Comité de Administración, factores que resultaron determinantes para garantizar la transparencia y efectividad del Programa del Vaso de Leche en las municipalidades de la provincia de Huánuco.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Capital humano

El concepto de capital humano surgió en la segunda mitad del siglo XX,

destacando su papel fundamental en la economía del conocimiento y la sociedad posindustrial, donde actúa como la principal fuerza productiva que impulsa el desarrollo económico y mejora la calidad de vida (Spirin, 2021).

Concebimos el capital humano como el conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y condiciones de salud que las personas alcanzan y fortalecen a lo largo de su vida, aportando productivamente al desarrollo de la sociedad elevando la calidad de vida de las personas formando así un pilar fundamental para impulsar el progreso social, ya que dicho proceso no solo contribuye al crecimiento económico sostenible, sino que también desempeña un papel crucial en la reducción de la pobreza extrema y en la promoción de comunidades más equitativas e inclusivas (Banco Mundial, 2023).

El capital humano abarca las competencias y experiencias acumuladas a través de la educación, la formación y el trabajo práctico, que mejoran la productividad y el potencial de ingresos de una persona a lo largo de su vida (Nurjanah, 2014).

Por otro lado, el capital humano, entendido como un recurso organizacional, puede considerarse un activo intangible conformado por una combinación única de tareas interrelacionadas, conocimientos tácitos, comprensión detallada de las necesidades de los clientes y dominio de los procesos internos. Este capital constituye además un componente esencial del capital intelectual, ya que integra el saber, el talento y la experiencia del personal dentro de la organización. Mientras que el capital humano se asocia al conocimiento y las competencias que residen en las personas, el capital estructural se vincula con el conocimiento codificado y los sistemas formales que permanecen en la institución, incluso cuando los empleados no están presentes (Bontis y Fitz-Enz, 2018).

El capital humano puede entenderse como el conjunto de conocimientos y saberes que pertenecen a las personas y que resultan valiosos para las organizaciones, tanto por su aplicación práctica como por su capacidad de generar nuevos conocimientos. En este sentido, las actitudes, los conocimientos explícitos y las habilidades adquiridas conforman el núcleo de las competencias individuales que potencian el desempeño laboral. Este segmento de capital humano al integrarse con el capital relacional referido a las relaciones externas e internas de la organización y con el capital estructural, que incluye tanto el capital organizacional como el tecnológico, forman en conjunto lo que se denomina capital intelectual, elemento esencial para la sostenibilidad y competitividad institucional.

1.2.1.1. Objetivos del capital humano

El capital humano tiene como objetivo fomentar el desarrollo económico sostenible mediante la mejora de las habilidades, los conocimientos y las capacidades de las personas, impulsando así la productividad y la innovación en la economía. En el ámbito empresarial, el capital humano es un recurso estratégico que impacta significativamente en la calidad y la competitividad de las empresas, implicando el uso legítimo de los recursos, el fomento de la innovación y la garantía del cumplimiento de las normas sociales, logrando así un mejor rendimiento general y la competitividad de las empresas (Turylo et al., 2023).

Entorno a la producción y la actividad económica, el capital humano es fundamental para aumentar la competitividad de una empresa moderna, ya que fomenta el desarrollo de habilidades competitivas y personales de los empleados, lo que a su vez mejora la productividad y eficiencia de la producción

La gestión eficaz del capital humano involucra la creación de modelos para

evaluar su eficiencia, lo que puede reducir la rotación no deseada, mejorar la motivación laboral y mejorar el intercambio de conocimientos, contribuyendo en última instancia, al desarrollo estable y la innovación dentro de la empresa (Plaksiuk et al., 2023).

Desarrollar las capacidades del personal para mantener ventajas competitivas y garantizar la supervivencia a largo plazo en el mercado debe ser el foco principal de las empresas (Sonsari et al. 2022).

1.2.1.2. División del capital humano

Según Lin y Wang (2005), el capital humano puede clasificarse según la teoría de la economía de costos de transacción, la teoría del capital humano y la visión de la teoría de la empresa basada en los recursos, cada una de las cuales hace hincapié en diferentes aspectos, como la especificidad de los activos, los beneficios futuros y la capacitación técnica. Lin y Wang profundizan en la clasificación estratégica del capital humano y proponen una matriz de clasificación del capital humano (HCC) basada en la matriz del Boston Consulting Group (BCG), que ayuda a comprender el valor estratégico y la configuración del capital humano dentro de una organización.

Según Cracium (2014), el capital humano se puede clasificar en capital humano específico de la empresa, específico de la industria e individual. El capital humano específico de la empresa crea ventajas competitivas en las relaciones comerciales, mientras que el capital humano específico de la industria desempeña un papel crucial en la innovación dentro de la industria. El capital humano individual se refiere al conocimiento aplicable al progreso social en general.

1.2.1.3. Composición del capital humano

1. Capacitación

a) Definición

Es el proceso formativo mediante el cual la persona adquiere y asimila nuevos conocimientos que le permiten modificar y mejorar sus comportamientos, tanto a nivel individual como dentro de la organización a la que pertenece, constituyéndose así en una herramienta fundamental de aprendizaje orientada a fortalecer las competencias laborales y a promover actitudes adecuadas en el desempeño de las funciones asignadas, mejorando así el desarrollo personal y el entorno de trabajo (Facultad de Ingeniería, 2024)

En el ámbito laboral, la capacitación constituye un proceso planificado y estratégico, orientado a fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes del personal con el propósito de elevar su desempeño y responder de manera efectiva a las exigencias presentes y futuras de la organización. Definiendo a este proceso como una inversión en el desarrollo del talento humano, que busca alinear las competencias individuales con los objetivos institucionales para garantizar una gestión más eficiente y competitiva. Implica la adquisición y la mejora de diversas competencias a través de la educación, la instrucción, el desarrollo y las experiencias planificadas, conduciendo en última instancia a un cambio de comportamiento relativamente permanente (Mamaqi, 2023).

En la formación no solo se imparte conocimientos, sino también se garantiza que los empleados puedan replicar estos conocimientos a su entorno de trabajo de manera eficaz. El entorno laboral, incluidas sus condiciones físicas y sociales, desempeña un papel fundamental en la forma en que los empleados pueden aplicar sus conocimientos. Un entorno de trabajo positivo con compañeros y supervisores que los apoyen mejora significativamente el intercambio de conocimientos, mientras que un entorno negativo puede dificultarla (Mdhlalose,

2022).

b) Importancia

La capacitación es importante porque cubren las necesidades institucionales cuando se identifican brechas en el desempeño que obstaculizan o retrasan el cumplimiento de los objetivos, metas y propósitos organizacionales, aun mas cuando se atribuyen a dichas brechas al desarrollo insuficiente de las competencias del personal. La importancia de adquirir nuevos conocimientos es que genera de manera inevitable mayores responsabilidades en cada una de las funciones que cumple el trabajador dentro de la entidad. Estas responsabilidades se vinculan directamente con la capacidad que adquiere la persona para tomar decisiones autónomas y resolver situaciones que antes dependían de un superior o de un colega con mayor experiencia, siempre en coherencia con el rol específico que desempeña y el propósito de la capacitación recibida. (Facultad de Ingeniería, 2024).

Desarrollar habilidades específicas, evaluar las oportunidades y ayudar a lograr los resultados deseados, es la base fundamental de la capacitación (Mamaqi, 2023).

c) Principios

Facultad de Ingeniería (2024), la capacitación se fundamenta en una serie de principios esenciales que resultan indispensables para garantizar su eficacia. Estos lineamientos se consideran verdades aceptadas sin necesidad de comprobación empírica, pues constituyen la base sobre la cual se desarrolla todo proceso formativo exitoso. Entre ellos se destacan los siguientes:

- La participación
- La responsabilidad

- La actitud de investigación
- El espíritu crítico
- La gestión cooperativa
- La capacidad para el aprendizaje y la evaluación.

2. Salario

a) Definición

El salario se define como la compensación económica que recibe el trabajador de manera periódica por la ejecución de sus labores, efectuándose con una frecuencia mensual, quincenal, semanal o diaria, según lo establecido por la organización o la normativa laboral vigente. Además de la retribución monetaria, el salario puede comprender pagos en especie, es decir, compensaciones otorgadas mediante bienes o servicios tales como transporte, vivienda o alimentación. Del mismo modo puede incluir conceptos adicionales como bonificaciones, horas extras, sobresueldos, primas, comisiones u otras formas complementarias de pago. Desde el punto de vista del derecho laboral, el salario no se limita exclusivamente al tiempo de trabajo efectivo, sino que también abarca los periodos de descanso remunerado, entre ellos los fines de semana, los días feriados, las vacaciones y los permisos con goce de haber (CEUPE, 2024).

Un salario es una forma de compensación laboral que se otorga a los empleados por su trabajo en una empresa u organización, normalmente determinada por el puesto y el nivel de clase del empleado (Azizah et al., 2020).

Sirve como un mecanismo crucial para estimular la productividad y garantizar la satisfacción de los trabajadores y sus familias, particularmente dentro de los modelos económicos socialistas, donde la distribución salarial debe alinearse

con los objetivos estratégicos para mejorar la productividad empresarial (Fernández et al. 2021).

b) Tipos de Salarios: CEUPE (2024), Existen diferentes tipos de salarios:

- Salario por unidad de tiempo: Remuneración por tiempo trabajado.
- Salario por unidad de obra: Remuneración por trabajo realizado.
- Salario mixto: Remuneración compuesta por una parte fija (sueldo base) y otra variable (comisiones, bonos, recompensas, etc.).
- Salario en especie: Remuneración en forma de bienes o servicios.
- Salario nominal: Remuneración que percibe un trabajador que se encuentra en nómina.
- Salario metálico: Remuneración percibida en dinero en efectivo.
- Salario mínimo: Remuneración mínima que por ley debe recibir un trabajador.
- Salario máximo: Remuneración máxima que por ley puede recibir un trabajador.

c) Características del Salario: CEUPE (2024), el salario posee las siguientes características:

- Dinero como medio de pago: La retribución salarial es efectuada utilizando principalmente dinero.
- Regularidad: El pago se realiza periódicamente, comúnmente de forma mensual, quincenal, semanal o diaria.
- Contempla los periodos de tiempo no trabajados: Aquellas etapas de descanso y permisos concedidos son considerados igualmente a la hora de remunerar al trabajador. Es decir, que no afecta al salario.
- Diversas modalidades: Existen diferentes formas de remuneración salarial, lo que brinda a las organizaciones la posibilidad de adoptar el tipo de salario que mejor se adecue a sus características, estructura y requerimientos operativos.

- Dinero en especie como complemento: En ciertos casos, el salario puede incluir un monto adicional al sueldo base, denominada salario en especie, que consiste en la entrega de bienes o servicios como forma de compensación la misma que estará sujeta a un límite proporcional respecto al salario principal, el cual no puede exceder el máximo permitido por la legislación laboral vigente en cada país.

d) Importancia

La importancia del salario va más allá de la compensación pues esta influye directamente en la motivación laboral y en el desempeño de los empleados, como lo demuestran los estudios que muestran una relación positiva entre el salario y estos factores (Darmawan, 2021).

El salario constituye un mecanismo legal y fundamental mediante el cual las organizaciones remuneran el trabajo de sus colaboradores, garantizando una compensación económica periódica que les permita cubrir sus necesidades básicas. Así mismo el salario actúa como una herramienta estratégica de gestión del talento humano, ya que facilita la atracción, motivación y permanencia del personal dentro de la empresa. A su vez su carácter flexible permite realizar ajustes o incrementos en reconocimiento al buen desempeño, compromiso o nivel de productividad de los trabajadores, convirtiéndose así en un instrumento de estímulo y fidelización laboral. (CEUPE, 2024).

El salario es un factor determinante de los resultados sociales y de salud. Es un sistema complejo que equilibra los intereses económicos y sociales y desempeña un papel fundamental en el funcionamiento y la evolución de las organizaciones (Ramírez, 2014).

3. Integración de equipos

a) Definición

La integración de equipos es el proceso mediante el cual un grupo de trabajadores individuales se transforma en un conjunto cohesionado y colaborativo, orientado al logro de objetivos comunes, lo que implica organizar a las personas para que trabajen de manera coordinada, interdependiente y solidaria, respondiendo eficazmente a las necesidades de los clientes y de la organización. Promoviendo de este modo un entorno donde el trabajo colectivo trasciende la suma de los esfuerzos individuales: cuando el grupo está debidamente integrado, los resultados se multiplican en lugar de sumarse. Se estima que alrededor del 80 % del éxito de un equipo depende de la calidad de las relaciones entre sus miembros, mientras que solo el 20 % corresponde a los procesos o procedimientos utilizados. (Guido Cattaneo, 2024).

La integración de equipos es el proceso de integrar diversos miembros del equipo y sus respectivas habilidades en una unidad sólida que trabaja en conjunto para lograr objetivos comunes. Este concepto es crucial en varios campos, como la gestión de proyectos, los deportes y la ingeniería, ya que mejora el rendimiento del equipo y la eficacia organizacional. En la gestión de proyectos, la integración de los equipos implica la participación temprana de las partes interesadas clave, como los contratistas generales y los contratistas especializados, para mejorar las probabilidades de éxito del proyecto, especialmente en condiciones económicas difíciles (Pellicer et al., 2016).

