



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA CLÍNICA ALIADA S.A.C.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

RODOLFO YATACO CHACALIAZA
ORCID: 0000-0003-4776-6196

ASESOR

MAG. FERNANDO PEDRO RUIZ GUEVARA
ORCID: 0000-0003-0882-7988

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2022



CC BY-ND

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

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Yataco Chacaliaza, R. (2022). *Factores de motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la clínica Aliada S.A.C.* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

| Datos del autor | |
|--------------------------------------|---|
| Nombres y apellidos | Rodolfo Yataco Chacaliza |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 42078945 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-4776-6196 |
| Datos del asesor | |
| Nombres y apellidos | Fernando Pedro Ruiz Guevara |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 09576008 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-0882-7988 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | Jorge Alonso Ramos Chang |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 40968849 |
| Secretario del jurado | |
| Nombres y apellidos | James Arístides Pajuelo Rodriguez |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 03497186 |
| Vocal del jurado | |
| Nombres y apellidos | Pablo Enrique Cabral Byrne |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 10280491 |
| Datos de investigación | |
| Título de la investigación | Factores de motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la clínica Aliada S.A.C. |
| Línea de investigación institucional | Ciencia, Tecnología e Innovación |
| Línea de investigación del Programa | Dirección de organizaciones y personas |
| URL de disciplinas OCDE | https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 |

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE
SUFICIENCIA PROFESIONAL**

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de trabajo de suficiencia profesional conformado por: MAG. RAMOS CHANG, JORGE ALONSO quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. PAJUELO RODRIGUEZ, JAMES ARISTIDES y MAG. CABRAL BYRNE, PABLO ENRIQUE, reunidos en acto público para dictaminar el trabajo de suficiencia profesional:

**FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA CLÍNICA ALIADA S.A.C.**

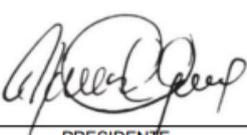
Presentado por el bachiller:

- 1) YATACO CHACALIAZA, RODOLFO

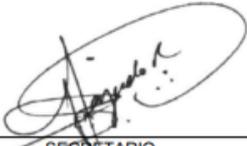
Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR MAYORÍA

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 12 de octubre del 2022.



PRESIDENTE
MAG. RAMOS CHANG,
JORGE ALONSO



SECRETARIO
MAG. PAJUELO RODRIGUEZ,
JAMES ARISTIDES



VOCAL
MAG. CABRAL BYRNE, PABLO
ENRIQUE

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo FERNANDO PEDRO RUIZ GUEVARA docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor del trabajo de suficiencia profesional titulado:

"FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CLÍNICA ALIADA S.A.C."

Del bachiller RODOLFO YATACO CHACALIAZA, constato que el trabajo de suficiencia profesional tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de suficiencia profesional cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 16 de junio de 2023



MG. FERNANDO PEDRO RUIZ GUEVARA

DNI: 09576008

DEDICATORIA

Dios, porque has estado conmigo en cada paso del camino, cuidándome y dándome la fuerza para seguir adelante, a mis padres, que siempre han seguido el camino de mi educación durante toda mi vida, y siempre me apoyan. Para mi esposa por ser la única que me acompaña en todo contexto y para mi hijo que es mi alegría, para seguir perseverando.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma del Perú y especialmente a la Facultad de Administración de Empresas por los conocimientos, asesorías, confianza y formación profesional. A la clínica ALIADA S.A.C. y a los colaboradores por darme la oportunidad de realizar el trabajo de investigación en la institución. Finalmente, me gustaría agradecer a mis compañeros y familia que me inspiran a seguir mejorando cada día.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| DEDICATORIA | 2 |
| AGRADECIMIENTOS | 3 |
| RESUMEN | 7 |
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DEL TEMA | |
| 1.1 Antecedentes | 10 |
| 1.2 Descripción organizacional | 11 |
| 1.3 Contexto socioeconómico | 14 |
| 1.4 Descripción general de la experiencia | 15 |
| 1.5 Explicación del cargo, funciones ejecutadas | 16 |
| 1.6 Propósito del puesto | 17 |
| 1.7 Producto o proceso | 18 |
| 1.8 Resultados | 19 |
| CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN | |
| 2.1 Aplicaciones teóricas | 29 |
| 2.2 Métodos y procedimientos | 29 |
| CAPÍTULO III: APORTES Y DESARROLLO DE EXPERIENCIAS | |
| 3.1 Aportes teóricos | 31 |
| 3.2 Aportes prácticos | 32 |
| CONCLUSIONES | 35 |
| RECOMENDACIONES | 37 |
| REFERENCIAS | |
| ANEXOS | |

LISTA DE TABLAS

- | | |
|----------|--|
| Tabla 1 | Resultados descriptivos de la aplicación del Excel en la administración de la clínica |
| Tabla 2 | Resultados descriptivos de la utilización de los KPI - Key Performance Indicator |
| Tabla 3 | Resultados descriptivos del manejo de los tiempos de trabajo como ayuda al desempeño laboral |
| Tabla 4 | Resultados descriptivos de la rotación de personal como beneficio al desempeño del personal |
| Tabla 5 | Resultados descriptivos de los procesos de validación como parte de la gestión de calidad |
| Tabla 6 | Resultados descriptivos de la utilización de un sistema inteligente de gestión |
| Tabla 7 | Resultados descriptivos de la motivación como factor de mejora de desempeño |
| Tabla 8 | Resultados descriptivos de la programación de necesidades de los pacientes |
| Tabla 9 | Resultados descriptivos del control estadístico mensual de la atención de los pacientes |
| Tabla 10 | Resultados descriptivos del informe correcto del stock de los materiales de bioseguridad |
| Tabla 11 | Estrategias de salario |
| Tabla 12 | Estrategias de capacitación |

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Ubicación geográfica de la clínica Aliada S.A.C.
- Figura 2 Organigrama organizacional de la clínica Aliada S.A.C.
- Figura 3 Resultados porcentuales de la aplicación del Excel en la administración de la clínica
- Figura 4 Resultados porcentuales de la utilización de los KPI - Key Performance Indicator
- Figura 5 Resultados porcentuales del manejo de los tiempos de trabajo como ayuda al desempeño laboral
- Figura 6 Resultados porcentuales de la rotación de personal como beneficio al desempeño del personal
- Figura 7 Resultados porcentuales de los procesos de validación como parte de la gestión de calidad
- Figura 8 Resultados porcentuales de la utilización de un sistema inteligente de gestión
- Figura 9 Resultados porcentuales de la motivación como factor de mejora de desempeño
- Figura 10 Resultados porcentuales de la programación de necesidades de los pacientes
- Figura 11 Resultados porcentuales del control estadístico mensual de la atención de los pacientes
- Figura 12 Resultados porcentuales del informe correcto del stock de los materiales de bioseguridad

RESUMEN

La importancia de esta investigación radica en presentar nuevos resultados que ayuden en la solución del problema laboral. En este caso particular, el objetivo del trabajo fue investigar la relación entre la motivación de cambio y el desempeño laboral, que es el foco de investigación en gestión de recursos humanos. En cuanto al problema específico, la información recolectada brindará el marco teórico y el sustento del problema. Por otro lado, la evaluación de los logros en términos de competitividad ayudó a desarrollar la competencia como empresa. Esta investigación tiene sus raíces en los problemas que se presentan al momento de asumir nuevos retos y poder cumplir con los requisitos necesarios para formar parte de una entidad internacional. A su vez, el problema radica en el personal nacido en el proceso de atención del cáncer. En este sentido, al mejorar los procesos y motivar a los empleados, se han creado nuevas oportunidades para mejorar el desempeño del individuo y de la clínica.

INTRODUCCIÓN

El objetivo primordial de la investigación consistió en identificar la incidencia que tiene la motivación y el desempeño laboral con la finalidad de formar o desarrollar una empresa más competitiva. Este trabajo fue desarrollado en conjunto con el personal administrativo de la clínica Aliados S.A.C. Es importante entender que la motivación es un factor importante dentro de la gestión del talento humano porque genera múltiples beneficios a los colaboradores como a la organización misma, en ese sentido es importante mencionar que un personal motivado tiene un mejor desempeño laboral y por ende la productividad de la empresa se ve favorecida. Por otro lado, un personal motivado fomenta un buen clima laboral en la empresa, generando un ambiente propicio para desempeñar sus funciones. Esta investigación, se centró en recopilar información de 39 personas que trabajaban en el puesto anterior y observar su impacto en los negocios. La recopilación de la información se realizó mediante cuestionarios recogidos de otras investigaciones.

El procedimiento de investigación integral de esta investigación se divide en capítulos con la finalidad de tener una mejor estructura.

En el primer capítulo, se desarrolló aspectos generales relacionados al tema, incluyendo contexto, descripción organizacional, contexto socioeconómico, entre otros factores relacionados a la estructura de la empresa.

En el segundo capítulo, se desarrolló la justificación del estudio que comprende las implicancias teóricas, los métodos de investigación desarrollados y los procedimientos utilizados que permitieron abordar el caso comercial del informe de investigación.

En el tercer capítulo, se presentaron las contribuciones teóricas y profesionales, así como el desarrollo empírico que comprenden estos aportes que se entiende como acciones de mejora que se implementara en la empresa.

Finalmente, se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó en este trabajo de suficiencia que evidencia procesos científicos para su elaboración.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TEMA

1.1. Antecedentes

La clínica Aliados S.A.C. nace en el año 2004, cuando inicia operaciones Oncocare, empresa fundada por el Dr. Carlos Carracedo junto a su esposa, la Dra. Rosario Uribe. Sus servicios comenzaron a expandirse a un modesto centro médico ubicado en la zona de Surco. La calidad del servicio que brinda hace que la atención de este centro sea de gran necesidad, por lo que su actual local, ubicado en San Isidro, fue diseñado desde un inicio como un centro oncológico integral, que abrió sus puertas en 2008, y es un edificio de 2,000 metros cuadrados. En agosto de 2011 se firmó un acuerdo con Pacífico Seguros, quien se convirtió en el principal accionista de la compañía conservando los sellos distintivos del propietario original. La clínica Aliados S.A.C. con sello de identificación desde 2013, ha desarrollado su infraestructura, equipamiento y servicios para convertirse en un referente nacional, nacional e internacional en la lucha contra el cáncer. En los siguientes años se aprobó una alianza global con Johns Hopkins, abriendo un camino a nuestro favor para la excelencia en la atención, pero a la vez se presentaron muchos desafíos que significaron cambios en la forma en que opera la clínica, creando métricas de atención que permitieron medir la efectividad en la gestión de proceso y creando más trabajo en menos tiempo, parte del personal pertenece a la mezcla oncológica para entregar un procedimiento adecuado en poco tiempo, y por lo tanto no crea estrés para el trabajador, ni para todas las áreas involucradas en la operación; pero todo se hizo con la habilidad y la ayuda de todos los trabajadores, que ahora es la referencia común para los procedimientos oncológicos. La clínica Aliada no solo es un centro médico especializado en oncología integral que maneja los más altos estándares

internacionales en sus programas de prevención, diagnóstico y tratamiento del cáncer, hay muchas más razones para ser la mejor opción. La clínica tiene un acuerdo integral de asistencia y consulta con el Johns Hopkins International Medical Center, el brazo internacional del centro de atención médica líder en el mundo, cuáles hospitales han sido destacados por US News & World Report como el mejor hospital de Estados Unidos.

La red de clínicas Sanna es otro apoyo que complementa el tratamiento del cáncer cuando los pacientes lo necesitan. Al igual que la cirugía y los trasplantes de médula ósea. Además de esto, está acreditado por Accreditas Global, el brazo internacional de la Association for Worldwide Accreditation of Healthcare (AAHHC), la organización líder en los Estados Unidos para estas acreditaciones. El equipo médico está formado por especialistas reconocidos que tienen acceso a todos los especialistas relacionados con el cáncer y brindan un tratamiento individualizado para el paciente y su familia, asegurando que reciban el mejor tratamiento posible.

Se utiliza la mejor tecnología para aplicar los últimos tratamientos contra el cáncer en el mundo. Una de ellas es la mamografía 3D que detecta hasta un 50% más de casos que la mamografía convencional. Además, ser la única empresa del país en ofrecer modalidades avanzadas de radioterapia, garantizando mayores índices de supervivencia y menores efectos secundarios. Además, ofrecemos bioterapéuticos que gestionan la localización y detección de células tumorales.

1.2. Descripción organizacional

La clínica Aliada nació en 2004, cuando inició operaciones Oncocare, empresa fundada por el Dr. Carlos Carracedo junto a su esposa, la Dra. Rosario Uribe. Sus servicios comenzaron a expandirse en un modesto centro médico ubicado en el barrio de Surco.

La calidad del servicio que brinda hace que la atención de este centro sea de gran necesidad, por lo que su actual local, ubicado en San Isidro, fue diseñado desde un inicio como un centro oncológico integral, que abrió sus puertas en 2008, y es un edificio de 2,000 m². En agosto de 2011 se firmó un acuerdo con Pacífico Seguros, quien se convirtió en el principal accionista de la compañía, conservando las señas de identidad de su propietario original. La clínica Aliada tiene una identidad desde el 2013, que ha desarrollado su infraestructura, equipamiento y servicios para convertirse en el referente nacional y mundial en la lucha contra el cáncer.

En los años siguientes se aprobó una alianza global con Johns Hopkins, abriendo un camino a nuestro favor para la excelencia en la atención, pero a la vez muchos desafíos que significaron cambios en la forma de operar, creando métricas de atención, midiendo nuestra efectividad en la gestión un proceso, y creando más trabajo en menos tiempo, parte del mismo pertenece al mix oncológico para entregar un procedimiento adecuado en poco tiempo, y así no crea estrés al trabajador, ni a todas las áreas involucradas en la operación, pero todo se realizó con habilidad y asistencia de todos los trabajadores, y ahora es la referencia común para los procedimientos oncológicos.

1.2.1. Valores

Los valores que han guiado la misión de clínica Aliada S.A.C. hasta ahora son expresiones de la visión e intención del fundador. Estos son centrados en el paciente y se esfuerzan por comprender lo que los pacientes y sus familias necesitan para brindarles el mejor servicio, superando con creces la calidad de atención que todos los pacientes merecen sin distinción de ningún tipo haciendo que la clínica sea reconocida por su calidad.

1.2.1.1. Excelencia profesional.

Las actualizaciones, el intercambio de conocimientos y el apoyo de los líderes mundiales en salud, hizo que mejoráramos nuestro desarrollo profesional para aplicar las últimas tecnologías médicas a la vida.

1.2.1.2. Trabajo en equipo.

En el beneficio del paciente, introducimos una perspectiva médica multidisciplinar, así como la relación entre las diferentes áreas asistenciales que permita que el paciente tenga el mejor de los servicios.

1.2.1.3. Integridad.

En la clínica actúan con cuidado y están sujetos a una ética individual y colectiva para ganarse la confianza y el respeto de los agentes colaboradores, alianzas médicas y pacientes.

1.2.2. Ubicación, servicios que brinda la empresa

La clínica Aliada (Oncocare S.A.C) se ubica en la Av. José Gálvez Barrenechea 1044 en el distrito de San Isidro, departamento de Lima.

Figura 1

Ubicación geográfica de la clínica Aliada S.A.C.



1.3. Contexto socioeconómico

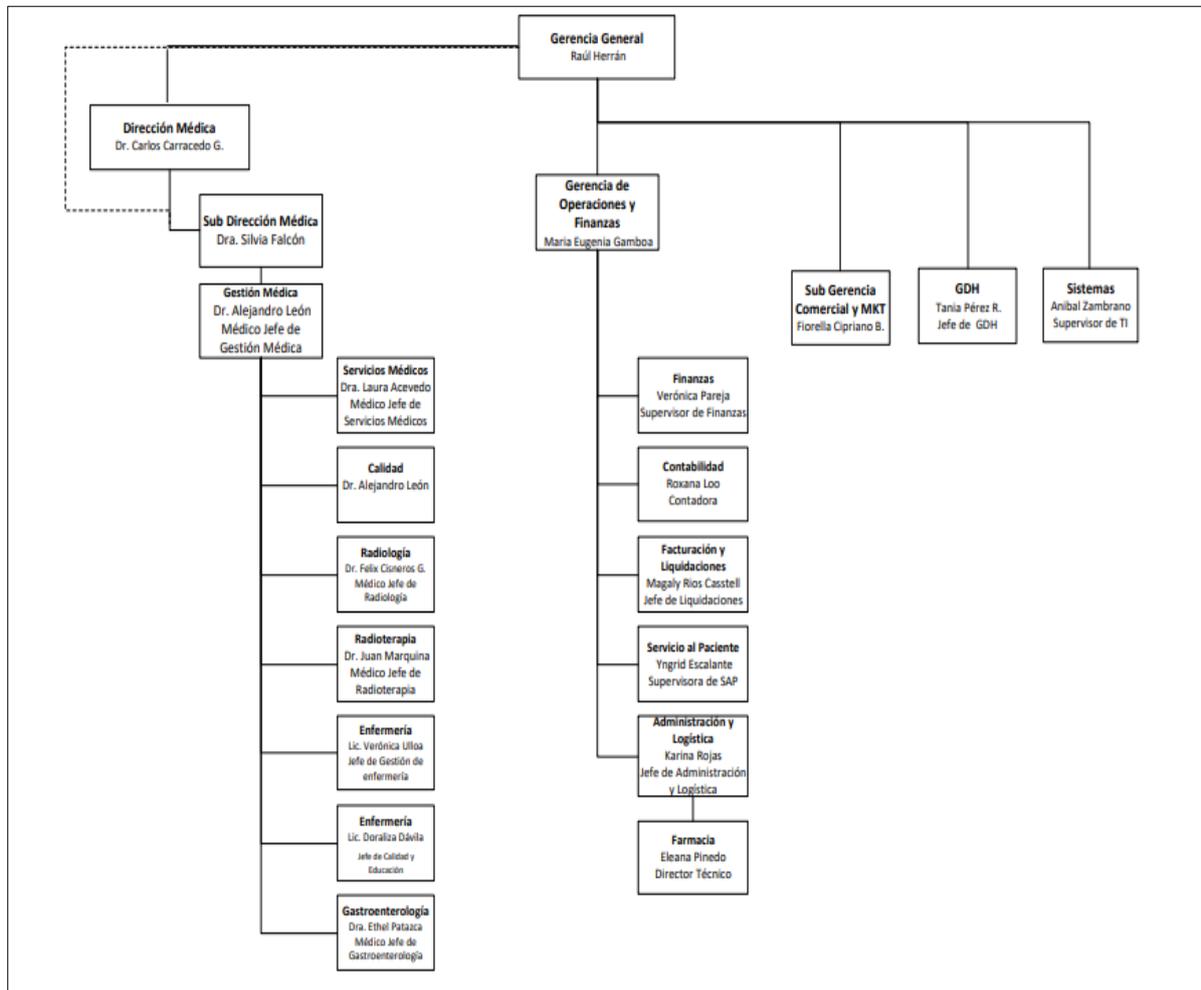
La empresa tiene un buen clima laboral que ayuda mucho para poder realizar cambios y mejoras dentro de su diseño organizacional muy flexible, para este contexto de vida que se desarrolla, con los cambios de nuevas formas de vida y manejo de la salud ante muchas amenazas de enfermedades virales que se presenta y de las afecciones conocidas que se manifiestan, en las personas como parte de su ciclo de vida.

Por tal razón la clínica Aliada S.A.C., brinda un servicio de alta calidad y una excelente atención, por tal motivo tiene una buena posición en el mercado de la salud, por su alta calidad de sus servicios referente a la salud y sus destacados profesionales y profesionalismo que demuestra cada día, en favor de todos sus pacientes y esto sirve como un marketing viral que se constituye una de las fuerzas publicitarias más importantes que goza la clínica y que forma parte de su empoderamiento local y nacional.