La integración efectiva de los equipos se caracteriza por varios indicadores clave, como un liderazgo sólido, la confianza, el respeto, un enfoque unificado en los

objetivos del proyecto y una comunicación abierta, que en conjunto fomentan un entorno de colaboración (Ibrahim et al., 2018).

b) Importancia: EUROINNOVA (2024), en el contexto laboral destacan algunas ventajas, como, por ejemplo:

- Disponer de trabajadores de alto desempeño debido a las exigencias del contexto interno y externo de las empresas donde la creatividad y el manejo de la tecnología son esenciales para apuntalar los proyectos.
- Garantiza mayores niveles de productividad porque optimiza el tiempo y orienta a cada persona a centrarse en los aspectos del proyecto en los que es más competente.
- Se logra una mejor cohesión y colaboración entre el personal.
- Mejora la satisfacción laboral de los empleados y fomenta su interacción al sentirse respaldados, desarrollando una mayor confianza en el ámbito personal y empresarial.
- Es un trabajo colaborativo que funciona como proceso de aprendizaje en el que se pone en común las habilidades y los conocimientos de cada trabajador, dando como resultado a un personal más competente gracias a la integración grupal.

c) Técnicas de Integración de Equipos: EDENRED (2021), algunas técnicas que nos ayudan a desarrollar la integración de los equipos de trabajo en el entorno laboral son las siguientes:

- Contratar trabajadores afines a la cultura empresarial
- Integración desde el primer día
- Facilitar que las personas del equipo desarrollen sus fortalezas
- Crear un sentido de pertenencia
- Marcar correctamente los objetivos de cada trabajador

- Establecer canales de comunicación

4. Desempeño

a) Definición

El desempeño laboral puede entenderse como el nivel de eficacia con el que una persona ejecuta las funciones y responsabilidades propias de su cargo. No obstante, este concepto abarca múltiples dimensiones que van más allá del simple cumplimiento de tareas. El desempeño en la tarea se relaciona directamente con el grado de logro de los objetivos asignados, mientras que el desempeño contextual comprende aspectos vinculados a las competencias interpersonales, tales como la calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo, la atención brindada a los usuarios o clientes y la capacidad para enfrentar y resolver problemas dentro de la organización (HRIDER, 2024).

El concepto de desempeño laboral a menudo entabla con otros elementos tales como la satisfacción laboral, el clima organizacional, el trabajo en equipo, la eficiencia y la orientación a los logros, resaltando su naturaleza compleja y los diversos factores que contribuyen a ello (Pashanasi et al., 2021).

El desempeño laboral es un concepto complejo que abarca los resultados logrados por un individuo o grupo en el cumplimiento de las tareas asignadas, reflejando sus habilidades, experiencia y dedicación dentro de un período de tiempo determinado (ICI Journal Master List., 2023).

b) Objetivos: ADECCO (2019), dentro de los objetivos principales de una evaluación de desempeño destacan:

- Efectuar la medición del potencial humano en el desarrollo de sus tareas.
- Establecer criterios y estándares para medir la productividad de los trabajadores.

- Implantar políticas salariales también de compensaciones, basados en el desempeño.
- Detectar necesidades, así como programar actividades de capacitación y desarrollo.
- Evaluar la productividad y la competitividad de las unidades si como de la organización.
- Establecer políticas de promoción, ascensos y rotaciones adecuadas.
- Mejorar las relaciones humanas en el trabajo asimismo elevar el clima organizacional.
- Validar los procesos de selección y asignación de personal.
- Mejorar las relaciones jefe-subordinado basadas en la confianza mutua.
- Actualizar las descripciones de los puestos.
- Ayuda al retorno de la información a los empleados. Proporcionando retroalimentación.
- Feedback de los resultados de su trabajo y de las posibilidades de mejorarlo.

c) Importancia: la evaluación del desempeño laboral conforma uno de los pilares fundamentales del liderazgo contemporáneo y de la gestión empresarial moderna permitiendo a las organizaciones valorar de manera objetiva la eficiencia y productividad del personal, identificar fortalezas y áreas de mejora, y establecer estrategias orientadas al desarrollo profesional y la optimización del rendimiento individual y colectivo. Medir y administrar el desempeño no solo facilita la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, sino que también ayuda a elevar la competitividad y la calidad de los resultados organizacionales.

Las principales razones por las que se debe tener en cuenta una evaluación desempeño laboral son:

- Obtener una imagen clara de la labor de un empleado
- Selección de los mejores profesionales
- Establecer nuevas metas
- Averiguar las necesidades de formación
- Dar claridad a los empleados
- Determinación de puntos débiles
- Mejore el desempeño de su empresa con un Sistema Administrativo de Recursos Humanos

d) Técnicas de Desempeño de Personal: LAPZO (2024), Los métodos de

evaluación de desempeño más utilizados son:

- Autoevaluación
- Por objetivos
- Graduada
- 360 grados
- Por pruebas
- Por competencias
- Por objetivos y competencias
- Incidentes críticos
- Jerárquica

1.2.2. Gestión administrativa

La gestión administrativa se refiere al proceso sistemático de organizar, dirigir y supervisar las operaciones y la toma de decisiones dentro de una organización para lograr sus objetivos de manera eficiente. En las escuelas vocacionales, la gestión administrativa implica coordinar las actividades a través de los profesores, los estudiantes y otras partes interesadas para mejorar la estructura administrativa de la institución, abordando problemas como los defectos del sistema de gestión y los bajos niveles de competencia de los gerentes mediante la reforma de los modos administrativos tradicionales y la mejora de las habilidades y los conceptos del personal administrativo (Jiang, 2022).

El alcance más amplio de la gestión administrativa también incluye los procesos que rigen la toma de decisiones y la identificación de las instituciones apropiadas para albergar estas actividades, lo que sugiere una posible nueva disciplina centrada en la gestión más que en el funcionamiento del estado administrativo (Tozzi, 2020).

En el sector de la salud pública, particularmente entre las enfermeras, la gestión administrativa abarca funciones de liderazgo que garantizan el logro de los objetivos organizacionales y de la división de enfermería, contribuyendo así de manera significativa a las políticas de salud pública y a la administración general del sistema de salud (Ochoa et al., 2022).

1.2.2.1. Proceso de la gestión administrativa

La gestión administrativa constituye un proceso que abarca cuatro funciones esenciales:

Planificación. Corresponde a la primera función del proceso administrativo, indispensable para orientar y desarrollar de manera adecuada las etapas posteriores, correspondiendo proyectar metas, definir objetivos y

determinar los recursos y actividades que se ejecutarán dentro de un periodo específico. Para ello, es posible realizar un análisis interno y del entorno, empleando herramientas estratégicas como el FODA o el modelo de las Cinco Fuerzas de Porter (Fayol, 1916)

Organización. Consiste en organizar y distribuir los recursos humanos y económicos de la organización con el fin de establecer y desarrollar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos previamente establecidos. En esta etapa se precisan las áreas o unidades de trabajo, se agrupan las tareas y puestos y se selecciona al personal idóneo para cada función. (Fayol, 1916)

Dirección. Consiste en aplicar las estrategias planificadas, guiando los esfuerzos del equipo hacia el cumplimiento de los objetivos mediante el liderazgo, la motivación y una comunicación efectiva. Esta función implica estimular al personal, mantener canales de comunicación abiertos entre las distintas áreas de la organización y establecer mecanismos de evaluación continua, entre otros aspectos que favorecen la coordinación y el compromiso laboral. (Fayol, 1916)

Control. Consiste en comprobar que las actividades diarias se desarrollen conforme a las estrategias planificadas, con el propósito de mejorar la toma de decisiones, reorientar acciones, corregir desviaciones y evaluar los resultados obtenidos. Esta función administrativa debe ejecutarse con profesionalismo y transparencia, ya que la comparación entre los resultados alcanzados y los previstos permite identificar oportunidades de mejora y promover un proceso de perfeccionamiento continuo dentro de la organización. (Fayol, 1916)

1.2.2.2. Funciones de la gestión administrativa

El gerente administrativo, junto con su equipo de trabajo, asume diversas responsabilidades que varían según el sector o área de especialización en la que la organización desarrolle sus actividades. Estas funciones pueden incluir la planificación, coordinación, supervisión y control de los recursos y procesos necesarios para alcanzar los objetivos institucionales:

- Proponer y elaborar políticas, normas y procedimientos.
- Liderar varios equipos de trabajo.
- Supervisar la ejecución presupuestaria de la empresa.
- Proponer e implementar mejoras en las políticas de gestión de personal.
- Controlar el proceso de remuneraciones a los empleados.
- Elaborar programas de capacitación y desarrollo del personal.
- Realizar estudios y diagnósticos de manera periódica, sobre el clima de trabajo.
- Proponer, informar y mantener actualizado al directorio de la organización.
- Preparar planes y previsiones de ventas.
- Seleccionar estrategias de ventas.
- Diagramar la distribución del espacio de trabajo para los empleados.

Ley SERVIR

Según la Plataforma del Estado Peruano (2013), el 3 de julio de 2013 se promulgó la Ley del Servicio Civil (Ley 30057) con la intención de crear un régimen especial y exclusivo para quienes trabajan para el Estado en las empresas públicas del Perú. Sus objetivos son avanzar en el crecimiento profesional de las personas que trabajan en el servicio civil e incrementar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios públicos. Entre las ideas centrales de esta legislación se

encuentran:

Meritocracia: Este sistema basa el acceso, permanencia, promoción y retribución de los trabajadores de la Administración en su aptitud, actitud y rendimiento, así como en su evaluación continua.

Igualdad de oportunidades: La normativa de la Función Pública es amplia, imparcial y no discriminatoria por razón de origen, color, sexo o religión, entre otros factores.

Disposición presupuestaria: La normativa fiscal y la disponibilidad presupuestaria se aplican a todos los actos relativos a la Función Pública.

Legalidad y especialidad normativa: La Constitución Política y la Ley del Servicio Civil son los únicos marcos legales que rigen el régimen.

Red de Salud de Leoncio Prado

Según la Plataforma del Estado Peruano (2024), la Red de Salud Leoncio Prado (REDLP) es una institución en la región de Huánuco, Perú, que brinda servicios de salud integral con calidad. Su enfoque está en la promoción de la salud en colaboración con instituciones representativas y comunidades organizadas. Garantizan el acceso universal a la salud.

Su principal objetivo es ofrecer a la población local una asistencia sanitaria integral. Algunas de sus funciones esenciales consisten en:

- Promoción de la salud y prevención de enfermedades: A través de programas de inmunización, campañas educativas y el manejo de enfermedades transmisibles, REDLP busca promover estilos de vida saludables y la prevención de enfermedades.

- Atención primaria: Proporcionan tratamientos médicos estándar como vacunas, atención prenatal, consultas médicas y la gestión de enfermedades crónicas.
- Atención Especializada: Para proporcionar tratamiento a enfermedades más complicadas, colaboran con hospitales y centros especializados.
- Gestión de recursos: Hazte cargo de la infraestructura, el plan financiero y el personal médico que tienes a tu disposición.
- Vigilancia epidemiológica: Manténgase atento a las crisis sanitarias y realice estudios epidemiológicos.

1.3. Definición de términos básicos

- **Armonizar:** Significa conciliar o ajustar elementos para lograr una coherencia o equilibrio. En el contexto laboral, puede referirse a alinear políticas, procedimientos o culturas organizacionales (Robbins & Judge, 2019).
- **Coordinar:** Implica sincronizar actividades, recursos y personas para lograr objetivos comunes. En el contexto laboral, se refiere a la gestión eficiente de tareas y procesos (Robbins & Judge, 2019).
- **Cultura y Clima:** Se refiere a los valores, creencias y normas compartidos por los miembros de una organización. (Robbins & Judge, 2019).
- **Escalas de calificación:** Niveles utilizados para evaluar el desempeño o características de algo o alguien siendo estas numéricas, alfabéticas o descriptivas (Robbins & Judge, 2019).
- **Estrategias:** Conjunto integral de planes y acciones orientados a alcanzar una visión a largo plazo y objetivos a corto plazo (Abdurohman, 2022).
- **Funciones de roles:** Definición de las funciones y responsabilidades específicas que tiene una persona dentro de un grupo u organización (Craver, 2001).

- **Impulsar:** Promover la innovación, el crecimiento o la productividad (Robbins & Judge, 2019).
- **Innovar:** Creación e implementación de nuevas ideas, procesos, productos o servicios que mejoran significativamente el rendimiento y la ventaja competitiva de una organización (Mandal, 2022).
- **Incidentes Críticos:** Situaciones específicas que tienen un impacto significativo en el desempeño laboral (Robbins & Judge, 2019).
- **Manuales:** Son guías completas que detallan los procedimientos y las actividades específicas de las diversas áreas de una empresa (Asanza et al., 2016).
- **Manejo de documentos:** Proceso sistemático de manejo de documentos de manera que permita el almacenamiento, la recuperación y el uso eficientes de la información (González, 2024).
- **Negociación y Conflicto:** Se refiere al proceso de llegar a acuerdos entre partes con intereses divergentes (Robbins & Judge, 2019).
- **Objetivos de la Planificación:** Son metas específicas que se establecen para guiar acciones y decisiones (Robbins & Judge, 2019).
- **Organigrama:** Representación visual que describe la estructura formal de una organización e ilustra las relaciones y los rangos relativos de sus partes y puestos o trabajos (Sias & Erin, 2009).
- **Política:** Conjunto de decisiones y acciones tomadas por un órgano de gobierno, una organización o un grupo para abordar problemas específicos o lograr los resultados deseados (Colebathch, 2022).

- **Preventivo:** Estrategias destinadas a evitar resultados indeseables antes de que ocurran (Verweij, 2000).
- **Proceso:** Secuencia de actividades o etapas interrelacionadas que transforman las entradas en salidas (Cantón & Vázquez, 2010).
- **Retroalimentación 360°:** Es una herramienta de evaluación integral que se utiliza para recopilar información sobre el desempeño y el comportamiento de una persona desde múltiples perspectivas, incluidos los supervisores, los compañeros, los subordinados (Loveday & Loveday, 2021).
- **Rotaciones Laborales:** Se refiere al proceso mediante el cual una organización reemplaza a uno o varios empleados, generando movimientos de ingreso y salida de personal (Morales, 2022).
- **Salario Monetario:** Es la compensación económica que un trabajador recibe por su labor (Miñan, 2024).
- **Toma de Decisiones:** Consiste en elegir una alternativa de acción entre varias opciones disponibles, con el propósito de resolver un problema o aprovechar una oportunidad que se presenta dentro del contexto organizacional (Qin et al., 2023).