Por estos motivos, la clínica tiene un rendimiento económico aceptable y sostenimiento financiero en el tiempo, que mantiene su crecimiento sostenido, para seguir creciendo y mejorando en su equipamiento de manera gradual de forma planificada, para la atención de los diversos servicios que brinda la clínica a sus pacientes que merecen la eficiencia y eficacia de sus servicios, en sus instalaciones debidamente equipadas, para cumplir con los procedimientos que requiere cada atención y según la especialidad que necesita la afección por parte del paciente motivo principal del servicio de la clínica y de todos los laboran en la organización como parte de su misión institucional y su visión a futuro de las metas de cada año que se viene cumpliendo para el logro de los objetivos institucionales.

Figura 2

Organigrama organizacional de la clínica Aliada S.A.C.



1.4. Descripción general de experiencia

La práctica de gestión de recursos humanos, junto con el trabajo en equipo y personas capaces de asumir nuevos retos, mejoran todos los procesos y retos aquí descritos, tenemos que ejecutar un sistema de gestión de aserciones de Excel en menos tiempo y así el tiempo puede ser utilizado para realizar otras funciones.

Este accionar hizo que mientras se preparaba el mismo tipo de poción, lo que redujo el tiempo de permanencia en el área de dispensación. He implementado un sistema de calificación a través de reuniones, donde se gestiona cómo se visualizan en el área, así como también cómo gestionan las ideas de mejora administre la

rotación de empleados en trabajos específicos para evitar el hábito de hacer el mismo trabajo una y otra vez y así puede usar sus actitudes para ayudar a mejorar. La clínica Aliada S.A.C. es una empresa que se ha consolidado como líder en el tratamiento del cáncer, y se dice que el área no logró administrar su tiempo de acuerdo con las necesidades, además de molestar a los profesionales que trabajan en ella. Por otro lado, no se establecieron los procedimientos de verificación para asegurar el objetivo esperado de la unidad, lo que se hizo de forma intermitente o casi a cero, elaborando una hoja de cálculo con los valores indicados, y esto nos asegura valores precisos que garantizan la efectividad. tratos.

Durante las reuniones con el personal, así como con el departamento médico, se dijo que se debe establecer un sistema para calcular la dosis prescrita y así asegurar los métodos de tratamiento, e investigar las tablas y valores más utilizados para mejor estimación, el sistema fue desarrollado y fue muy bien aceptado por el personal.

1.5. Explicación del cargo, funciones ejecutadas

1.5.1. Funciones ejecutadas como auxiliar en administrativo.

Las funciones consistían en supervisar las estadísticas mensuales que se desarrollan en la clínica, siendo estas:

- Responsable de administración (documentos de solicitud presentados - agotados)
- Planificar y ordenar los suministros necesarios para preparar e implementar la quimioterapia.
- Coordinar y monitorear el inventario y mantenimiento de medicamentos y suministros citostáticos.
- Registros de seguimiento (producción diaria, temperatura, frigorífico, etc.).

- Elaborar estadísticas mensuales.
- Responsable de mantener el stock actual de materiales de bioseguridad para el personal que se ocupa de los citostáticos.
- Responsable de coordinar y proporcionar equipos de bioseguridad a los terapeutas.
- Programar diariamente los trabajos preparatorios por realizar y elaborar los carteles correspondientes.

1.6. Propósito del puesto

La necesidad de mantener el trabajo en equipo, la responsabilidad y la comunicación. Todos estos son esenciales para completar las tareas administrativas asignadas de manera eficiente.

1.6.1 Desafíos

- Hacer que los empleados se sientan orgullosos del trabajo que realizan en la clínica pues se efectúan acciones que les permitan identificarse con la clínica por el trato que reciben.
- Evitar la fatiga y el estrés de los empleados realizando acciones de recreación para el personal.
- Permite obtener conocimientos que reduzcan la estadía a largo plazo en el área de preparación sino la idea era atender de manera rápida y con calidad de los productos y servicios.
- Crear un procedimiento de Excel para reducir el tiempo de verificación de los datos de los pacientes, la idea era tener una base de datos que permita identificar con facilidad de los clientes fieles a la clínica como los clientes en donde se tiene que aplicar estrategias para lograr que la clínica sea su primera opción de atención.

1.7. Producto o proceso

La unidad no cuenta con equipos informáticos ni procesos para gestionar con mayor rapidez el sistema de confirmación, evitando pérdidas de tiempo innecesarias. Asimismo, se ha aplicado al transporte de mercancías del mismo tipo, porque requiere el mismo trámite y así se reduce el tiempo de discrepancias en un mismo asunto.

Por otro lado, se ha rastreado el tiempo de pausa alternativo, se han modificado las funciones y, por lo tanto, se puede invertir el orden. Se ha desarrollado un método de evaluación a través de reuniones de todos los empleados, en el que se aportan opiniones y autocríticas para mejorar el trabajo en equipo. Sobre todo, en las actividades administrativas se debe tener mucha coordinación y sinergia en la gestión, con el fin de llegar a la obtención de las metas, que la empresa necesita para ser sostenible en el tiempo y pueda tener rentabilidad, parte importante de las actividades de la organización.

Esto genera que las diferentes áreas administrativas desarrollen sus procedimientos, para poder desarrollar los procesos estandarizados y verificados para la atención de los pacientes de la clínica donde solicitan los diversos servicios que se brindan, para beneficio de la salud de los pacientes que se atienden todos los días en la clínica.

Si bien existen diferentes procedimientos de atención que buscan brindar una buena experiencia de visita y excelente atención con un servicio de alta calidad que cumplan las necesidades de los clientes cuando solicitan los productos y/o servicios de la clínica.

1.8. Resultados

1.8.1. Presentación y resultados de las encuestas

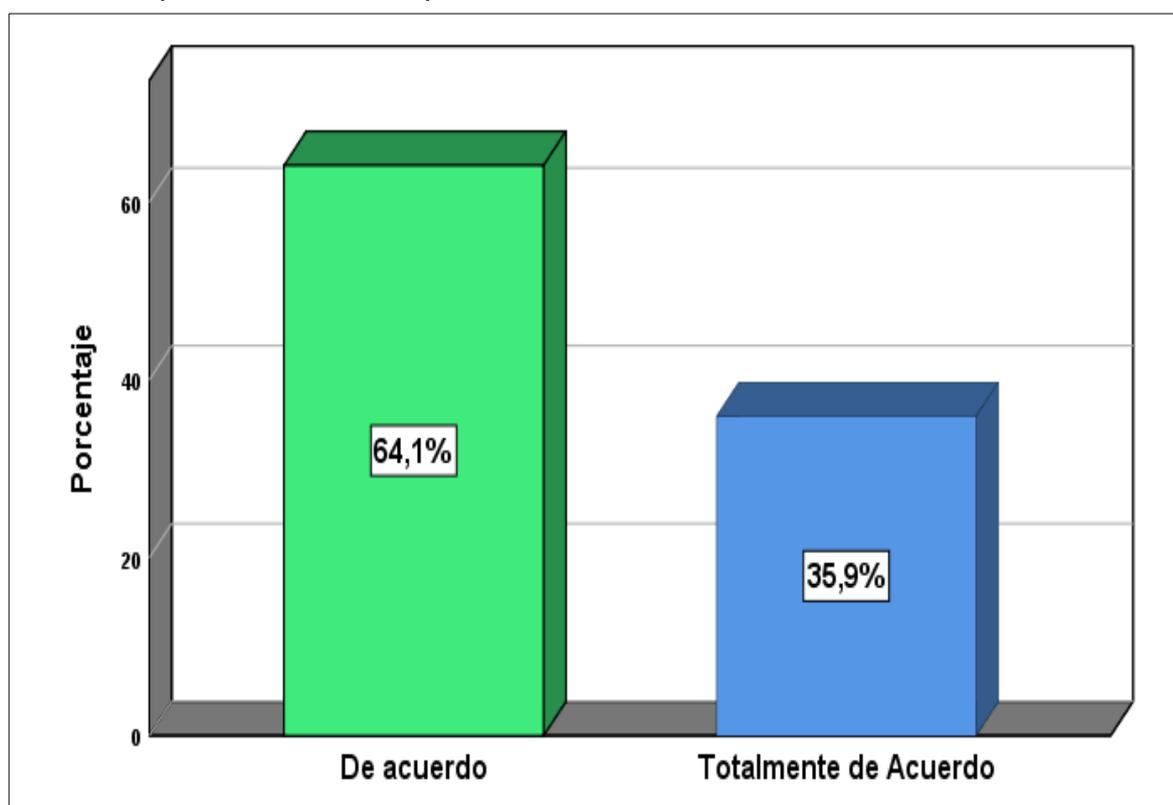
Tabla 1

Resultados descriptivos de la aplicación del Excel en la administración de la clínica

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 25 | 64,1 |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 35,9 |
| Total | 39 | 100,0 |

Figura 3

Resultados porcentuales de la aplicación del Excel en la administración de la clínica



En la tabla 1 y figura 3, se observa que 14 colaboradores que representan el 35,9% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, y finalmente, 25 colaboradores que representan el 64,1% indican que están de acuerdo con la aplicación de este software para el desarrollo de sus actividades diarias en la clínica.