CAPÍTULO II.

HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis general

El Capital Humano se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

2.2. Hipótesis específicas

- a) La capacitación se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.
- b) Los salarios se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.
- c) La integración de equipos se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.
- d) La evaluación de desempeño se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

2.3. Matriz de consistencia

Tabla 1

Matriz de consistencia interna “El Capital Humano y la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLÓGICA
¿Cómo el Capital Humano se relaciona con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación que existe entre el Capital Humano con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	El Capital Humano se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	VARIABLE ASOCIADA: Capital Humano	1) TIPO DE INVESTIGACION
				Básica
				2) NIVEL DE INVESTIGACION
Relacional				
3) MÉTODOS				
Hipotético - Deductivo.				
4) DISEÑO				
No experimental - Transversal				
5) POBLACION Y MUESTRA				
69 trabajadores Administrativos de la Red de Salud Leoncio Prado				
7) UNIDAD DE ANALISIS				
Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Leoncio Prado				
8) TECNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS				
Registro documental, Entrevista, Encuesta, Observación.				
9) TECNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS				
Estadística Descriptiva e Inferencial				
10) FUENTE DE DATOS				
Encuesta tipo cuestionario				
11) CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS				
Para la demostración de hipótesis se utilizará la prueba de Rho Sperman que mide la relación entre variables.				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE SUPERVISADA: Gestión Administrativa	
¿Cómo se relaciona la Capacitación con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación que existe entre la Capacitación con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	La Capacitación se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.		
¿Cómo se relaciona el salario con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación que existe entre la el salario con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	El salario se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.		
¿Cómo se relaciona la Integración de Equipos con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación que existe entre la Integración de Equipos con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	La Integración de Equipos se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.		
¿Cómo se relaciona la Evaluación de Desempeño con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación que existe entre la Evaluación de Desempeño con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado	La Evaluación de Desempeño se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.		

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
VARIABLE ASOCIADA: Capital Humano	Hace referencia al conjunto de habilidades, conocimientos, formación y experiencia que poseen las personas que integran una organización. A través de su trabajo y productividad, estos individuos aportan al logro de los objetivos institucionales y al desarrollo sostenible de la empresa (Becker, 1993)	El capital humano se expresa a través de indicadores como la educación formal recibida, la formación y capacitación profesional, la experiencia laboral y los resultados de desempeño, que permiten evaluar la contribución efectiva de los empleados a la organización. (Chiavenato, 2011)	D5 = Capacitación	Funciones de roles	1	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	CUESTIONARIO (Anexo 1)
				Manejo de documentos	2		
				Rotaciones laborales	3		
			D6 = Salario	Salario Monetario	4		
				Salario No Monetario	5		
			D7 = Integración de Equipos	Coordinar	6		
				Impulsar	7		
				Innovar	8		
			D8 = Desempeño	Armonizar	9		
				Retroalimentación 360°	10		
				Escalas de Calificación	11		
				Incidentes Críticos	12		
VARIABLE SUPERVISADA : Gestión administrativa	La gestión administrativa se define como el proceso mediante el cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos de una organización, con el propósito de alcanzar sus objetivos de forma eficiente y efectiva. Este proceso involucra la coordinación de esfuerzos humanos y materiales para lograr resultados deseados. (Koontz & Weihrich, 2012)	La gestión administrativa se expresa mediante indicadores tales como el cumplimiento de metas organizacionales, la optimización en el uso de recursos, la eficiencia en los procesos internos y la satisfacción de los colaboradores y clientes, lo que permite medir a efectividad del proceso administrativo. (Robbins & Coulter, 2016)	D1 = Planificación	Objetivos	13	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	CUESTIONARIO (Anexo 1)
				Estrategias	14		
				Política	15		
			D2 = Organización	Organigrama	16		
				Manuales	17		
			D3 = Dirección	Negociación y Conflicto	18		
				Toma de Decisiones	19		
				Cultura y Clima	20		
			D4 = Control	Proceso	21		
				Preventivo	22		

CAPÍTULO III.

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

Bunge (2001), El tipo de investigación es básica y nivel relacional. Es básica debido al hecho de que está diseñado para abordar problemas en entornos del mundo real y para comprender y ampliar conocimientos sobre un fenómeno o campo específico. Es Correlacional porque permitió identificar la correlación entre el capital humano y la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado (Esteban, 2020, p. 73).

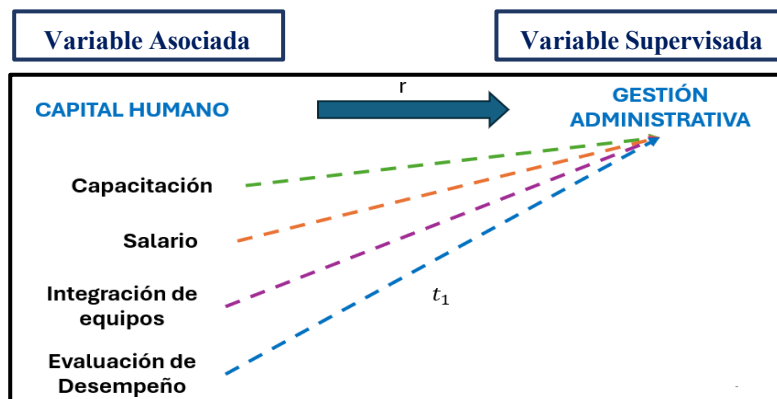
3.2. Diseño de investigación

El diseño adoptado es de naturaleza no experimental y de corte transversal, dado que no se realizó manipulaciones en las variables del estudio. En lugar de ello, se llevó a cabo una medición en un punto específico en el tiempo, centrándose en analizar el tipo y grado de relación entre las dos variables y sus dimensiones, según lo indicado por (Hernández-Sampieri y Mendoza 2008, p.35)

A continuación, se muestra el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Nota. Elaboración propia.

Donde:

r = Relación

t1 = Tiempo de evaluación

3.3. Población y muestra

- **Población:**

La población de estudio está constituida por 69 empleados que laboran en la Red de Salud Leoncio Prado tal como se puede apreciar en la tabla.

Tabla 3.

Red de Salud Leoncio Prado sede central según cargo estructural

Nº	Cargo Estructural	Cantidad	%
1	Dirección Ejecutiva	3	4.35
2	Órgano de Control Institucional	3	4.35
3	Dirección de Desarrollo Institucional	1	1.45
4	Unidad de Planificación y Racionalización	4	5.80
5	Unidad de Seguros	6	8.70
6	Unidad de Inteligencia Sanitaria	19	27.54
7	Oficina de Cuidado Integral de la Salud	1	1.45
8	Coordinación de Estrategias Sanitarias	8	11.59
9	Dirección de Administración	2	2.90
10	Unidad de Logística	10	14.49
11	Unidad de Economía	5	7.25
12	Unidad de Recursos Humanos	7	10.14
Total		69	100

Nota. La información fue obtenida de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Leoncio Prado, en el año 2024

- **Muestra:**

Dado que la población total es reducida, se ha decidido utilizar la totalidad de esta como muestra para este estudio. Esto asegura que los resultados sean representativos y precisos, eliminando la necesidad de una selección aleatoria. Al considerar a todos los individuos de la población, 69 empleados de la Red de Salud de Leoncio Prado, podemos obtener una visión completa y detallada sin riesgo de sesgo muestral.

Los criterios de inclusión son los siguientes:

- Se encuestó a todos los trabajadores administrativos de planta que laboran en la sede central de la Red de Salud de Leoncio Prado.

Los criterios de inclusión son los siguientes:

- Se excluyó al personal asistencial (médico)
- Se excluyó al personal de Limpieza y Seguridad.
- Se excluyó a los trabajadores que se desempeñan como choferes en la institución.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos se desarrolló mediante la técnica de la encuesta dirigida a los trabajadores de la Red de Salud de Leoncio Prado. Para tal efecto, se utilizó como instrumento un cuestionario que consta de 22 preguntas, con 5 opciones de respuestas.

(Anexo 2).

El instrumento de recolección como se mencionó es el cuestionario, conformado por preguntas estructuradas en base a los indicadores, dimensiones y variables de estudio, cuyas opciones de respuestas será medido mediante la escala de Likert con 5 alternativas de respuesta; desde Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). La cual fue sometida a la prueba de confiabilidad interna de Alfa de Cronbach, el cual resultó un valor de 0.811 y se encuentra dentro de la estandarización de bueno, por lo cual

se considera que el instrumento de medición de datos usado para el presente estudio presenta una consistencia aceptable para el uso de la información. (**Anexo 3**).

También se realizó revisiones bibliográficas respecto a libros, revistas, artículos y tesis con la finalidad de darle el sustento científico.

3.5. Técnicas de análisis estadístico para el procesamiento de la información

Para la investigación se utilizó técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

- a. Estadísticas descriptivas.** La estadística descriptiva permitió resumir y presentar la información a través de tablas, gráficos e indicadores estadísticos como la media aritmética, la desviación estándar, los cuartiles y los percentiles, entre otros. Esta rama de la estadística ofrece una visión general y sintética de los datos analizados, facilitando la interpretación de los resultados mediante representaciones gráficas como diagramas e histogramas. En la presente investigación, dichas herramientas se emplearon para organizar, sintetizar y visualizar la información recolectada, contribuyendo a un análisis claro, detallado y preciso de los resultados obtenidos.

- b. Estadística inferencial.** Del Río (2013), la estadística inferencial se encarga de formular conclusiones o generalizaciones sobre una población a partir de la información obtenida de una muestra representativa. Para aplicarla se requiere de muestras significativas y correctamente seleccionadas, de tal modo que los resultados reflejen con precisión las características del conjunto total. Para la presente investigación se emplearon métodos estadísticos inferenciales y no paramétricos para evaluar las correlaciones, utilizando como herramienta principal el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.6. Análisis del instrumento de medición

En la presente investigación se llevó a cabo el análisis de confiabilidad del instrumento para garantizar que cumpliera con los estándares necesarios de precisión y consistencia.

3.6.1. Aplicación del instrumento

En la investigación se aplicó una encuesta en línea mediante la plataforma Google Forms, dirigida al personal administrativo de la Red de Salud Leoncio Prado. Para ello, se estableció coordinación con el jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la institución, quien facilitó el acceso a la base de datos de los colaboradores registrados. Contactando posteriormente de forma individual a cada participante, explicándoles el propósito del estudio y solicitando su colaboración. Los encuestados aceptaron participar de manera voluntaria, completando el formulario sin presentar inconvenientes ni contratiempos durante el proceso de recolección de datos.

3.6.2. Confiabilidad del instrumento

El estudio utilizó calificaciones de la escala de evaluación de Likert y el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach con el fin de evaluar la fiabilidad interna del instrumento, arrojando un coeficiente alfa de 0,811.

Tabla 4.

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,811	22

La medida de consistencia interna para las medias de ambas variables analizadas es altamente confiable” y ambos valores se aproximan a 0,811, “por encima de los valores

aceptables”.

Cabe recalcar que se realizó el procedimiento de aplicación de encuesta intra-muro, con la confiabilidad de instrumento (Alfa de Cronbach) y la validación extra-muro por medio del juicio de expertos.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS

4.1. Descripción de la muestra

La investigación se realizó con los colaboradores de la Red de Salud de Leoncio Prado cuyas características demográficas se indican en la siguiente tabla:

La Tabla 5 presenta una descripción general de la muestra empleada en la investigación, detallando las variables analizadas, sus indicadores respectivos y la distribución de los datos expresada en términos de frecuencia y porcentaje.

En relación con la variable sexo, se evidencia que la mayoría de la muestra está compuesta por hombres, quienes constituyen el 65.2% de la población estudiada, esto debido a que, al momento de postular a las convocatorias de personal, se evidencia mayor postulación varones, y por la misma razón son ellos los que ocupan un puesto laboral. Respecto al estado civil, la mayoría de los encuestados se identifica como solteros (63.7%), mientras que una proporción menor corresponde a personas casadas, esto considero porque las instituciones suelen atraer perfiles jóvenes por su ritmo y exigencia laboral. En términos de nivel educativo, destaca el grado de educación superior universitaria, seguido por aquellos que cuentan con estudios de posgrado; además, un 18.8% de la muestra posee formación en educación superior técnica, esto debido a los requisitos que se requiere en un puesto de trabajo para garantizar las competencias necesarias.

Tabla 5*Características demográficas*

Variable	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	24	34.7%
	Masculino	45	65.2%
Estado civil	Casado (a)	25	36.2%
	Soltero (a)	44	63.7%
Grado de instrucción	Posgrado	17	24.6%
	Sup técnico	13	18.8%
	Sup universitario	39	56.5%

Nota. Datos recopilados por el autor a través de la encuesta.

La tabla 6 muestra que la mayoría del personal de la Red de Salud Leoncio Prado se concentra en los rangos de 30 a 35 años (34.78%) y 24 a 30 años (19.57%), lo que evidencia una fuerza laboral predominante joven-adulta. En conjunto, más del 75% del personal tiene entre 24 y 47 años, reflejando una plantilla en etapa productiva. Los trabajadores de 47 años representan una mínima proporción, lo que indica poca presencia de personal próximo a la jubilación.

Este panorama sugiere que la entidad cuenta con colaboradores en una etapa favorable para asumir retos laborales, adaptarse a nuevas tecnologías y responder a las exigencias del servicio de salud la distribución de edad de una población en diferentes rangos. La cual nos indica que la mayoría de los trabajadores de la red de salud Leoncio Prado tienen entre 30 y 47 y tan solo el 2.17% se encuentran en los 52 y 58 años de edad.

Tabla 6*Distribución por edades*

Edad	Población	Porcentaje
[24 - 30>	9	19.57%
[30 - 35>	16	34.78%
[35 - 41>	8	17.39%
[41 - 47>	10	21.74%
[47 - 52>	2	4.35%
[52 - 58]	1	2.17%
Total	46	100.00%

Nota. Datos recopilados por el autor a través de la encuesta.

4.2. Análisis de las dimensiones del capital humano

4.2.1. Dimensión capacitación

La tabla N° 7 evalúa la dimensión de capacitación del capital humano en las redes de salud de Leoncio Prado, a través de 3 indicadores: funciones de roles, manejo de documentos y rotación de puestos. Se analizaron las respuestas de 69 colaboradores, clasificadas según 5 niveles de frecuencia: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

En el indicador funciones de role, se observa que la mayoría de los trabajadores respondió nunca (53.60%), mientras que solo el 23.20% indicó siempre y el 4.30% a veces. Este resultado evidencia una baja frecuencia de capacitación relacionada con los roles y responsabilidades laborales, lo que podría limitar la claridad en el desempeño de funciones.

Respecto al manejo de documentos, el 72.50% manifestó que nunca ha recibido capacitación en este aspecto, y un 23.20% indico siempre. Es decir, aunque existe un pequeño grupo que recibe formación constante, la gran mayoría crece de preparación sistemática en procedimientos documentarios, lo que podría repercutir en la calidad del registro y gestión de información institucional.

En el indicador rotación de puestos, el 75.40% respondió casi nunca, lo que evidencia una escasa implementación de estrategias de rotación laboral como método formativo. Solo el 18.8% reportó haber recibido este tipo de experiencia siempre, y menos del 5% indicó algún nivel ocasional.

En general, los resultados reflejan una baja frecuencia de capacitación practica y técnica en tema clave, este déficit puede afectar directamente la eficiencia organizacional,

la calidad del servicio y la actualización profesional, por lo que es necesario reforzar las estrategias formativas para fortalecer el capital humano en esta entidad.

Tabla 7

Capital humano según indicadores de la dimensión capacitación.

INDICADORES	Niveles					N
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
Funciones de roles	53.60%	18.80%	4.30%	0%	23.20%	69
Manejo de documentos	72.50%	2.90%	1.40%	0%	23.20%	69
Rotación de puestos	1.40%	75.40%	1.40%	2.90%	18.80%	69

Nota. Datos recopilados por el autor a través de la encuesta.

4.2.2. Dimensión salario

La Tabla 8 indica que la dimensión salario y el capital humano se analiza a través de dos componentes. El salario monetario, el cual es la remuneración económica directa, y el salario no monetario, que se refiere los beneficios intangibles o adicionales, como seguro, capacitaciones, tiempo libre, entre otros, Ambos indicadores fueron evaluados en 5 niveles de frecuencia.

El 53.60% de los encuestados manifestó que nunca considera adecuado el salario monetario recibido, mientras que penas un 20.30% respondió siempre. El 23.20% eligió casi siempre, lo que quiere que mas de la mitad del personal percibe una insatisfacción en su retribución económica directa, lo cual puede incidir en la motivación y en la retención de talento.

En cuanto al indicador, salario no monetario, el panorama es incluso más crítico, pues el 55.10% indico nunca sentirse satisfecho con los beneficios económicos proporcionados por la institución, y solo 23.20% respondió siempre. Respuestas como

casi nunca (18.8%) refuerza la idea de una percepción generalizada de escasez de incentivos adicionales, lo cual debilita el fortalecimiento integral del capital humano.

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado no perciben adecuadamente recompensado su esfuerzo, ni en términos económicos ni en beneficios no monetarios. Esta situación puede generar desmotivación, rotación laboral y bajo compromiso organizacional. Se recomienda que la entidad revise su política de compensaciones, tanto salariales como no monetarias, como estrategia clave para fortalecer el capital humano y mejorar el clima laboral.

Tabla 8

Capital humano según indicadores de la dimensión salario

INDICADORES	Niveles					N
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
Salario monetario	53.60%	1.40%	1.40%	23.20%	20.30%	69
Salario no monetario	55.10%	18.80%	1.40%	1.40%	23.20%	69

Nota. Datos recopilados por el autor a través de la encuesta.

4.2.3. Dimensión Integración de equipo

La Tabla 9 revela las percepciones sobre la integración del equipo, analizadas a través de cuatro indicadores: coordinación, impulso, innovación y armonización. En cuanto a la coordinación, el 72.5% de los encuestados manifestó que siempre se coordina dentro del equipo, lo que indica altamente positiva sobre la planificación conjunta y la organización del trabajo en equipo. No obstante, el 18.8% señaló nunca, lo que sugiere que hay ciertas áreas en las que aún no se logra un nivel adecuado de coordinación. Respecto al impulso el 76.8% indicó que casi siempre existe impulso dentro de los equipos, esto refiriéndose posiblemente al logro de metas, y un 20.30% respondió siempre. Este resultado evidencia una sólida percepción de dinamismo interno, con

niveles bajos de respuestas negativas (2.9% casi nunca). En relación con la innovación, el 53.6% señaló a veces, mientras que el 39.10% respondió siempre, y un 7.20% indicó casi nunca. Este patrón sugiere que, aunque la innovación es percibida positivamente en muchos casos, aún no está plenamente integrada de manera constante en el trabajo en equipo. Finalmente, en cuanto a la armonización, el 53.6% percibe que esto ocurre casi siempre, mientras que un 21.7% lo considera siempre. Sin embargo, el 24.6% respondió nunca, lo que evidencia la existencia de algunos entornos laborales con dificultades para mantener relaciones armónicas y colaborativas.

Los resultados reflejan que en la entidad existe una percepción generalmente positiva respecto a la integración de equipos, especialmente en los aspectos de coordinación e impulso al trabajo conjunto. Sin embargo, los datos también revelan áreas de mejora importantes en cuanto a la promoción de la innovación y armonía entre los miembros del equipo, lo que podría impactar en la productividad y el clima organizacional. Se recomienda fortalecer estrategias de liderazgo colaborativo, espacios de innovación participativa y dinámicas grupales orientadas a la cohesión.

Tabla 9

Capital humano según los indicadores de la dimensión integración de equipos

INDICADORES	Frecuencia de percepción de integración de equipo					N
	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Siempre	
Coordinar	0.00%	2.90%	5.80%	18.80%	72.50%	69
Impulsar	0.00%	2.90%	76.80%	0.00%	20.30%	69
Innovar		53.60%	7.20%		39.10%	69
Armonizar	1.40%	0.00%	53.60%	24.60%	21.70%	69

Nota. Datos recopilados por el autor a través de la encuesta.

4.2.4. Dimensión evaluación del desempeño

La Tabla 10 presenta los resultados de tres preguntas relacionadas con la dimensión desempeño. Cada pregunta mide un aspecto específico del desempeño y ofrece distintas opciones de respuesta, desde "Nunca" hasta "Siempre".

Los resultados presentados de la encuesta sobre la efectividad de diferentes métodos de evaluación. Respecto a la evaluación de usuarios para mejorar la calidad de la atención, el 72.5% de los trabajadores considera que siempre la evaluación contribuye a mejorar la calidad de atención, y un 18.8% indicó nunca. El 5.8% eligió casi siempre y solo un 2.9% respondió casi nunca. Este resultado indica que, en general, el personal valora la forma positiva el comentario externo como un elemento clave para la mejora continua. En cuanto a las calificaciones mediante escalas para mejorar el rendimiento, una mayoría (76.8%) señaló casi siempre, y el 20.3% siempre, indicando que la calificación por escalas es percibida como una herramienta efectiva para mejorar el desempeño personal. Las respuestas negativas fueron mínimas (2.9% - casi nunca), lo que refuerza la percepción favorable hacia este tipo de evaluación formal. Finalmente, en relación a la evaluación del desempeño en incidentes críticos, los resultados están divididos, el 53.6% respondió casi nunca, mientras que un 39.10% dijo siempre, y solo un 7.2% casi siempre. Estos datos reflejan una percepción mixta y posiblemente confusa sobre la aplicación o efectividad de la evaluación por incidentes críticos, lo cual podría deberse a una falta de implementación sistemática o conocimientos sobre esta metodología.

Los resultados indican que los trabajadores valoran de forma positiva y constante la evaluación externa por parte de los usuarios y el uso de escalas de calificación como mecanismos para mejorar el desempeño. Sin embargo, existe una percepción

desfavorable o limitada respecto al uso de la evaluación por incidentes críticos, lo cual evidencia una posible brecha en la gestión de desempeño más especializada. Se sugiere fortalecer la capacitación y estandarización de este tipo de evaluaciones para mejorar su comprensión y efectividad en la institución.

Tabla 10

Preguntas de la dimensión desempeño

Afirmaciones	Opciones de respuestas					N
	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Siempre	
P10 La evaluación de parte de los usuarios es favorable para mejorar la calidad de atención	0.00%	2.90%	5.80%	18.80%	72.50%	69
P11 La calificación mediante escalas permite mejorar nuestro rendimiento	0.00%	2.90%	76.80%	0.00%	20.30%	69
P12 La evaluación de desempeño de incidentes críticos del trabajo en equipo permite la efectividad en la red de salud Leoncio Prado	0.00%	53.60%	7.20%	0.00%	39.10%	69

Nota. Datos recopilados por el autor a través de la encuesta.

4.3. Análisis de las dimensiones de la gestión administrativa

Para determinar las dimensiones que intervienen en la variable independiente, se ha considerado lo planteado por Jiang, (2022), que consideran como dimensiones de la gestión administrativa la planificación, organización, dirección y control.

4.3.1. Dimensión planificación

La planificación organizacional constituye una dimensión clave del capital humano, ya que permite al personal alinear sus acciones con los objetivos estrategias y políticas institucionales. La tabla 11 muestra la percepción de los trabajadores respecto a 3 indicadores fundamentales. En el logro de objetivos, el 47.8% de los trabajadores indicó

a veces se consideran los objetivos en los procesos de planificación, mientras que el 31.9% respondió siempre, y un 20.3% casi siempre. No se registraron respuestas en nunca ni casi nunca lo que sugiere que la definición y presencia de objetivos está medianamente consolidada, aunque aún podría fortalecerse en términos de claridad y seguimiento continuo. Respecto a las estrategias, la percepción es más favorable un 50.70% reportó que casi siempre se aplican, y el 39.10% indicó que siempre. Solo el 10.10% respondió a veces, sin presencia de respuestas negativas. Esto muestra que la planificación estratégica es reconocida como una práctica habitual dentro de la institución, lo cual es positivo para la dirección y coordinación de esfuerzos. Finalmente, en cuanto a las políticas en contraste, presenta resultados menos alentadores, el 39.1% afirmó que nunca se consideran, mientras que un 20.3% respondió a veces y un 4.3% siempre. Solo el 2.9% indicó casi siempre. Este patrón evidencia una debilidad significativa en la aplicación o comunicación de políticas organizacionales, lo cual puede dificultar la estandarización y coherencia en la toma de decisiones.

Los datos indican que los trabajadores perciben una implementación regular de estrategias y, en menor medida, de objetivos organizacionales, como parte de la planificación en la Red de Salud de Leoncio Prado. Sin embargo, existe una percepción negativa marcada respecto a las políticas, lo que podría reflejar falta de conocimiento, difusión o aplicación práctica de las mismas. Se recomienda reforzar la comunicación institucional y capacitar al personal en el uso adecuado de políticas como instrumentos de gestión.

Tabla 11*Indicadores de la dimensión planificación*

INDICADORES	Frecuencias					N
	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Siempre	
Objetivos	47.80%	0.00%	20.30%	0.00%	31.90%	69
Estrategias	10.10%	0.00%	50.70%	0.00%	39.10%	69
Políticas	20.30%	0.00%	2.90%	39.10%	4.30%	69

Nota. Datos recopilados por el autor a través de la encuesta.

4.3.2. Dimensión organización

La dimensión organizacional evalúa la claridad y uso de herramientas estructurales que orientan el funcionamiento interno de la institución. En esta tabla se consideraron dos indicadores clave: el organigrama y manuales.

La Tabla 12 muestra una evaluación de la efectividad del organigrama y el manual de funciones de la institución. Respecto al organigrama, la mayoría (63.80%) de los encuestados respondió a veces se considera el organigrama en la gestión institucional, mientras que el 24.60% indicó casi nunca, y solo un 11.6% señaló siempre. Estos datos reflejan que, si bien el organigrama está presente como herramienta formal, su uso y consulta no es constante ni completamente integrado al funcionamiento diario, lo que podría dificultar la claridad en los niveles jerárquicos y roles. En cuanto al manual de funciones, el 47.80% respondió a veces, mientras que un 31.9% dijo casi nunca. Solo un 5.8% respondió siempre, y un 1.4% indicó nunca. Estos resultados evidencian que los manuales existen, pero su uso es limitado o poco frecuente, lo cual podría afectar la estandarización de procesos y la correcta ejecución de funciones.

Los datos muestran que la Red de Salud de Leoncio Prado cuenta con herramientas estructurales como el organigrama y manuales, pero su aplicación no está

plenamente institucionalizada ni es constante. Esto sugiere la necesidad de fortalecer la cultura organizacional mediante la difusión, actualización y uso activo de estos instrumentos, que son esenciales para asegurar claridad organizativa, orden funcional y eficiencia en la gestión interna.