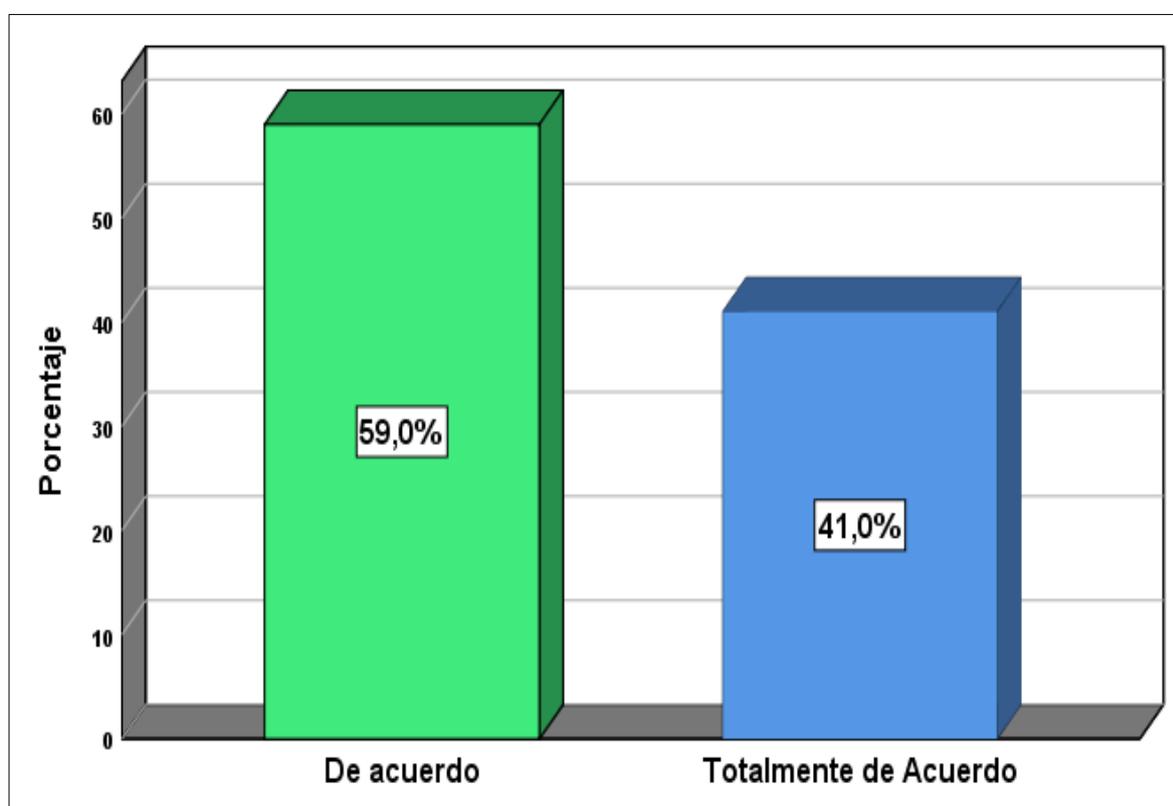
Tabla 2

Resultados descriptivos de la utilización de los KPI - Key Performance Indicator

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 23 | 59,0 |
| Totalmente de acuerdo | 16 | 41,0 |
| Total | 39 | 100,0 |

Figura 4

Resultados porcentuales de la utilización de los KPI - Key Performance Indicator



En la tabla 2 y figura 4, se observa que 16 colaboradores que representan el 41% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, y finalmente, 23 colaboradores que representan el 59% indican que están de acuerdo con la aplicación de utilización de los KPI - Key Performance Indicator durante el desarrollo de sus actividades diarias en la clínica.

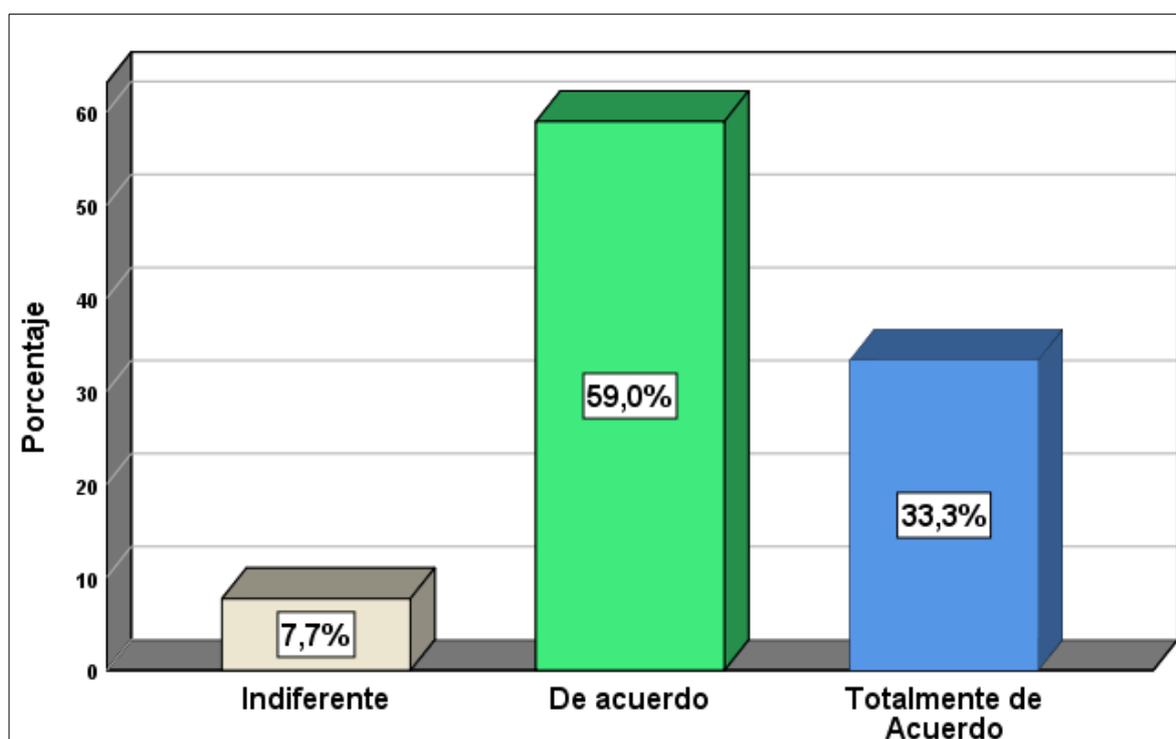
Tabla 3

Resultados descriptivos del manejo de los tiempos de trabajo como ayuda al desempeño laboral

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Indiferente | 3 | 7,7 |
| De acuerdo | 23 | 59,0 |
| Totalmente de Acuerdo | 13 | 33,3 |
| Total | 39 | 100,0 |

Figura 5

Resultados porcentuales del manejo de los tiempos de trabajo como ayuda al desempeño laboral



En la tabla 3 y figura 5, se observa que 16 colaboradores que representan el 41% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, y finalmente, 23 colaboradores que representan el 59% indican que están de acuerdo con la aplicación de utilización de los KPI - Key Performance Indicator durante el desarrollo de sus actividades diarias en la clínica.

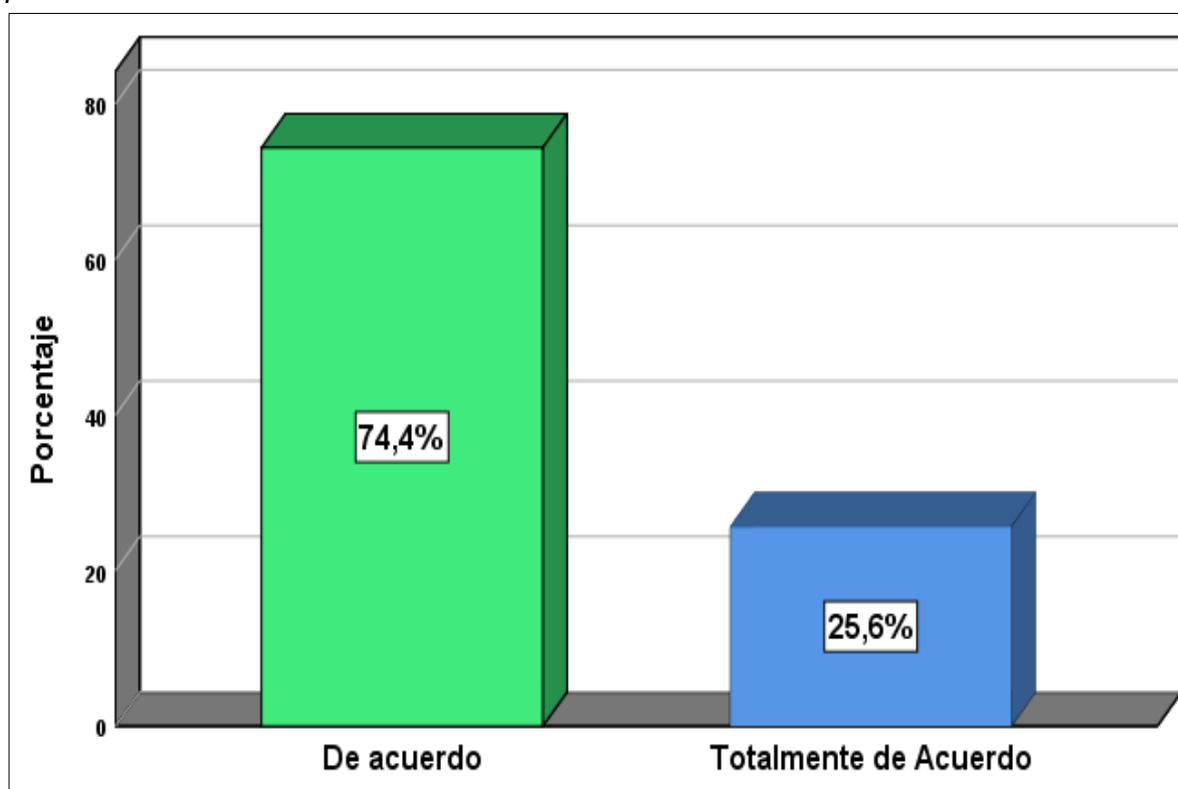
Tabla 4

Resultados descriptivos de la rotación de personal como beneficio al desempeño del personal

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 29 | 74,4 |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 25,6 |
| Total | 39 | 100,0 |

Figura 6

Resultados porcentuales de la rotación de personal como beneficio al desempeño del personal



En la tabla 4 y figura 6, se observa que 20 colaboradores que representan el 25,6% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, y finalmente, 29 colaboradores que representan el 74,4% indican que están de acuerdo indicando que la rotación de personal es beneficioso para el desempeño del personal en su quehacer diario en la clínica.

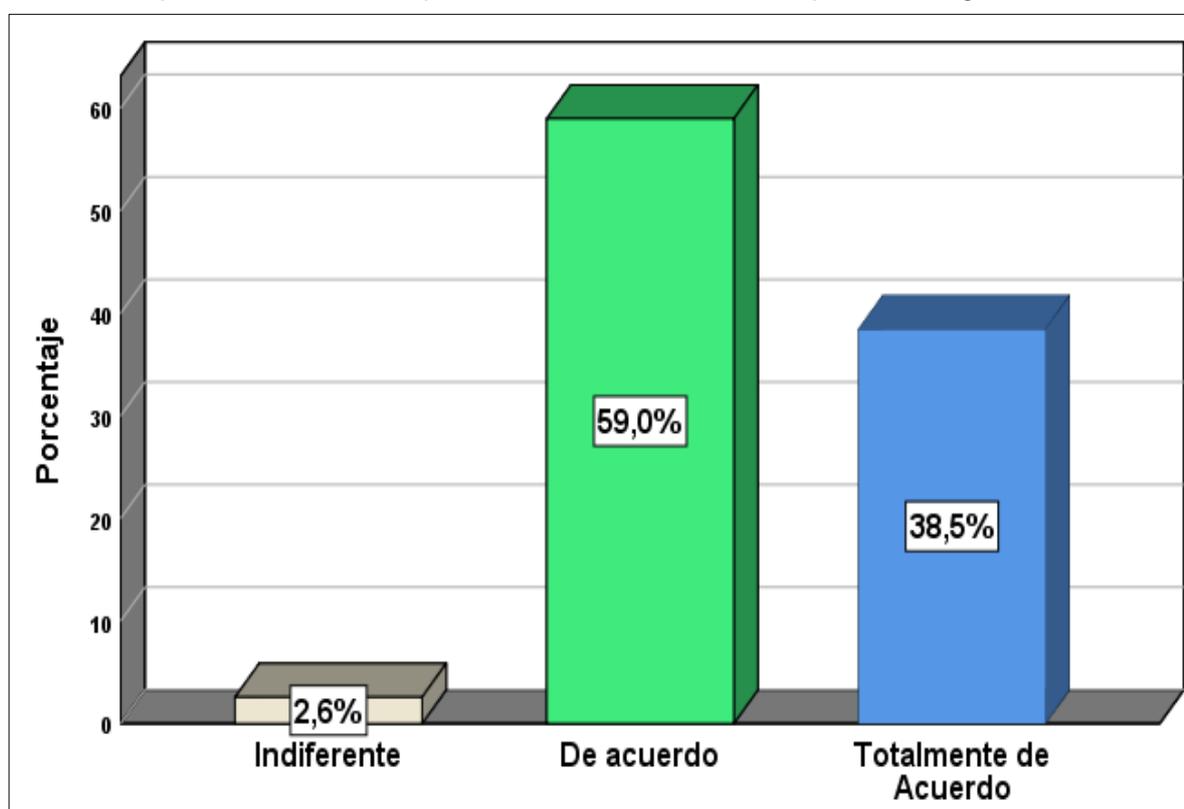
Tabla 5

Resultados descriptivos de los procesos de validación como parte de la gestión de calidad

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Indiferente | 1 | 2,6 |
| De acuerdo | 23 | 59,0 |
| Totalmente de acuerdo | 15 | 38,5 |
| Total | 39 | 100,0 |

Figura 7

Resultados porcentuales de los procesos de validación como parte de la gestión de calidad



En la tabla 5 y figura 7, se observa que 1 colaborador que representa el 2,6% de los encuestados indica ser indiferentes, 15 colaboradores que representan el 38,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo, y finalmente, 23 colaboradores que representan el 59% indican que están de acuerdo. Estos resultados indican que los procesos de validación como parte de la gestión de calidad en la clínica son deficientes.

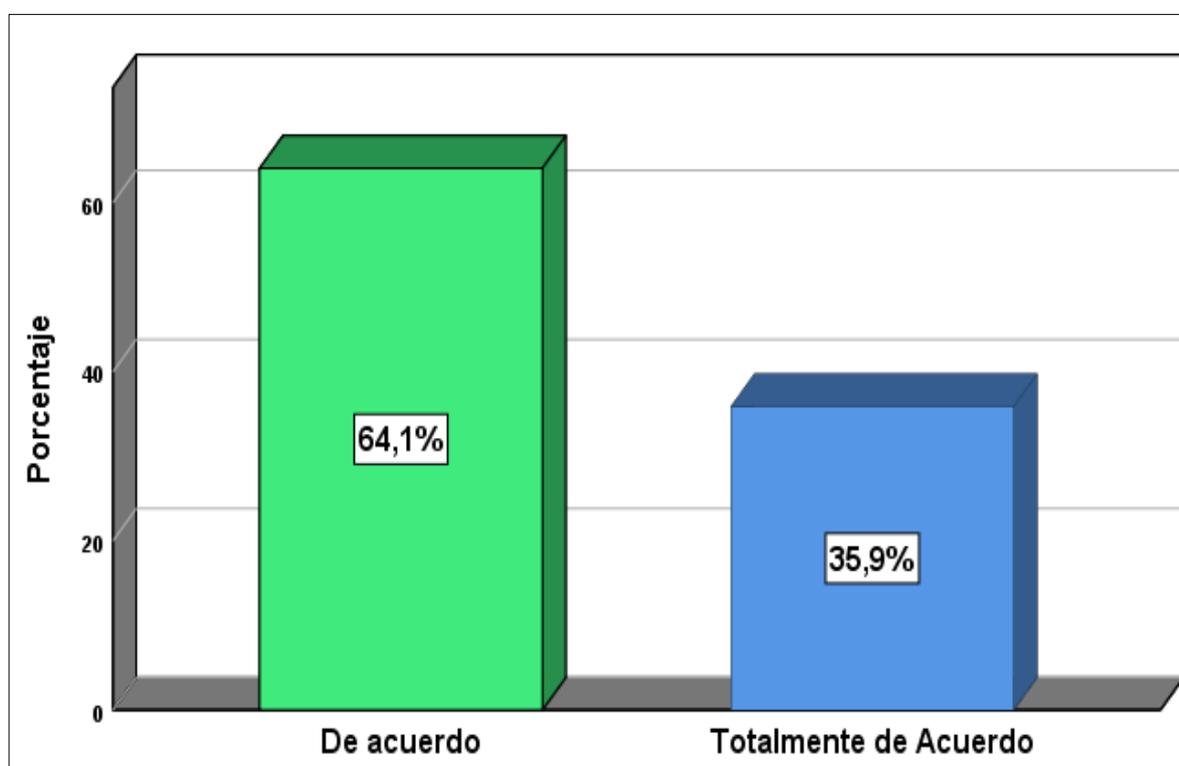
Tabla 6

Resultados descriptivos de la utilización de un sistema inteligente de gestión

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 25 | 64,1 |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 35,9 |
| Total | 39 | 100,0 |

Figura 8

Resultados porcentuales de la utilización de un sistema inteligente de gestión



En la tabla 6 y figura 8, se observa que 14 colaboradores que representan el 35,9% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, y finalmente, 25 colaboradores que representan el 64,1% indican que están de acuerdo con la utilización del sistema inteligente de gestión que se viene aplicando en la clínica, este sistema permite que la atención en el establecimiento de salir sea de calidad y la atención será rápida.

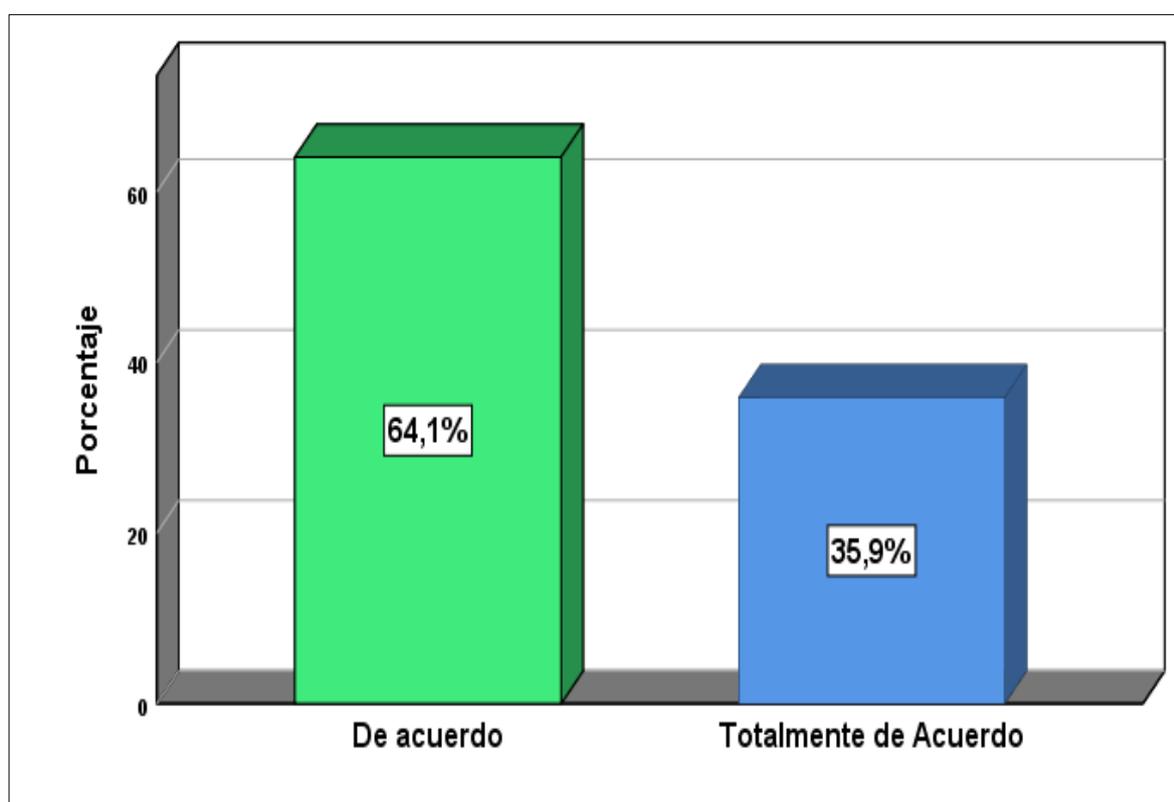
Tabla 7

Resultados descriptivos de la motivación como factor de mejora de desempeño

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 25 | 64,1 |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 35,9 |
| Total | 39 | 100,0 |

Figura 9

Resultados porcentuales de la motivación como factor de mejora de desempeño



En la tabla 7 y figura 9, se observa que 14 colaboradores que representan el 35,9% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, y finalmente, 25 colaboradores que representan el 64,1% indican que están de acuerdo con que la motivación es un factor importante en la mejora del desempeño de los colaboradores, en ese sentido, la empresa debe aplicar estrategias que permitan que el colaborador se sienta motivado de desarrollar sus labores en la empresa.