Tabla 12

Indicadores de la dimensión organización

INDICADORES	Frecuencias					N
	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Siempre	
Organigrama	63.80%	24.60%			11.60%	69
Manuales	47.80%	31.90%	13%	1.40%	5.80%	69

Nota. Datos recopilados por el autor a través de la encuesta.

5.3.3 Dimensión Dirección

La Tabla 13 analiza la dimensión dirección a partir de 3 indicadores, negociación y manejo de conflictos, toma de decisiones y cultura y clima organizacional. Estos reflejan cómo se ejerce el liderazgo, cómo se gestionan las relaciones interpersonales y cómo se toma acción dentro de la organización. Sobre la gestión de conflictos, un 42% de los trabajadores indicó que casi siempre se gestiona adecuadamente la negociación y el conflicto, mientras que el 37.7% respondió siempre y un 20.3% a veces. No hubo respuestas en nunca ni casi nunca, lo que revela una percepción altamente positiva sobre la capacidad institucional para manejar diferencias y buscar consensos en el entorno laboral. Respecto a la toma de decisiones, el 46.40% afirma que se toman "a veces" según lo planificado, mientras que un 26.10% eligió casi nunca y el 27.5% siempre. Este indicador refleja una percepción dividida sobre la claridad y participación en la toma de decisiones. Aunque existe un grupo que considera que siempre se toma de decisiones adecuadas, otro sector significativo señala debilidades o inconsistencias en este proceso.

Finalmente, sobre el clima institucional, el 59.40 % respondió a veces, y un 33 % casi siempre, mientras que un 7.20 % indicó nunca. No hubo respuestas en siempre. Estos datos muestran que la percepción sobre el clima y la cultura institucional es medianamente favorable, pero aún con margen de mejora. La ausencia de respuestas en siempre sugiere que los trabajadores no perciben un ambiente organizacional plenamente positivo o cohesionado.

Los resultados muestran que la entidad presenta buen manejo en la negociación de conflictos, lo cual favorece el liderazgo y las relaciones laborales. Sin embargo, la toma de decisiones y el fortalecimiento de la cultura organizacional requieren mejoras especialmente en cuanto a participación, claridad en las decisiones y cohesión interna. Estos aspectos son claves para una dirección efectiva, que inspire compromiso y confianza dentro del personal.

Tabla 13

Indicadores de la dimensión dirección

INDICADORES	Frecuencias					N
	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Siempre	
Negociación y conflicto	20.30%	0.00%	42.00%	0.00%	37.70%	69
Toma de decisiones	46.40%	26.10%			27.50%	69
Cultura y clima	59.40%	0.00%	33%	7.20%	0.00%	69

Nota. Datos recopilados por el autor a través de la encuesta.

4.3.3. Dimensión Control

La dimensión control en una organización permite garantizar el cumplimiento de procesos, la prevención de errores y la mejora continua. En esta tabla se analizan dos indicadores: proceso (control orientado al cumplimiento de actividades) y preventivo (control anticipatorio de fallos o riesgos).

La Tabla 14 refleja en cuanto a la efectividad de los controles para monitorear el desempeño, más de la mitad de los encuestados (50.70%) respondió que "casi nunca" se aplica control sobre los procesos, mientras que solo el 24.60% indicó siempre, y otro 24.6% a veces. No se registraron respuestas en casi siempre ni nunca. Este resultado evidencia una débil percepción sobre el seguimiento sistemático de procesos, lo cual puede repercutir negativamente en la calidad del servicio y en el cumplimiento de objetivos. Con respecto al indicador control preventivo muestra una situación aún más crítica, el 66.7% de los trabajadores respondió casi nunca, y el 21.7% nunca, mientras que solo un 11.6% indicó a veces. No se registraron respuestas positivas. Esto sugiere que las acciones de control preventivo son prácticamente inexistentes o desconocidas, lo cual representa un riesgo significativo para la detección temprana de errores, incidentes o desviaciones en la gestión.

Los resultados evidencian graves deficiencias en la aplicación de mecanismos de control dentro de la institución. Tanto el control de procesos como el control preventivo presentan baja frecuencia o ausencia de implementación, lo que compromete la eficiencia, la calidad y la capacidad de respuesta ante posibles fallos. Se recomienda establecer sistemas de monitoreo más rigurosos y fomentar una cultura organizacional orientada a la supervisión y mejora continua.

Tabla 14
Indicadores de la dimensión Control

INDICADORES	Frecuencias					N
	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Siempre	
Proceso	24.60%	50.70%	0.00%	0.00%	24.60%	69
Preventivo	11.60%	66.70%	0.00%	21.7	0.00%	69

Nota. Datos recopilados por el autor a través de la encuesta.

4.4. Demostración de hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis de investigación, se siguió el procedimiento correspondiente de análisis y contraste estadístico.

La hipótesis constituye un elemento central del estudio, ya que en ella se concentra el análisis principal. Su contrastación con los datos obtenidos permite confirmar o refutar la existencia de una relación significativa entre las variables consideradas. Este proceso requiere la estimación y evaluación de los resultados estadísticos, lo que posibilita verificar la validez de la hipótesis planteada en la investigación.

4.4.1. Prueba de la hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis Nula (H_0):

El Capital Humano no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis Alternativa (H_a):

El Capital Humano se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

b) Nivel de significancia.

El nivel de significancia es $\alpha = 0,05$.

c) Estadístico de la prueba.

Se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s), dado que los datos no presentaron una distribución normal. Una vez definido el estadístico a utilizar, se procedió a calcular su valor y determinar su nivel de significancia. Antes de ello,

fue necesario precisar ciertos aspectos metodológicos relevantes para el proceso. El coeficiente Rho de Spearman es una medida que permite evaluar el grado de asociación o correlación entre dos variables, obteniéndose su valor mediante la aplicación de la fórmula correspondiente:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \text{--- -- -- -- -- -- -- -- -- -- -- -- (1)}$$

Dónde: Sus posibles valores se encuentran dentro del intervalo de -1 a 1, y su magnitud está directamente relacionada con el grado de dependencia o asociación entre las variables analizadas. Un valor de -1 indica una correlación negativa perfecta, mientras que un valor de 1 representa una correlación positiva perfecta. En cambio, un resultado cercano a 0 refleja la ausencia de relación significativa entre las variables. Los niveles estandarizados de correlación se interpretan según la fuerza del vínculo existente entre las variables comparadas:

-1 correlación negativa grande y perfecta

Entre -0.9 a -0.99 existe una correlación negativa muy alta.

Entre -0.70 a -0.89 existe una correlación negativa alta.

Entre -0.40 a -0.69 existe una correlación negativa moderada.

Entre -0.20 a -0.39 existe una correlación negativa baja.

Entre -0.01 a -0.19 existe una correlación negativa muy baja.

0 correlación nula

Entre 0.01 a 0.19 existe una correlación positiva muy baja.

Entre 0.20 a 0.39 existe una correlación positiva baja.

Entre 0.40 a 0.69 existe una correlación positiva moderada.

Entre 0.70 a 0.89 existe una correlación positiva alta.

Entre 0.90 a 0.99 existe una correlación positiva muy alta.

1 correlación positiva grande y perfecta

Precisados estos puntos, se procede a determinar el valor del estadístico mediante el uso del programa SPSS.

Tabla 15

Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, entre capital humano y la gestión administrativa

		CAPITAL HUMANO	GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	CAPITAL HUMANO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 .727 .000 69
	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.727 1.000 .000 69

d) Interpretación.

Los resultados del análisis de correlación (Tabla 15), nos indican que existe una correlación positiva alta ($r_s = 0.727$) entre las variables capital humano y la gestión administrativa. Mientras que la significancia bilateral es P-valor ($0.000 < 0.05$). entre las variables estudiadas, se rechaza la hipótesis (H_0) nula y se acepta la hipótesis (H_a) alternante.

e) Toma de decisión.

Se encontró evidencia estadística de que existe relación entre ambas variables de capital humano y la gestión administrativa de la Red de Salud de Leoncio Prado.

4.4.2. Prueba de la hipótesis específica N° 1

a) Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis Nula (H_0):

La Capacitación se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis Alternativa (H_a):

La Capacitación se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

b) Nivel de significancia.

El nivel de significancia es $\alpha = 0,05$.

c) Estadístico de la prueba.

Se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman (r_s). En la siguiente tabla se muestran los datos del análisis de correlación de rangos.

Tabla 16

Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, Capacitación y Gestión administrativa.

			Capacitación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	.717
		Sig. (bilateral)		.000
		N	69	69
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.717	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	69	69

d) Interpretación.

Los resultados del análisis de correlación (Tabla 16), nos indican que existe una correlación positiva alta ($r_s = 0.717$), entre la dimensión capacitación con la variable gestión administrativa, mientras que la significancia bilateral es (P-valor $0.000 < 0.05$) entre las variables estudiadas, se rechaza la hipótesis (H_0) nula y se acepta la hipótesis (H_a) alternante.

e) Toma de decisión.

Se encontró evidencia estadística de que existe relación entre la dimensión capacitación con la variable gestión administrativa. Es decir, que a mayor capacitación mejor será la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

4.4.3. Prueba de la hipótesis específica N° 2**a) Planteamiento de la hipótesis.****Hipótesis Nula (H_0):**

Los salarios no se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis Alternativa (H_a):

Los salarios se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

b) Nivel de significancia.

El nivel de significancia es $\alpha = 0,05$.

c) Estadístico de la prueba.

Se ha utilizado el coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s), en la siguiente tabla se muestran los datos del análisis de correlación de rangos.

Tabla 17

Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, salario y gestión administrativa.

			Salario	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Salario	Coefficiente de correlación	1.000	.717
		Sig. (bilateral)		.000
	N		69	69
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.717	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
N		69	69	

d) Interpretación.

Los resultados del análisis de correlación (Tabla 17), nos indican que existe una correlación positiva alta ($r_s = 0.717$), entre la dimensión salario y gestión administrativa, mientras que la significancia bilateral es (P-valor $0.000 < 0.05$), entre las variables estudiadas, se rechaza la hipótesis (H_0) nula y se acepta la hipótesis (H_a) alternante.

c) Toma de decisión.

El análisis estadístico reveló una relación significativa entre el salario y la gestión administrativa en la Red de Salud de Leoncio Prado. Las mejoras salariales se asocian con una mejor gestión administrativa.

4.4.4. Prueba de la hipótesis específica N° 3

a) Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis Nula (H_0):

La Integración de Equipos no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado

Hipótesis Alternativa (H_a):

La integración de equipos se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

b) Nivel de significancia.

El nivel de significancia es $\alpha = 0,05$.

c) Estadístico de la prueba.

Se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman (r_s), en la siguiente tabla se muestran los datos del análisis de correlación de rangos.

Tabla 18

Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, integración de equipos y gestión administrativa.

			Integración de equipos	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Integración de equipos	Coeficiente de correlación	1.000	.716
		Sig. (bilateral)		.000
		N	69	69
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.716	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	69	69

d) Interpretación.

Los resultados del análisis de correlación (Tabla 18), nos indican que existe una correlación positiva alta ($r_s = 0.716$), entre la dimensión Integración de equipos con

la variable gestión administrativa, mientras que la significancia bilateral es (P-valor $0.000 < 0.05$). entre las variables estudiadas, se rechaza la hipótesis (H_0) nula y se acepta la hipótesis (H_a) alternante.

e) Toma de decisión.

El análisis estadístico mostró una relación significativa entre la integración de equipos y la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado. Es decir, una mejor integración de equipos se asocia con una mejor gestión administrativa.

4.4.5. Prueba de la hipótesis específica N°4

a) Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis Nula (H_0):

La evaluación de desempeño no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis Alternativa (H_a):

La evaluación de desempeño se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.

b) Nivel de significancia.

El nivel de significancia es $\alpha = 0,05$.

c) Estadístico de la prueba.

Se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman (r_s), en la siguiente tabla se muestran los datos del análisis de correlación de rangos.

Tabla 19

Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, evaluación del desempeños y gestión administrativa

			Evaluación del desempeño	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	1.000	.723
		Sig. (bilateral)		.000
		N	69	69
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.723	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	69	69

d) Interpretación.

Los resultados del análisis de correlación (Tabla 19), nos indican que existe una correlación positiva alta ($r_s = 0.723$), entre la dimensión evaluación del desempeño con la variable gestión administrativa, mientras que la significancia bilateral es (P-valor $0.000 < 0.05$). entre las variables estudiadas, se rechaza la hipótesis (H_0) nula y se acepta la hipótesis (H_a) alternante.

e) Toma de decisión.

El análisis estadístico mostró una relación significativa entre la integración de equipos y la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado. Es decir, las evaluaciones del desempeño predicen una mejor gestión administrativa.

Tabla 20*Resumen de correlaciones encontradas para la Hipótesis planteadas*

Hipótesis	N	Rho de Spearman	Significancia	Intensidad
HG: El Capital Humano se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	69	0.727	0.000	Alta
HE1: La Capacitación se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	69	0.717	0.000	Alta
HE2: Los salarios se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	69	0.717	0.000	Alta
HE3: La Integración de Equipos se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	69	0.716	0.000	Alta
HE4: La Evaluación de Desempeño se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	69	0.723	0.000	Alta

CAPÍTULO V.

DISCUSION

Este estudio investigó la relación entre el capital humano y la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado, utilizando un diseño no experimental transversal con una muestra de 69 empleados. El objetivo principal fue evaluar la hipótesis general de que el capital humano se relaciona significativamente con la gestión administrativa. Esta hipótesis se descompuso en cuatro hipótesis específicas, examinando la relación entre la gestión administrativa y cada una de las dimensiones del capital humano: capacitación, salarios, integración de equipos y evaluación del desempeño.