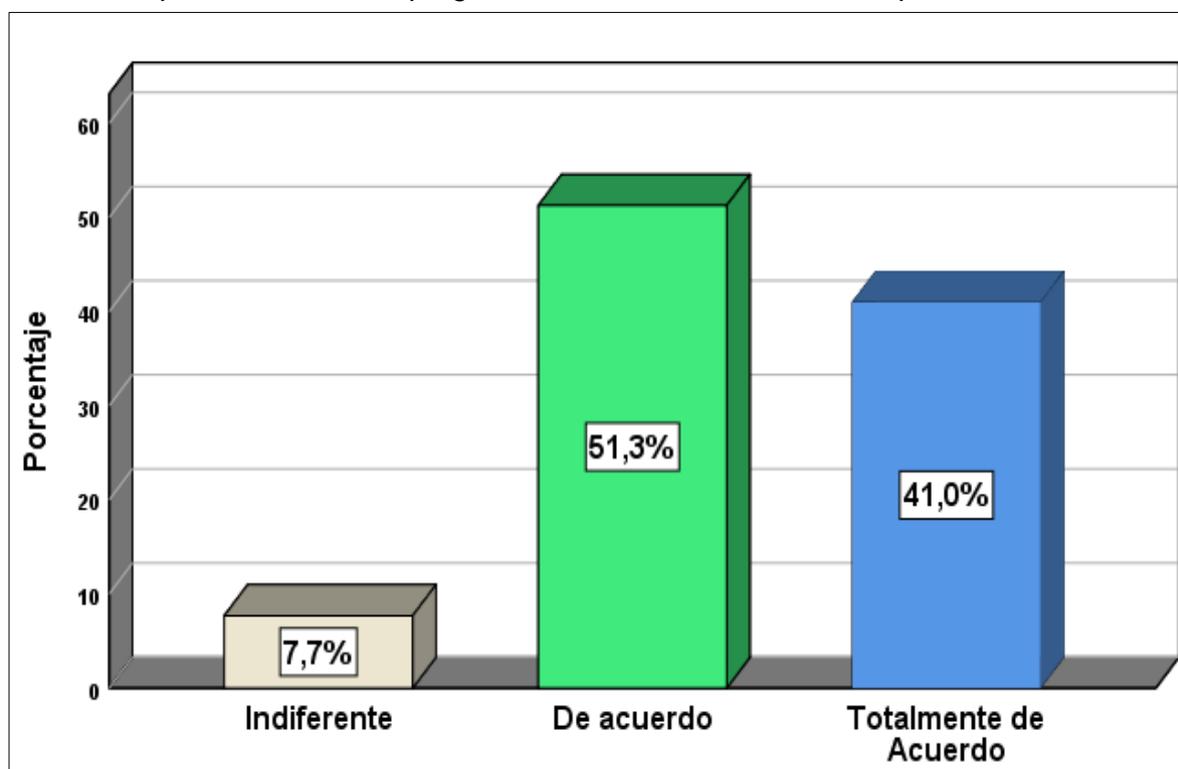
Tabla 8

Resultados descriptivos de la programación de necesidades de los pacientes

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Indiferente | 3 | 7,7 |
| De acuerdo | 20 | 51,3 |
| Totalmente de acuerdo | 16 | 41,0 |
| Total | 39 | 100,0 |

Figura 10

Resultados porcentuales de la programación de necesidades de los pacientes



En la tabla 8 y figura 10, se observa que 2 colaboradores que representan el 7,7% de los encuestados indican ser indiferentes, 16 colaboradores que representan el 41% de los encuestados está totalmente de acuerdo, y finalmente, 20 colaboradores que representan el 51,3% indican que están de acuerdo con que la programación se realice de acuerdo con las necesidades de los pacientes de tal forma que el paciente entienda que la clínica se preocupa por su bienestar.

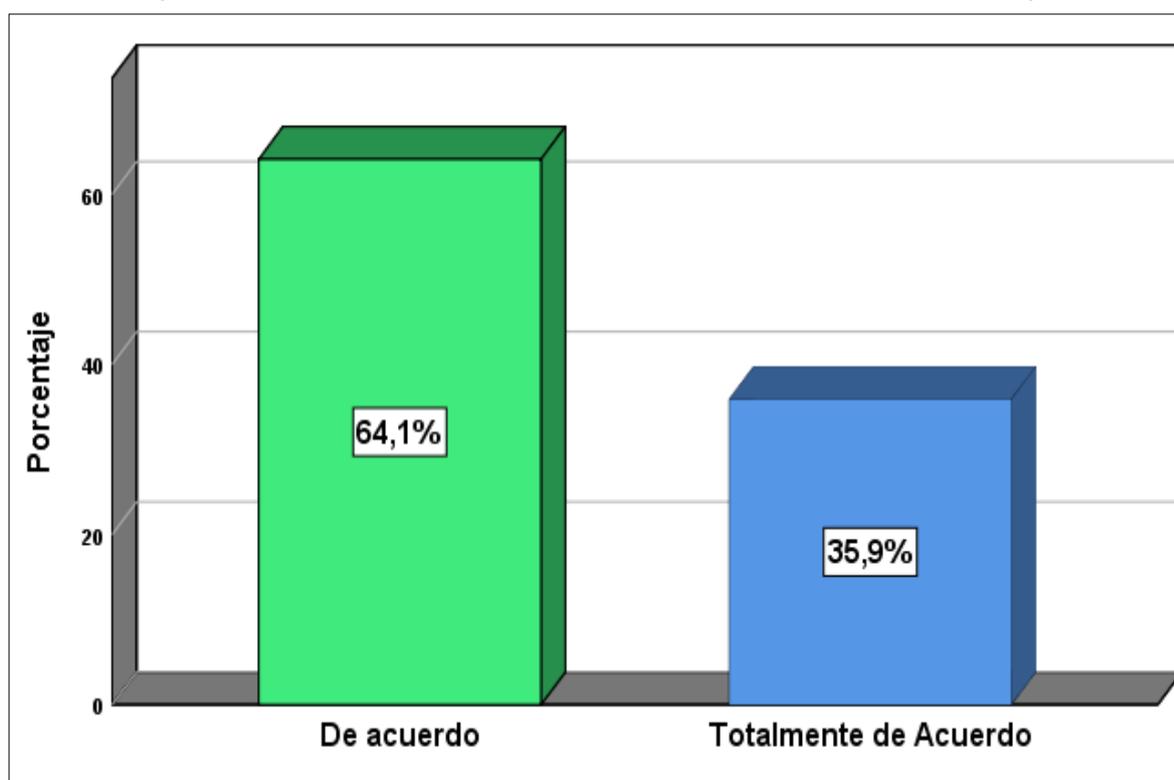
Tabla 9

Resultados descriptivos del control estadístico mensual de la atención de los pacientes

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 25 | 64,1 |
| Totalmente de Acuerdo | 14 | 35,9 |
| Total | 39 | 100,0 |

Figura 11

Resultados porcentuales del control estadístico mensual de la atención de los pacientes



En la tabla 9 y figura 11, se observa que 14 colaboradores que representan el 35,9% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, y finalmente, 25 colaboradores que representan el 64,1% indican que están de acuerdo con la realización de un control estadístico mensual de la atención de los pacientes, este resultado es importante porque permite a la empresa tener indicadores confiables para tomar decisiones pertinentes para la clínica.

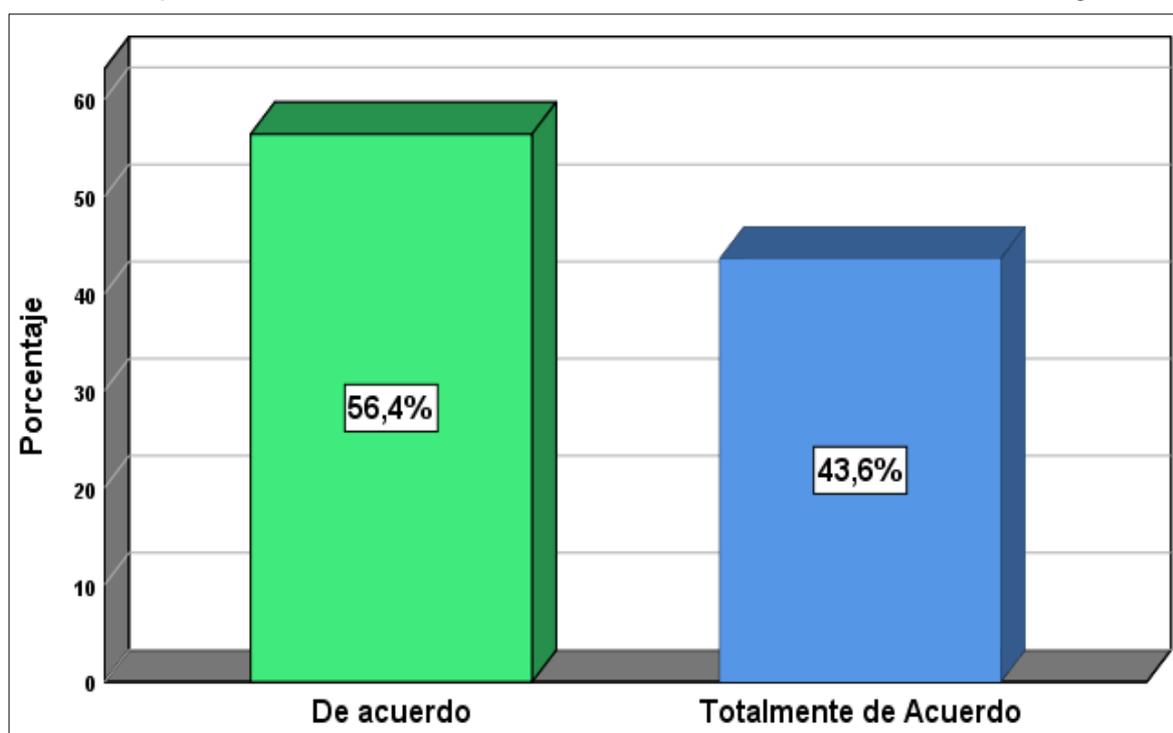
Tabla 10

Resultados descriptivos del informe correcto del stock de los materiales de bioseguridad