La hipótesis general, que sugiere una relación significativa entre el capital humano y la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado, fue demostrada con los resultados del análisis de correlación ($r_s = 0.727$; $p < 0.05$) confirmando una relación positiva alta entre el capital humano y la gestión administrativa lo cual, valida la hipótesis general, sugiriendo así que el desarrollo, motivación y preparación del personal impactan directamente en la eficiencia organizacional. Esta conclusión se alinea con los hallazgos de Peña (2023), quien encontró una correlación alta ($Rho = 0.793$) entre gestión administrativa y recursos humanos en instituciones educativas, y con Jara (2021), quien identificó una relación muy fuerte ($r = 0.886$) entre gestión administrativa y logística en programas sociales. En el contexto de la Red de Salud Leoncio Prado queda demostrado que fortalecer el capital humano no es solo deseable, sino estratégico para mejorar la gestión institucional.

Las cuatro hipótesis específicas, que exploraron la relación entre la gestión administrativa y cada dimensión del capital humano, también fueron apoyadas por los datos. Cada dimensión mostró una correlación positiva y significativa ($p < 0.05$) con la

gestión administrativa. Nuestros resultados se alinean con investigaciones previas que destacan la importancia de la gestión administrativa para el desarrollo del capital humano y el desempeño laboral (Balladares, 2022; Quiroga, 2021).

La correlación positiva alta ($r_s = 0.717$; $p < 0.05$) entre capacitación y gestión administrativa confirma la hipótesis específica 1. En tanto los resultados muestran una baja frecuencia de capacitación práctica y técnica, especialmente en funciones de rol, manejo documentario y rotación de puestos. Estos resultados pueden limitar la claridad funcional y afectar la calidad del servicio. Coincide con lo señalado por Balladares (2022) y Cárdenas (2022), quienes identificaron que la falta de formación afecta directamente la gestión del capital humano.

La correlación positiva alta ($r_s = 0.717$; $p < 0.05$) entre salarios y gestión administrativa valida esta hipótesis específica 2. Los resultados evidencian una insatisfacción generalizada tanto en el salario monetario como en los beneficios no monetarios, lo que puede generar desmotivación, rotación laboral y bajo compromiso. Este hallazgo se relaciona con lo expuesto por Trujillo (2023), quien encontró una correlación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral, aunque de intensidad baja. En tanto la relación es más fuerte, lo que indica que mejorar las políticas de compensación podría tener un impacto directo en la eficiencia administrativa y el clima laboral.

La correlación positiva alta ($r_s = 0.716$; $p < 0.05$) entre integración de equipos y gestión administrativa confirma la hipótesis específica 3. Los resultados muestran percepciones favorables en coordinación e impulso, pero debilidades en innovación y armonización. Indicando así que, aunque existe una base sólida de trabajo colaborativo, la cohesión interna y la creatividad aún no están plenamente desarrolladas. Estos

resultados se relacionan con los hallazgos de Quiroga (2021), quien identificó altos niveles de bienestar psicosocial pero también desgaste emocional, lo que evidencia que el trabajo en equipo debe ir acompañado de estrategias de liderazgo participativo y dinámicas grupales orientadas a la cohesión.

La correlación positiva alta ($r_s = 0.723$; $p < 0.05$) entre evaluación del desempeño y gestión administrativa valida la hipótesis 4. Los colaboradores califican positivamente la evaluación externa y el uso de escalas, pero muestran desconocimiento o baja aceptación de la evaluación por incidentes críticos, lo que revela una brecha en la gestión especializada del rendimiento. Este hallazgo coincide con Trujillo (2023), quien destacó la importancia de la planificación en la gestión del capital humano para mejorar la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

1. En cuanto a la variable capital humano, los resultados obtenidos evidencian que el capital humano en la Red de Salud Leoncio Prado enfrenta serias limitaciones en aspectos clave que afectan su desarrollo, desempeño y motivación. Puesto que el 73.4% manifestó que casi nunca y nunca recibieron capacitación sobre funciones de roles, un 72.50% nunca recibió capacitación sobre el manejo documentario, lo cual limita la claridad operativa, la calidad de los registros institucionales y la formación integral del personal.
2. Respecto a la variable gestión administrativa, los resultados obtenidos revelan que en la Red de Salud Leoncio Prado presenta un nivel medio, ya que se observa avances importantes, pero también enfrenta desafíos estructurales que limitan su efectividad. En cuanto a la planificación estratégica, sólo el 31.9% considera que siempre se alcanzan los objetivos institucionales, el 39.1% considera que siempre se aplican las estrategias adecuadas para el logro de objetivos. Sin embargo, la consideración de políticas dentro de los procesos administrativos muestra una debilidad significativa en la que sólo un 4.3% de los encuestados consideran que la institución siempre aplica políticas adecuadas, lo que podría afectar la coherencia normativa y la toma de decisiones alineadas con los lineamientos institucionales.
3. Con relación al objetivo general: “Determinar la relación existente entre el capital humano y la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado”, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidenció una correlación positiva alta con un valor de $r = 0.727$. Asimismo, se comprobó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, dado que el valor de $p = 0.000$, lo que confirma la asociación directa entre el capital humano

y la gestión administrativa dentro de la institución analizada.

4. En cuanto al primer objetivo específico: “Determinar la relación que existe entre la capacitación y la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado”, el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró una correlación positiva alta, con un valor $r = 0.717$. Asimismo, se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la dimensión capacitación de la variable capital humano y la gestión administrativa, ya que el valor de $p = 0.000$, lo que confirma la existencia de una asociación directa y relevante entre ambas variables dentro de la institución.
5. En relación con el segundo objetivo específico: “Determinar la relación que existe entre el salario y la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado”, el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró una correlación positiva alta, con un valor $r = 0.717$. Asimismo, la significancia bilateral presentó un p-valor de $0.000 (< 0.05)$, lo que indica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la dimensión salario y la gestión administrativa, confirmando que ambas variables se encuentran estrechamente vinculadas dentro de la institución.
6. En cuanto al tercer objetivo específico: “Determinar la relación que existe entre la integración de equipos y la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado”, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidenció una correlación positiva alta, con un valor $r = 0.716$. Asimismo, la significancia bilateral arrojó un p-valor de $0.000 (< 0.05)$, lo que confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la integración de equipos y la gestión administrativa, demostrando que ambas variables se encuentran directamente asociadas dentro de la organización.

7. Respecto al cuarto objetivo específico: “Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado”, el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró una correlación positiva alta, con un valor $r = 0.723$. Del mismo modo, la significancia bilateral presentó un p-valor de $0.000 (< 0.05)$, lo que demuestra la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la dimensión evaluación del desempeño y la gestión administrativa, confirmando que ambas variables mantienen una relación directa dentro de la institución analizada.

RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios de la red de salud Leoncio prado, se recomienda implementar un programa de capacitación continua y sistemática que aborde temas clave como funciones de roles, manejo documentario y rotación de puestos, programas que estén alineados con las necesidades operativas de cada área, incluir metodologías prácticas y evaluaciones periódicas.
2. Se recomienda fortalecer los procesos de planificación estratégica mediante la integración efectiva de políticas institucionales en todas las fases administrativas, lo que implica revisar, actualizar y difundir las políticas internas con previa capacitación al personal en su aplicación y establecer mecanismos de evaluación que aseguren su cumplimiento.
3. A los funcionarios de la red de salud Leoncio prado, se recomienda la creación de planes de formación alineados con los objetivos institucionales, la participación activa del personal en procesos de toma de decisiones, y la promoción de una cultura organizacional basada en el aprendizaje, la innovación y la mejora continua.
4. A los funcionarios de la red de salud Leoncio prado, se recomienda la implementación de estrategias para fortalecer la integración de equipos, fomentando la comunicación, la colaboración y la resolución de conflictos, incluyendo actividades de la creación de espacios para la innovación y la mejora continua y la implementación de mecanismos para la resolución efectiva de conflictos.

REFERENCIAS

- Abdurohim (2022). *Strategy of carrying out the activities of the company's activities*.
<https://openalex.org/works/W4312141892>
- Adecco. (2019). Conoce los objetivos de la evaluación de desempeño.
<https://blog.adecco.com.mx/2019/05/23/objetivos-evaluacion-desempeno/>
- Alfin. (2024). Crédito formal vs. Crédito informal: ¿Por cuál me decido?
<https://www.alfinbanco.pe/rol-consejero/credito-formal-vs-credito-informal-por-cual-me-decido>
- Armijos, Franklin B., Bermudez, Aaron I. y Mora, Norman.V. (2019). Gestión de Administración de los Recursos Humanos. *Scielo*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Asanza Molina, M. I., Marisol Massiel, M. T., Rafael Mario, O. Z., & Jorge Alfredo, E. M. (2016). Manual de procedimiento en la empresa. *ideas.repec.org*.
https://ideas.repec.org/a/erv/rccsrc/y2016i2016_1127.html
- Azizah N., Rahayu S., Undari B. (2020). Prototype Android Based Payroll Monitoring Application at PT. *Anugrah Distributor Indonesia*. 13(1):56-63. doi: 10.33050/CCIT.V13I1.894
- Balladares Del Valle, M. F. (2023, May 2). *Gestión administrativa en el desarrollo del capital humano de la asociación de albañiles del cantón jipijapa*.
<https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5179>
- Banco Mundial. (2019). Proyecto de Capital Humano. Washington: Banco Mundial.
<https://documents1.worldbank.org/curated/zh/418491566980108325/pdf/The-Human-Capital-Project.pdf>
- Banco Mundial. (2023). El Proyecto de Capital: Preguntas frecuentes. www.bancomundial.org: <https://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions#:~:text=El%20capital%20humano%20son%20los,miembros%20productivos%20de%20la%20sociedad>.
- Banco Mundial. (2023). Índice de Capital Humano (escala de 0 a 1). datos.bancomundial.org:

https://datos.bancomundial.org/indicador/HD.HCI.OVRL?end=2020&name_desc=false&start=2010&view=map

- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3° edic. ed.). University of Chicago Press. https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=9t69iICmrZ0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Benko, N. (2019). Content characteristics and aspectization of components of human capital structure. 42-48. doi: 10.37332/2309-1533.2020.7-8.6
- Benko M. (2023). Importance of human capital management in health care institutions. 113-124. doi: 10.4324/9781003384311-10
- BIOESTADISTICO. (2023). Nivelesde investigación. Obtenido de bioestadistico.com: <https://bioestadistico.com/niveles-de-investigacion>
- Bunge, Mario. (2001). *La Ciencia su metodo y su filosofia*. Buenos Aires: Sudamericana. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/462973587/Mario-Bunge-LA-CIENCIA-SU-METODO-SU-FILOSOFIA-pdf>
- Burgos, Marco A. ; Portillo, Luis H. y Ortiz, Edinson. (2024). Determinantes de la Demanda de Microcredito Formal e Informal en las principales palzas de mercado de la ciudad de Pasto, año 2021. *TENDENCIAS*, 30. <https://sired.udenar.edu.co/12631/1/8458-Texto%20del%20art%C3%ADculo-38656-1-10-20231220.pdf>
- Cardenas, Ciro. (2022). *Gestión del Recurso Humano de la Red de Salud Leoncio Prado*. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2424/TS_CCR_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cantón Mayo, I., & Vázquez Fernández, J.L. (2010). *Los procesos en gestión de calidad: un ejemplo en un centro educativo*. Universidad Autónoma De Madrid. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/661347>
- CEPAL. (2004). *La Economía Informal*. Santiagode Chile: Naciones Unidas. Repositorio.cepal.org: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a4217dfc-5d9b-4738-b00b-ea4bf51b9e05/content>
- Ceron, Anyela Y. y Moreni, Luz M. (2015). Impacto Socio Economico del Crédito Informal en los Pequeños Comerciantes de la galeria del Municipio de Tuluá.

Tulua - Valle: Universidad del Valle.