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 22 | 56,4 |
| Totalmente de acuerdo | 17 | 43,6 |
| Total | 39 | 100,0 |

Figura 12

Resultados porcentuales del informe correcto del stock de los materiales de bioseguridad



En la tabla 10 y figura 12, se observa que 17 colaboradores que representan el 43,6% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, y finalmente, 22 colaboradores que representan el 56,4% indican que están de acuerdo con la realización de un informe correcto del stock de los materiales de bioseguridad, este resultado permite en la clínica porque permite tener las unidades necesarias para poder atender a los pacientes de la clínica.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN

2.1. Aplicaciones teóricas

2.1.1. La motivación

Rivera et al. (2019) conciben la motivación como el análisis de la agudeza que induce a un individuo a laborar camino a una meta o consecuencia en específico. Es notable para la totalidad del entramado social, aunque resulta de particular importancia para los servicios y mandatos.

A juicio de López e Ibarra (2019) cuando un trabajador tiene motivación aumenta su productividad, y un trabajador con mayor productividad resulta más rentable.

2.1.2. Dimensiones de la motivación

Ramírez (2018) menciona dos factores:

Factores externos. Aquí, las personas están motivadas por factores externos, como la recompensa por el trabajo duro o el castigo si no se logra la meta.

Trabajo administrativo. En este sentido, las personas están motivadas por el deseo de satisfacer las necesidades humanas. Esto podría incluir el deseo de complacer a su jefe o lograr ciertas metas profesionales o personales y la mayoría de las personas están motivadas por una combinación de motivación extrínseca e intrínseca. Como gerente, debe comprender de qué se trata esta combinación. (p. 87)

2.2. Métodos y procedimientos

Al asumir el desafío de ser miembro del centro de salud líder en el mundo, los estándares de tratamiento crearon algunas complicaciones debidas al manejo de nuevas métricas de satisfacción del paciente, lo que resultó en una sobrecarga de

trabajo en muchas áreas, incluidas las mezclas de oncología momento en el cual el personal en lugar de estar sobrecargado con nuevos procesos que crean cuellos de botella, tome medidas para abordar la crisis y ver qué ayuda a motivar al personal y abordar los desafíos presentados.

Se utilizan los siguientes métodos:

- Sistematizar todo con Excel empresarial, lo que ayuda a generar formatos para reducir el sentido del proceso de validación de planes de pacientes.
- El área de recursos humanos propone la rotación del personal, realizando la función de inserción para que no se duplique.
- Se realizan reuniones de observación y mejora continua, haciéndoles sentir parte del proceso y así su trabajo.
- Planificación de un diálogo continuo y compasivo para satisfacer las necesidades de los empleados.

CAPÍTULO III

APORTES Y DESARROLLO DE EXPERIENCIAS

3.1. Aportes teóricos

3.1.1. *La motivación*

Amorós y López (2019) menciona:

La motivación implica el procedimiento que da lugar, orienta y conserva comportamientos que se orientan a objetivos. Esto hace que la persona actúe, bien para buscar un vaso con agua para calmar la sed o dar lectura un libro para aprender. La motivación implica las potencias biológicas, ardorosas, mutuas y epistémicas que mueven la conducta. En la utilización cotidiana, la palabra "motivación" se usa frecuentemente para la descripción sobre las causas por las cuales una persona ejecuta una acción. Representa la fuerza que impulsa las actuaciones humanas. (p. 98)

3.1.2. *Tipos de factores*

3.1.2.1. Factores extrínsecos.

- Relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales implican la forma de relacionarse personal y laboralmente entre un trabajador y sus revisores, empleados a cargo y compañeros. Esto se evidencia en las interacciones atañidas con el encargo, y en las tertulias sociales en el trabajo y en los descansos.
- Salario. Contiene ampliaciones de sueldo o paga y, denegadamente, esperanzas vulneradas de extensión de este (Alshmemri et al., 2017).
- Condiciones de trabajo. Finalmente, los contextos de labor incluyen el ambiente físico donde se labora y si son positivas o negativas. Los componentes que acarrearán a un sitio de trabajo positivo o negativo lograrían

contener la cuantía de trabajo, el mercado, la corriente, los equipos, la destemplanza y la seguridad (Alshmemri et al., 2017).

3.2. Aportes prácticos

3.2.1. Programa para la motivación de los trabajadores

Este programa de incentivos está diseñado para aumentar la productividad de los trabajadores y también es una herramienta que ayuda a motivar al personal de la clínica. La motivación consiste en todos los factores que motivan, apoyan y dirigen el comportamiento hacia una meta deseada.

También se considera motivación al motivo que lleva a una persona a elegir y actuar entre las alternativas que le presenta en una situación particular. Sentirse motivado significa identificación con la meta y, por el contrario, un sentimiento de pérdida de interés en las metas.

El programa de incentivos es tan importante para los empleados que aprovechan al máximo los puestos que se les asignan, porque es un proceso continuo de mejora de la eficiencia y productividad de los empleados en el lugar de trabajo, crecimiento empresarial y contribución a su rendimiento, moral y creatividad. Esperamos que los incentivos previstos alcancen los objetivos previstos en el plan estratégico de la compañía.

3.2.2. Fines del programa de motivación para los trabajadores

El propósito está definido por cada variable identificada, se encuentran con problemas potenciales que no contribuyen a la gestión y el desarrollo del personal de la clínica, por lo tanto, la formación, la motivación, el desarrollo personal y la reducción de la rotación de personal.

3.2.3. Estrategias

Tabla 11

Estrategias de salario

| Finalidad | Actividades | Propósito | Indicador | Periodo | Responsable |
|---|---|---|---|---------------|---------------------|
| Mejorar los incentivos monetarios | Ofrecer bonos por productividad de los empleados para el logro de metas. Reciba una bonificación del 15% del salario al llegar a la meta. | Incentivarlos a metas de servicio. | Número de colaboradores que llegan a metas de servicio. | Por mes | Responsable de área |
| | Premiarlos con incentivos de boletos terrestres anuales para el mejor destino elegido por los trabajadores. | Motivarlos a trabajar duro entre sus colegas | Número de colaboradores que reciben la mitad de su salario. | Anual | Responsable de área |
| Incentivar a los trabajadores de laboratorio a realizar carreras técnicas y/o profesionales para que al ascender se les duplique el salario | Proporcionarle horas de trabajo para tareas académicas completas y coordinadas. | Pueden desarrollar estudios universitarios y/o técnicos. | Número de colaboradores que finalizan sus grados. | Cada 6 meses. | Jefe de área |
| | Hacer convenios con las universidades e instituciones de la ciudad | Pueden obtener beneficios académicos en las entidades antes mencionadas | Número de colaboradores que han finalizado su carrera en la empresa | Anual | Responsable de área |

Tabla 12

Estrategias de capacitación

| Finalidad | Actividades | Propósito | Indicador | Periodo | Responsable |
|---|---|---|--------------------------------------|---------------------|----------------------------|
| | Promover talleres con especialistas en las diferentes áreas de los laboratorios | Incidir en su formación profesional y de especialidad específica. | Nivel de desempeño o laboral | Mensual | Responsable de Área |
| | Talleres de manipulación de materiales para la preparación de medicamentos | Incidir en su formación profesional y de especialidad específica. | Nivel de desempeño o laboral | Mensual | Responsable de Área |
| Realizar talleres sobre temas previamente identificados y todas las actividades | Promover la formación del curso de gestión de equipos. | Mejorar el proceso. | Nivel de desempeño o laboral | Quincenal o Mensual | Responsable de laboratorio |
| | Facilitar la formación de cursos de gestión de resultados clínicos | Proporcionar en los conocimientos necesarios para un manejo óptimo de los resultados clínicos | Los resultados se entregan a tiempo. | Quincenal o Mensual | Responsable de laboratorio |

CONCLUSIONES

Primera. Los factores motivadores tales como los salarios, capacitación, desarrollo laboral y deserción son los más importantes en la reducción del desempeño de los empleados y los aumentos de productividad dependen de estos factores para que los empleados se sientan apoyados y comprometidos con la organización.

Segunda. Se señalan el marco teórico y los autores que la motivación es una parte crítica y fundamental de los empleados y su desempeño laboral, ya que cada empresa tiene el talento que la guiará hacia sus objetivos. Por lo tanto, es responsabilidad de cada colaborador desarrollar sus habilidades y buen desempeño para ser considerado un buen profesional y reconocido por la empresa.

Tercera. Las herramientas para recopilar la información requerida ayudan a detectar la situación y luego esbozar el plan propuesto. No hay registro de un programa de incentivos o algo por el estilo implementado o realizado en la clínica. Por tal motivo, la propuesta planteada ayudará a incrementar la motivación y el buen desempeño de los colaboradores.

Cuarta. La mayoría de los empleados tienen una motivación personal para trabajar con la empresa, pero no tienen una motivación independiente de la empresa. Todo el mundo está de acuerdo en que la motivación es importante para hacer el trabajo. En ese sentido, es preciso mencionar que en la clínica no le importan en absoluto los empleados, y su queja es que la empresa no presta suficiente atención a los intereses personales de los empleados. De esta forma, la empresa debe retener a los empleados a través de un programa que permita generar ese vínculo (empresa-empleado) de manera adecuada, que muestre compromiso por ambas partes.

Quinta. La capacitación que se brinda a los trabajadores no cuenta con la infraestructura adecuada, materiales, demostraciones, entre otros. En ese sentido, no

son bien recibidos y/o absorbidos por ellos, por lo que carecen de conocimientos laborales actuales o pertinentes. Ante esto, la competitividad no se puede lograr como trabajador y mucho menos como empresa. Asimismo, para algunas capacitaciones no hay un horario establecido, arreglado y dirigido por la gerencia, lo que significa que el progreso y desempeño de los trabajadores es desigual porque no hay un aprendizaje continuo. Por lo tanto, la propuesta planteada identifica mejores condiciones y aportes para superar estas deficiencias.

Sexta. El alto índice de rotación en la clínica afectó mucho el desarrollo de los trabajadores, por la imposibilidad de consolidar un equipo de trabajo compacto, la inversión en talento y el poco tiempo en la tienda.

Séptima. Los incentivos monetarios que recibieron los trabajadores no cumplieron con sus expectativas, indicándoles que los salarios e incentivos monetarios que recibieron no justificaron el trabajo que realizaron.

Octava. Se puede observar a partir del cumplimiento del objetivo de prestación de servicios que solo los antiguos empleados han alcanzado el objetivo propuesto por la clínica, y el resto de los empleados se encuentran en el nivel medio del objetivo, lo cual influye de manera negativa en el desempeño laboral.

Novena. Se determina que existe una carencia de diferentes motivadores intrínsecos, extrínsecos, financieros y no financieros, en el caso de las empresas, y para los empleados, esto se traduce en que no cuentan con la motivación adecuada para desarrollar una cabalidad sus actividades en la empresa.

RECOMENDACIONES

En relación con las conclusiones mostradas y en concordancia con la efectividad de la variable motivación en el desempeño de los trabajadores en la Clínica Aliada, se trazan las subsiguientes representaciones:

Actividad 1. Aplicar novedosas y métodos motivacionales para que quienes laboran mejoren su remuneración y de esta forma realicen de mejor forma las metas que se han trazado.

Actividad 2. Implementar condiciones de seguridad porque es esencial para que los trabajadores desarrollen sus labores e informen las novedades a su jefe inmediato sobre cualquier peligro en el contexto de trabajo.

Actividad 3. Implementar sesiones de monitoreo que permita una revisión del uso apropiado de los equipos de trabajo, lavado y disposición en el ambiente laboral, reajuste en la capacidad salarial para afirmar que estén en grados concurrentes con la capacidad.

Actividad 4. Emplear métodos de dirección moderna para que la toma de decisiones sea apropiada y en equipo, tales como la comprensión emocional, coaching, para sortear la invariable traslación de personal.

Actividad 5. Concientizar las metas institucionales del trabajo mediante el fomento de tertulias reveladoras con todo el personal y finalmente participar en los planes dificultosos y trabajos similares.

Actividad 6. A los líderes, trazar y realizar estrategias colectivas que optimen los contextos profesionales del personal experto administrativo con la intención de crear una mayor responsabilidad y exaltación intrínseca, los mismos que cooperan al progreso de sus diligencias y poder lograr los objetivos y propósitos trazados.

Actividad 7. Al gerente de recursos humanos, inducir labores de monitoreo y retroalimentación a los expertos, con la intención de verificar su ejercicio y a la vez aumentar sus sapiencias en las acciones de retroalimentación para crear efectos vigorosos en sus labores de administración.

Actividad 8. A los expertos, vincularse con las estrategias efectuadas por los administradores, con el propósito de crear acciones amigables que despliegan para dar observancia a las metas y lograr los objetivos.

Actividad 9. A la gerencia, desarrollar una comunicación proactiva con los trabajadores para comprender sus necesidades personales y laborales.

REFERENCIAS

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. y Maude, P. (2017). *Herzberg's Two-Factor Theory*. Science.
- Amorós, F. y López, V. (2019). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de la UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1002>
- López, O. e Ibarra, M. (2019). *Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE*. Universidad Autónoma de Baja California.
- Ramírez, M. (2018). *Grado de satisfacción laboral en la población femenina y su impacto en el desempeño. Caso Grupo Gasolinero Go Link* [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio institucional BUAP. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/8583>
- Rivera A., Morales, B., Resto de León, E. y Vegase A. (2019). El líder y la motivación en la organización. *Revista en línea HETS*, 10(1), 19–31. <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA607713213&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E311dcb4f&aty=open+web+entry>

ANEXOS

Anexo 1. Carta de autorización



San Isidro, 1 de julio, 2021

Señores:

**Universidad Autónoma del Perú
Facultad de Ciencias de Gestión
Distrito de Villa El Salvador**

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente autorizo al **Sr. Yataco Chacaliza Rodolfo** DNI 42078945 a la realización de su trabajo de suficiencia profesional denominado "FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CLÍNICA ALIADA SAC, PERIODO 2021" y se encuentra facultado, para obtener toda la información requerida por parte de la empresa, con el fin de elaborar adecuadamente su trabajo de suficiencia profesional.

Atentamente

ANEXO 2. Constancia de trabajo



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA DE TRABAJO

Por medio de la presente, ONCOCARE S.A.C., con RUC 20507775889, con domicilio fiscal en Av. José Gálvez Barrenechea 104-San Isidro, deja **CONSTANCIA** que el **Sr. Yataco Chacaliza Rodolfo**, labora en nuestra institución desde el 01 de diciembre del 2009 a la actualidad desempeñándose en el **área administrativa**, bajo un contrato indeterminado, desarrollando sus actividades inherentes a la función que desempeña.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente

San Isidro, 16 de febrero del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rodolfo", is written over a circular stamp. The stamp contains the text "ONCOCARE S.A.C." in a stylized font.

Anexo 4. Ficha RUC



FICHA RUC : 20507775889
ONCOCARE S.A.C.

Número de Transacción : 44238736
CIR - Constancia de Información Registrada

Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes (D. Leg 912) a partir del 01/04/2018
Mediante Resolución N° 0210050004548

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social : ONCOCARE S.A.C.
Tipo de Contribuyente : 39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de Inscripción : 04/12/2003
Fecha de Inicio de Actividades : 01/12/2003
Estado del Contribuyente : ACTIVO
Dependencia SUNAT : 0011 - I.P.RJCO NACIONAL
Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO
Emisor electrónico desde : 01/11/2017
Comprobantes electrónicos : FACTURA (desde 01/11/2017),BOLETA (desde 01/11/2017)

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial : ALIADA
Tipo de Representación : -
Actividad Económica Principal : 8710 - ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA EN INSTITUCIONES 4772 - VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y MÉDICOS, COSMÉTICOS Y ARTÍCULOS DE TOCADOR EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS
Actividad Económica Secundaria 1 : 8620 - ACTIVIDADES DE MÉDICOS Y ODONTÓLOGOS
Actividad Económica Secundaria 2 : MANUAL
Sistema Emisión Comprobantes de Pago : MANUAL/COMPUTARIZADO
Sistema de Contabilidad : -
Código de Profesión / Oficio : SIN ACTIVIDAD
Actividad de Comercio Exterior : -
Número Fax : -
Teléfono Fijo 1 : 1 - 6505000
Teléfono Fijo 2 : 1 - 6505001
Teléfono Móvil 1 : 1 - 965719573
Teléfono Móvil 2 : 1 - 989148482
Correo Electrónico 1 : jessy.rlos@allada.com.pe
Correo Electrónico 2 : roxana.loo@allada.com.pe

Domicilio Fiscal

Actividad Económica : 8710 - ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA EN INSTITUCIONES
Departamento : LIMA
Provincia : LIMA
Distrito : SAN ISIDRO
Tipo y Nombre Zona : URB. CORPAC
Tipo y Nombre Vía : AV. GALVEZ BARRENECHEA
Nro : 1044
Km : -
Mz : -
Lote : -
Dpto : -
Interior : -
Otras Referencias : -
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal : OTROS.

Datos de la Empresa

Fecha Inscripción RIR/PP : 03/12/2003
Número de Partida Registral : 11604935
Tomo/Ficha : -
Folio : -
Asiento : -
Origen del Capital : NACIONAL
País de Origen del Capital : -

Anexo 5. Informe de coincidencias

RODOLFO YATACO CHACALIAZA TRABAJO DE SUFICIENCIA _ RODOLFO YATACO CHACALIAZA Detalles de la entrega ayuda

EMPRESAS

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CLÍNICA ALIADA S.A.C.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
RODOLFO YATACO CHACALIAZA
ORCID: 0000-0003-4776-6196

ASESOR
MG. FERNANDO PEDRO RUIZ GUEVARA
ORCID: 0000-0003-0882-7988

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

compartir 🔍 🔍

Página 1 de

Resumen de fuentes

29 Exclusiones de similitud

14%
SIMILITUD GENERAL

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Universidad Autónom... TRABAJOS ENTREGADOS | 5% |
| 2 | repositorio.autonoma... INTERNET | 3% |
| 3 | Enviado el 168566058... TRABAJOS ENTREGADOS | 1% |
| 4 | repositorio.ucv.edu.pe INTERNET | <1% |
| 5 | futuro.upc.edu INTERNET | <1% |
| 6 | docplayer.es INTERNET | <1% |

0 **14%** Marcas de alerta Similitud general

Detalles del documento

AI