- <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/1347fb45-1f40-4a58-8a15-10639d23cd7b/content>
- CEUPE. (2024). Salario: Qué es, características y ejemplo. www.ceupe.com:
<https://www.ceupe.com/blog/salario.html>
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano* (3 ed. ed.). McGraw-Hill.
<https://doi.org/https://www.mheducation.com.mx/gestion-del-talento-humano-chiavenato>
- CMF. (2024). ¿Qué es el Crédito? www.cmfchile.cl:
<https://www.cmfchile.cl/educa/621/w3-article-27152.html>
- Condusef. (3 de Setiembre de 2022). El prestamo en el mundo. revista. condusef.gob.mx:
<https://revista.condusef.gob.mx/2014/09/el-prestamo-en-el-mundo/>
- Congreso de la República. (2013 de julio de 4). *Plataforma del Estado Peruano - Ley del Servicio Civil*. Ley N° 30057: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>
- Colebatch, H. K. (2022). Making sense of (and with) policy design. In *Edward Elgar Publishing eBooks*. <https://doi.org/10.4337/9781839106606.00015>
- Corposuite. (2022). ¿Qué es la gestión administrativa?.corposuite.com.mx:
<https://corposuite.com.mx/2022/08/04/que-es-la-gestion-administrativa/>
- Corposuite. (2022). ¿Qué es la Gestión Administrativa? corposuite.com.mx:
<https://corposuite.com.mx/2022/08/04/que-es-la-gestion-administrativa/>
- Cracium, E. (2014). Human Capital - A Quality Factor for the Competitiveness of IT Companies. *Manager Journal*, 21(21):44-51.
- Craver, C.F.. (2001). Role Functions, Mechanisms, and Hierarchy. *Philosophy of Science*, 68(1):53-74. doi: 10.1086/392866
- DEJ Panhispanico. (2024). Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/>: <https://dpej.rae.es/lema/farmacia>
- DFPI. (2024). Glosario de términos financieros. dfpi.ca.gov: <https://dfpi.ca.gov/glosario-de-terminos-financieros/>
- Darmawan K. (2021). Salary: does affect employee motivation and performance?. 1(2):46-51. doi: 10.30741/IJAMR.V1I2.642
- Diario el Peruano. (3 de Agosto de 2020). Tasas en las regiones llegan a 30% Mypes acuden al crédito informal. [El peruano.pe](http://elperuano.pe): <https://elperuano.pe/noticia/100589-riesgos-de-los-creditos-informales>

- Diario Gestión. (19 de Agosto de 2020). Conozca los riesgos de acudir a préstamos informales. Gestion.pe: <https://gestion.pe/tu-dinero/finanzas-personales/conozca-los-riesgos-de-acudir-a-prestamos-informales-noticia/?ref=gesr>
- Díaz, Wilder. (2018). Fortalecimiento del capital Humano y su Relación con la Gestión Administrativa en ESSALUD Huánuco - 2017. Huánuco.
- DLF. (2016). Glosario de términos de Recursos Humanos. file:///C:/Users/HP/Downloads/glosario_rrhh_dlf_2016_unlocked.pdf: DLF.
- EDENRED. (2021). Integración de equipos de trabajo: 6 técnicas para lograrlo. www.edenred.es: <https://www.edenred.es/blog/integracion-de-equipos-de-trabajo-tecnicas/>
- El Economista. (2024). Diccionario. Obtenido de el.economista.es: <https://www.economista.es/diccionario-de-economia/p>
- ESAN. (2022). Analizando el capital humano en el país. www.esan.edu.pe: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/analizando-el-capital-humano-en-el-pais>
- Escalante, Jimmy M. (2020). Implementación de Buenas Prácticas para la Gestión de Servicios de TI en la Red de Salud Leocnio Prado en base a ITIL V3. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2286/TS_JMEP_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- EUROINNOVA. (2024). ¿Qué es la integración de equipos de trabajo. www.euroinnova.pe: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-la-integracion-de-equipos-de-trabajo>
- Facultad de Ingeniería. (2024). ¿Qué es la capacitación? www.fio.unicen.edu.ar: <https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>
- Fayol, H. (1916). Funciones de la gestión administrativa. <https://es.scribd.com/document/740260185/Funciones-de-La-Gestion-Administrativa-LA-ORGANIZACION>
- Fernández, Ana. (2024). Clasificación de las Empresas en Perú: Lista Completa. <https://global66.com/>: <https://global66.com/blog/clasificacion-de-las-empresas-en-peru/>

- Fernández Capote Y., Espinosa Rodríguez V., Vítores Espinosa J. (2021). Salario y desarrollo empresarial socialista: desafíos de la empresa estatal cubana. 5(2) doi: 10.5281/ZENODO.5512635
- Ferrinho, P. & Caroline, O. (2006). *The human resources for health situation in Mozambique.* World Bank. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/369851468286203705/the-human-resources-for-health-situation-in-mozambique>
- Forbes centroamerica. (2021). Prestamos informales: Cinco puntos que debe saber antes de solicitarlo. Obtenido de Forbes Centroamerica: <https://forbescentroamerica.com/2021/04/15/prestamos-informales-cinco-puntos-que-debes-saber-antes-de-solicitarlos>
- Fujita, N., Nagai, M., Diouf, I. S. N., Shimizu, T., & Tamura, T. (2016). The Role of a Network of Human Resources for Health Managers in Supporting Leadership for Health Systems Strengthening in Francophone African Countries. *Health Systems And Reform*, 2(3), 254-264. <https://doi.org/10.1080/23288604.2016.1220778>
- Gallego-Giraldo, C., Naranjo-Herrera, C.G. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. 16(2):70-89. doi: 10.18041/1900-3803/ENTRAMADO.2.6544
- Galviz, Nancy M. (2018). Analisis del Crédito Informal y su incidencia en pequeños negocios comerciantes del municipio de Pamplona Norte de Santander. Pamplona: Universidad de Pamplona. http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/2825/1/Galvis_2018_TG.pdf
- Guevara, D. (2022). Administrative management model to improve the health service of the hospital. *SCIÉENDO*, 25(2):169-174. doi: 10.17268/sciendo.2022.021
- GanaMas. (2020). Créditos informales: ¿Qué son y cuáles son sus riesgos? revistaganamas.com.pe: <https://revistaganamas.com.pe/61126-2/>
- González, R. (2024). *Definición de Manejo de Documentos: Ejemplos, Que es, Autores.* Ejemplos Verdes. <https://ejemplosverdes.com/definicion-de-manejo-de-documentos-ejemplos-que-es-autores/>
- GUIDO CATTANEO. (2024). Integración de equipos para obtener mejores resultados. guidocattaneo.com: <https://guidocattaneo.com/integracion-de-equipos-y->

oportunidades-de-desarrolla

- Hasyati. S. & Sahara, S. (2020). The composition of human capital and economic growth: evidence from aceh and west papua provinces, indonesia. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 10(2):132-142. doi: 10.32479/IJEFI.9232
- HRIDER. (2024). Desempeño. Obtenido de www.hrider.net: <https://www.hrider.net/es/diccionario/desempeno.html>
- Huamani, Galo Y. & Alvarez, Mercedes A. (2018). Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018. Lima: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ibrahim, C. K. I. C.,& Costello, S. B.W. S. (2018). Making sense of team integration practice through the “lived experience” of alliance project teams. *Engineering Construction And Architectural Management*, 25(5), 598-622. <https://doi.org/10.1108/ecam-09-2016-0208>
- ICI Journals Master List. (2023). [Indexcopernicus.com](http://indexcopernicus.com). <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=3844013>
- Instituto INFODECH. (2024). EMPRESA: ¿Cuáles son los riesgos que implica un crédito informal? [Institutoinfodech.com](http://institutoinfodech.com): <https://institutoinfodech.com/empresa-cuales-son-los-riesgos-que-implica-un-credito-informal/>
- Instituto Nacional del Cancer. (2023). Estudio Transversal. www.cancer.gov: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/estudio-transversal>
- IPE. (4 de Junio de 2023). El 49% de créditos informales tienen tasas de interés de 500% o más. ipe.org.pe: <https://www.ipe.org.pe/portal/el-49-de-creditos-informales-tienen-intereses-de-500-o-mas/>
- Jara N (2021) La gestión administrativa y la logística del Programa del Vaso de Leche en la Provincia de Huánuco 2018. [Grado de magister, Universidad de Huánuco]. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3336/JARA%20Y%20CLAUDIO%2c%20NILTON%20ALEJANDRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Jiang, W. (2023). The Current Situation and Reform Ideas of Administrative Management in Vocational Colleges. *International Journal Of New Developments In Education*, 5(4). <https://doi.org/10.25236/ijnde.2023.050420>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.
<https://doi.org/https://www.mheducation.com.mx/administracion-koontz-weihrich>
- Ku-Jun, Lin., Mei-Lan, Wang. (2005). The Classification of Human Capital According to the Strategic Goals of Firms: An Analysis. *The International Journal of Management*, 22(1):62-.
- LAPZO. (2024). ¿Qué es un método de evaluación de desempeño? www.lapzo.com:
<https://www.lapzo.com/blog/metodos-evaluacion-de-desempeno>
- Mamaqi (2023). The Role of Trainings in the Development and Enhancement of Work Performance in the Public and Private Sector. *Interdisciplinary journal of research and development*, 10(1 S1):107-107. doi: 10.56345/ijrdv10n1s115
- Mandal, P. C. (2022). Understanding innovation in organizations and its implications. *International Journal of Innovation in the Digital Economy*, 13(1), 1–13.
<https://doi.org/10.4018/ijide.303616>
- Martinez, German. (2024). Importancia de la Farmacia. Es.scribd:
<https://es.scribd.com/document/327941716/Importancia-de-Farmacia>
- MEF. (2024). Transparencia Economica Consulta Amigable. Apps5.mineco.gob.pe:
<https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx>
- Mdhlalose, D. (2022). An analysis of the impact of the environment on the transfer of training in the workplace: A systematic review. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 11(10):55-62. doi: 10.20525/ijrbs.v11i10.2168
- Miñan, M. (2024). *Concepto de sueldos y salarios: Según Autores y Ejemplos*. Conceptopedia.De. <https://conceptopedia.de/sueldos-salarios-segun-autores-ejemplos/>
- Morales, F. C. (2022). *Rotación de personal*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/rotacion-de-personal.html>
- Obermann, K., Chanturidze, T., Glazinski, B., Dobberschuetz, K., Steinhauer, H., & Schmidt, J. (2018). The shaded side of the UHC cube: a systematic review of human resources for health management and administration in social health

- protection schemes. *Health Economics Review*, 8(1).
<https://doi.org/10.1186/s13561-018-0188-4>
- Ochoa-Campoverde C.P., Rojas Castillo M.S., De La Cruz Estrella, R.S. & Acevedo Flores J. (2022). Administrative management of nurses in the public sector. *International Journal of Health Sciences (IJHS)*, 5788-5796. doi: 10.53730/ijhs.v6ns5.10248
- OFERFARMA. (2022). ¿Cuántos tipos de farmacia existen? <https://oferfarma.com/>:
<https://oferfarma.com/cuantos-tipos-de-farmacia-existen/>
- OFISIS. (2024). Importancia de la evaluación de desempeño laboral. ofisis.com.pe:
<https://ofisis.com.pe/blog/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno-laboral/>
- Ordoñez, Marco M. (2020). Factores de decisión que influyen en la demanda de financiamiento informal en las mypes comerciales de Chiclayo, 2018. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3513/1/TL_Ordo%C3%B1ezRodasMarcoManuel.pdf
- OTI. (2023). Economía Informal. Obtenido de www.oitcinterfor.org:
<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/1008>
- Pacheco, Carlos y Morales, Darios. (2017). El Crédito Informal en las MIPYMES del Departamento de Sucre. Sucre - Colombia: Universidad de Sucre. revistas.unisucre.edu.co:
<https://revistas.unisucre.edu.co/index.php/rpg/article/view/588/632>
- Pashanasi Amasifuen B., Gárate Ríos J., Palomino Alvarado G.P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. 12(3):163-174. doi: 10.33595/2226-1478.12.3.537
- Pellicer E., Amalia Sanz M., Esmaceli B, Molenaar K. R. (2016). Exploration of Team Integration in Spanish Multifamily Residential Building Construction. *Journal of Management in Engineering*, 32(5):05016012-. doi: 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000438
- Peña, Luz C. (2023). Gestión administrativo y recursos humanos de las Instituciones Educativa de Ica 2022. Lima: Universidad Cesar vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115433/Pe%c3%bl_a_HLC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- PERSONIO. (2024). Capital humano: ¿qué es y cuál es su importancia?

www.personio.es: <https://www.personio.es/glosario/capital-humano/>

- Plaksiuk, O., Horvathova, V., & Yakushev, O. (2023). HUMAN CAPITAL AS a FACTOR INCREASING THE EFFICIENCY AND COMPETITIVENESS OF AN ENTERPRISE. *Akademičnij Oglád*, 1(58), 160-174. <https://doi.org/10.32342/2074-5354-2023-1-58-12>
- Qin, X., Huang, Y., Hu, Z., Chen, K., Li, L., Wang, R. S., & Wang, B. (2023). Human resource management research in healthcare: a big data bibliometric study. *Human Resources For Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00865-x>
- Qin, Z., Li, Y., & Yang, Y. (2023). Decision-Making. *ideas.repec.org*. https://ideas.repec.org/h/spr/mgmchp/978-981-19-9231-5_1.html
- Quiroga Peralta, R. E. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>
- RAE. (2014). Diccionario de la lengua española (2001). Obtenido de www.rae.es: <https://dle.rae.es/farmacia>
- Ramírez, L. D. Y. J., & Ovalle, S. J. H. (2014). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. *Proyecta (Artículos Sobre Economía)*.
- Red de Salud Leoncio Prado. (2024). *Plataforma del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/regionhuanuco-rsleoncioprado>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17.a ed.). Pearson. : Daft, R
- Rodriguez, Maria V. y Romero, Jphanna K. (Diciembre de 2013). Análisis del impacto socioeconomico del Crédito Informal en los Pequeños Comerciantes en la Parroquia de Chillogallo al Sur de la ciudad de Quito, Ecuador. Quito: Universidad tecnica Saalesiana sede Quito. Universidad Politecnica salesiana sede Quito: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6159/1/UPS-QT04497.pdf>
- Romero, Katherine S. (2020). La demanda de microcreditos informales en el mercado de abastos de la ciudad de Tingo María - 2019. Tingo Maria - Huanuco: Universidad Nacional Agraria de la Selva. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1870/TS_KSRG_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Scotiabank. (2024). Crédito formal y préstamo informal. Obtenido de scotiabankcolpatria: <https://www.scotiabankcolpatria.com/educacion-financiera/finanzas-maestras/credito-formal>
- SERNAC. (2021). Actuar para ahorra: El Sketch del presupuesto. <https://slideplayer.es/slide/12383098/>: <https://slideplayer.es/slide/12383098/>
- Sias, P. M., & Gallagher, E. (2009). Developing, Maintaining and Disengaging from Workplace Friendships. In *Palgrave Macmillan UK eBooks* (pp. 78–100). https://doi.org/10.1057/9780230248359_5
- Siti, Nurjanah. (2014). Human capital dan peranan pemerintah dalam pendidikan. *Econosains: Jurnal Online Ekonomi dan Pendidikan*, 12(1):83-90. doi: 10.21009/ECONOSAINS.0121.04
- Sondari Gadzali., Almaududi Ausat., Mahardhani., Sulton, Sunarto. (2022). Analysis of Human Capital Development Aspects. *European Alliance for Innovation*. <https://eudl.eu/doi/10.4108/eai.17-12-2022.2333189>
- Solis, Wendy. (2022). La importancia del Crédito. <https://blog.kubofinanciero.com/>: <https://blog.kubofinanciero.com/la-importancia-del-credito>
- Spirin, I. V., Grishaeva, Y. M., Matantseva, O. Y., & Tkacheva, Z. N. (2021). Human Capital as a Tool of Ensuring Sustainable Development. En *Smart innovation, systems and technologies* (pp. 709-714). https://doi.org/10.1007/978-981-16-0953-4_69
- Tozzi, J. J. (2020). Management of the Administrative State. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3644797>
- Turylo, A., Arkhopenko, S., & Adamovska, V. (2023). Human capital as object of social responsibility of business and government in the formation of public policy. *Public Administration And Law Review*, 1, 54-63. <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2023-1-54>
- Trujillo D. (2023) Gestión administrativa del capital humano y satisfacción laboral de los gestores administrativos de la Red de Salud de Pachitea Huánuco – 2023. [Tesis para licenciatura, Universidad de Huánuco]. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4918/Trujillo%20Campos%2c%20Dhacelyn%20Antuane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Verweij, M. (2000). What is Preventive Medicine? In *International library of ethics, law, and the new medicine/ The international library of ethics, law, and the new*

medicine (pp. 13–23). https://doi.org/10.1007/978-94-015-9365-6_2

- Zarazúa, José L. (2019). Administración de los recursos humanos vs Gestión del Capital Humano. Diferencias, coincidencias y contradicciones. *Gestión y Estrategia*, 14. <https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/663/594>
- Zheng L. & Lu Y. (2020). Health Human Capital Investment and Economic Growth. [ideas.repec.org. https://ideas.repec.org/a/tec/journal/v8y2020i1p229-248.html](https://ideas.repec.org/a/tec/journal/v8y2020i1p229-248.html)

ANEXOS

Anexo 1.*Matriz de consistencia interna “El Capital Humano y la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado”*

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLÓGICA				
¿Cómo el capital humano se relaciona con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación que existe entre el capital humano con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	El capital humano se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	VARIABLE ASOCIADA: Capital Humano	1) TIPO DE INVESTIGACION				
				Básica				
				2) NIVEL DE INVESTIGACION				
				Relacional				
				3) MÉTODOS				
				Hipotético - Deductivo.				
				4) DISEÑO				
				No experimental - Transversal				
				5) POBLACION Y MUESTRA				
				69 trabajadores Administrativos de la Red de Salud Leoncio Prado				
				7) UNIDAD DE ANALISIS				
Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Leoncio Prado								
8) TECNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS								
Registro documental, Entrevista, Encuesta, Observación.								
¿Cómo se relaciona la capacitación con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación que existe entre la capacitación con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	La Capacitación se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	VARIABLE ASOCIADA: Capital Humano	9) TECNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS				
				Estadística Descriptiva e Inferencial				
				10) FUENTE DE DATOS				
				Encuesta tipo cuestionario				
				11) CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS				
				Para la demostración de hipótesis se utilizará la prueba de Rho Sperman que mide la relación entre variables.				
				¿Cómo se relaciona el salario con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación que existe entre el salario con la Gestión Administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	El salario se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	VARIABLE SUPERVISADA: Gestión Administrativa	9) TECNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS
								Estadística Descriptiva e Inferencial
								10) FUENTE DE DATOS
								Encuesta tipo cuestionario
								11) CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS
Para la demostración de hipótesis se utilizará la prueba de Rho Sperman que mide la relación entre variables.								
¿Cómo se relaciona la integración de equipos con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación que existe entre la integración de equipos con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	La Integración de Equipos se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	VARIABLE SUPERVISADA: Gestión Administrativa					9) TECNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS
								Estadística Descriptiva e Inferencial
								10) FUENTE DE DATOS
								Encuesta tipo cuestionario
								11) CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS
				Para la demostración de hipótesis se utilizará la prueba de Rho Sperman que mide la relación entre variables.				
				¿Cómo se relaciona la evaluación de desempeño con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación que existe entre la evaluación de desempeño con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado	la evaluación de desempeño se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Red de Salud Leoncio Prado.	VARIABLE SUPERVISADA: Gestión Administrativa	9) TECNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS
								Estadística Descriptiva e Inferencial
								10) FUENTE DE DATOS
								Encuesta tipo cuestionario
								11) CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS
Para la demostración de hipótesis se utilizará la prueba de Rho Sperman que mide la relación entre variables.								

Anexo 2. Encuesta tipo cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis de grado denominado: **EL CAPITAL HUMANO Y LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO**. La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración. Responder todas las interrogantes que se plantean a continuación:

MARCAR CON X LA ALTERNATIVA O COMPLETAR SEGÚN CORRESPONDA.

I. ASPECTOS GENERALES

1. ¿Indique Ud. su sexo?
Sexo: Masculino () Femenino ()
2. ¿Me podría indicar su Edad?
Edad:
3. ¿Cuál es su Estado Civil?
Soltero () Casado () Viudo () Separado () Divorciado ()
4. ¿Cuál es su Grado de Instrucción?
a. Sin Educación ()
b. Primaria ()
c. Secundaria ()
d. Técnica ()
e. Superior ()

II. CAPITAL HUMANO

Nº	Preguntas	Percepción de la Dimensión				
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión 5: Capacitación						
1	La capacitación de representación de funciones contribuirá en tomar decisiones eficientes					
2	La capacitación de prácticas en el manejo de documentos es idónea para la función que realiza					
3	La capacitación en rotación de puestos mejora los resultados del trabajo en equipo					
Dimensión 6: Salario						
4	El salario que recibe esta de acorde a los trabajos que realiza					
5	El salario no monetario afecta a la alta rotación de personal					
Dimensión 07: Integración de Equipos						

6	La coordinación de la fuerza					
---	------------------------------	--	--	--	--	--

	laboral favorece la productividad laboral					
7	Que el impulsar el trabajo en equipo es favorable para lograr las metas					
8	¿La innovación en la atención contribuye a la integración de equipos en la red de salud Leoncio Prado?					
9	¿El trabajo en armonía es favorable para el equipo de trabajo?					
Dimensión 08: Evaluación de Desempeño						
10	La evaluación de parte de los usuarios es favorable para mejorar la calidad de atención					
11	La calificación mediante escalas permite mejorar nuestro rendimiento					
12	¿La evaluación de desempeño de incidentes críticos del trabajo en equipo permite la efectividad en la red de salud Leoncio Prado?					

III. GESTION ADMINISTRATIVA

N°	Preguntas	Percepción de la Dimensión				
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión 1: Planeación						
13	La gerencia está capacitada para lograr los objetivos de la institución					
14	Las estrategias establecidas son óptimas para ser competitivos en el sector salud					
15	La gerencia establece el reconocimiento y bonificación por productividad.					
Dimensión 2: Organización						
16	El organigrama de la empresa permite ser eficaz en el proceso administrativo					
17	El manual de funciones permite a los colaboradores cumplir con eficiencia los trabajos designados					
Dimensión 3: Dirección						
18	Los conflictos entre los colaboradores perjudican el trabajo en equipo					
19	Los responsables de las diversas áreas toman decisiones según lo planificado					
20	El clima institucional en la empresa es favorable para lograr los objetivos planificados					
Dimensión 4: Control						
21	El proceso planificado en las confecciones textiles logra productos de calidad					
22	El control preventivo de las maquinas evito retrasos en la producción					

Muchas gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTOS)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario

NOMBRE DEL EXPERTO : Dr. Walter Eduardo Mucha Huamán

ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Administrador

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				Puntaje																							
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																								
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																		X																										
2	Los ítems ayudan describir conductas.																			X																									
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico.																			X																									
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores.																				X																								
5	La cantidad de ítems son suficientes para cada indicador.																			X																									
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																			X																									
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X																									
PUNTAJE PROMEDIO																																													

OPINIÓN GLOBAL: El instrumento aplica para la investigación planteada

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELÉFONO	E-MAIL	FECHA
09598004	945831226	wamuhua@hotmail.com	27/06/2025



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTOS)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario


NOMBRE DEL EXPERTO : Mag. Julio César Yllatepa Casales

ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Magister en administración

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA				Puntaje		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95		100	
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																		X				
2	Los ítems ayudan describir conductas.																		X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico.																		X				
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores.																		X				
5	La cantidad de ítems son suficientes para cada indicador.																		X				
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																		X				
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																		X				
PUNTAJE PROMEDIO																						85	

OPINIÓN GLOBAL: _____


 FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELÉFONO	E-MAIL
44021577	931239223	julio.yllatepa@unsa.edu.pe

Anexo 3. Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,811	,826	22

Como se puede apreciar en la tabla anterior, el valor del coeficiente en mención es igual a 0.811 y se encuentra dentro de la estandarización de bueno, por lo cual se considera que el instrumento de medición de datos usado para el presente estudio presenta una consistencia aceptable para el uso de la información.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. La capacitación de representación de funciones contribuirá en tomar decisiones eficientes	82,03	85,742	,356	.	,805
2. La capacitación de prácticas en el manejo de documentos es idónea para la función que realiza	81,97	92,256	-,110	.	,817
3. La capacitación en rotación de puestos mejora los resultados del trabajo en equipo.	81,75	96,707	-,331	.	,835
4. El salario que recibe esta de acorde a los trabajos que realiza	80,58	89,679	,056	.	,818
5. El salario no monetario afecta a la alta rotación de personal.	81,58	81,450	,516	.	,796
6. La coordinación de la fuerza laboral favorece la productividad laboral	81,94	82,568	,240	.	,817
7. Que el impulsar el trabajo en equipo es favorable para lograr las metas	80,78	87,435	,273	.	,808

8. ¿La innovación en la atención contribuye a la integración de equipos en la red de salud Leoncio Prado?	81,53	88,713	,059	.	,822
9. ¿El trabajo en armonía es favorable para el equipo de trabajo?	81,14	90,694	-,012	.	,822
10. La evaluación de parte de los usuarios es favorable para mejorar la calidad de atención.	81,97	85,342	,376	.	,804
11. La calificación mediante escalas permite mejorar nuestro rendimiento	80,94	80,740	,482	.	,797
12. ¿La evaluación de desempeño de incidentes críticos del trabajo en equipo permite la efectividad en la red de salud Leoncio Prado?	80,19	80,733	,599	.	,793
13. La gerencia está capacitada para lograr los objetivos de la institución	80,58	94,821	-,294	.	,826
14. Las estrategias establecidas son óptimas para ser competitivos en el sector salud	80,72	81,063	,797	.	,789
15. La gerencia establece el reconocimiento y bonificación por productividad.	80,56	84,140	,540	.	,798
16. El organigrama de la empresa permite ser eficaz en el proceso administrativo	79,89	85,416	,245	.	,810
17. El manual de funciones permite a los colaboradores cumplir con eficiencia los trabajos designados	79,92	85,164	,460	.	,801
18. Los conflictos entre los colaboradores perjudican el trabajo en equipo	80,22	87,721	,332	.	,806
19. Los responsables de las diversas áreas toman decisiones según lo planificado	80,72	79,121	,664	.	,789
20. El clima institucional en la empresa es favorable para lograr los objetivos planificados	80,67	78,914	,885	.	,783
21. El proceso planificado en las confecciones textiles logra productos de calidad	80,58	77,279	,832	.	,781

22. El control preventivo de las maquinas evito retrasos en la producción	80,11	83,759	,555	.	,798
---	-------	--------	------	---	------

Anexo 4. Población y muestra

Anexo 4. Población

Nº	Cargo Estructural	Cantidad	%
1	Dirección Ejecutiva	3	4.35
2	Órgano de Control Institucional	3	4.35
3	Dirección de Desarrollo Institucional	1	1.45
4	Unidad de Planificación y Racionalización	4	5.80
5	Unidad de Seguros	6	8.70
6	Unidad de Inteligencia Sanitaria	19	27.54
7	Oficina de Cuidado Integral de la Salud	1	1.45
8	Coordinación de Estrategias Sanitarias	8	11.59
9	Dirección de Administración	2	2.90
10	Unidad de Logística	10	14.49
11	Unidad de Economía	5	7.25
12	Unidad de Recursos Humanos	7	10.14
Total		69	100

Anexo 5. Tabulación de datos

	CAPACITACIÓN		SALARIO		VA= CAPITAL HUMANO		
	5 ¿La capacitación de representación de funciones contribuirá en tomar decisiones eficientes?	6 ¿La capacitación de prácticas en el manejo de documentos es idónea para la función que realiza?	7 ¿La capacitación en rotación de puestos mejora los resultados del trabajo en equipo?	8 ¿El salario que recibe esta de acorde a los trabajos que realiza?	9 ¿El salario no monetario afecta a la alta rotación de personal?	10 ¿La coordinación de la fuerza laboral favorece la productividad laboral?	11 ¿El impulsar el trabajo en equipo es favorable para lograr las metas?
3	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi siempre
4	Nunca	Nunca	Casi Nunca	nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre
5	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi siempre
7	Nunca	Nunca	Casi Nunca	nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre
8	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
9	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
10	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
12	Nunca	Nunca	Casi Nunca	nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre
13	Nunca	Nunca	Casi Nunca	nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre
14	Nunca	Nunca	Casi Nunca	nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre
15	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi siempre
16	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi siempre
17	Nunca	Nunca	Casi Nunca	nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre
18	Nunca	Nunca	Casi Nunca	nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre
19	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
20	Nunca	Nunca	Casi Nunca	nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre
21	Nunca	Nunca	Casi Nunca	nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre