



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y cultura organizacional en un hospital
público de Chiclayo.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rafael Cusma, Nilda (orcid.org/0000-0003-2585-9578)

ASESORES:

Dr. Chero Zurita, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-3995-4226)

Dr. Carmona Brenis, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-1993-3455)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO –PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, Moisés y Brenilda por su amor incondicional, quienes me dieron la vida, educación, consejos, apoyo en superar obstáculos, desde el cielo siempre iluminan. A mis hermanos Edilberto, Walter, Cesar, Deysi, Sarita, Elmer y Alex por su apoyo incondicional, me animaron a seguir adelante, Gracias por ser parte de mi vida y mi camino en mi carrera profesional.

La autora

AGRADECIMIENTO

A Dios por su amor y brindarme fortaleza para continuar con cada una de mis metas.

A mis padres Moisés y Brenilda quienes me dieron la vida. Buenos valores.

A mi asesor de tesis Dr. Juan Carlos Chero Zurita por su orientación, paciencia y exigencia durante todo el proceso de investigación. Gracias a su valiosa orientación y tutoría, he adquirido habilidades y experiencia que sin duda me serán muy útiles en mi carrera profesional.

A mis compañeros de estudio por compartir muchas experiencias.

A mis compañeros de trabajo por su apoyo incondicional.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalizacion.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos:.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo	18
Tabla 2 Relación entre gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.....	19
Tabla 3 Relación entre gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.....	20
Tabla 4 Cultura organizacional en sus componentes artefactos, valores adoptados y supuestos básicos en un Hospital público de Chiclayo	21
Tabla 5 Coeficiente Chi Cuadrado - Relación existente entre la Gestión administrativa y Cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo	22
Tabla 6 Coeficiente v de Cramer - Grado de correlación existente entre la Gestión administrativa y Cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo	22
Tabla 7 Coeficiente Chi Cuadrado – Relación existente entre gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.....	68
Tabla 8 Coeficiente Chi Cuadrado - Relación existente entre gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.....	69
Tabla 9 Coeficiente Chi Cuadrado - Relación existente entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño de investigación.....	14
--	----

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo. El estudio fue de tipo básica, con metodología cuantitativa, diseño no experimental y corte transversal, siendo la población un total de 80 trabajadores administrativos del hospital, se hizo utilidad como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario, el cual hizo de una forma más sencilla obtener los datos de gestión administrativa y cultura organizacional. En cuanto a la estadística, se utilizó la prueba de chi-cuadrado para establecer relación entre las variables. En Gestión administrativa los resultados mostraron que el 89% indican una Gestión regular, el 7% indicaron buena gestión y solo el 4% mostraron una mala gestión en el hospital; respecto a la variable Cultura organizacional, el 89% de encuestados indicaron una cultura regular, el 7% mostraron una buena cultura y solo el 4% indican que existe una mala cultura. Se concluyó que, si existe relación entre el conocimiento y la aceptabilidad, aceptando la hipótesis alterna: La relación de la gestión administrativa es directa y significativa con la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

Palabras clave: cultura organizacional, gestión administrativa, conocimiento.

ABSTRACT

This research was conducted with the objective of establishing the relationship between administrative management and organizational culture in a public hospital in Chiclayo. The study was of a basic type, with quantitative methodology, non-experimental design and transversal cut, being the population a total of 80 administrative workers of the hospital, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which made it easier to obtain the data on administrative management and organizational culture. As for statistics, the chi-square test was used to establish the relationship between the variables. In administrative management, the results showed that 89% indicated a regular management, 7% indicated good management and only 4% showed poor management in the hospital; with respect to the organizational culture variable, 89% of respondents indicated a regular culture, 7% showed a good culture and only 4% indicated that there was a poor culture. It was concluded that there is a relationship between knowledge and acceptability, accepting the alternative hypothesis: The relationship between administrative management is direct and significant with organizational culture in a public hospital in Chiclayo.

Keywords: Organizational culture, administrative management, knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es un concepto que ha ido evolucionando con el paso del tiempo de una forma muy significativa. Aunque no existe una definición universalmente aceptada, se entiende como el grupo de valores, normas y creencias compartidas que influyen en la conducta de la persona dentro de una población. Como componente básico de la organización, ha comenzado a ocupar una posición de estrategia importante en la gestión de la Institución. Teniendo esto en cuenta, la empresa comienza a prestar atención a las opiniones e intereses personales de cada funcionario, para combinarlos con los intereses de la organización para traer grandes beneficios a la empresa (Orellana, 2020).

La presencia de una mala cultura organizacional en la gestión de una institución puede dar lugar a una serie de problemáticas, como la baja moral y desmotivación, donde los empleados se sienten desvalorizados, desmotivados y desenganchados de su trabajo; alta rotación de personal, donde los empleados optan por abandonar la empresa en busca de un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio; falta de colaboración y conflicto; comunicación deficiente, los empleados pueden sentir temor de expresar ideas o preocupaciones; Deterioro de la reputación de la empresa, puede dañar la reputación de la empresa tanto interna como externamente (Vera et al., 2022).

A nivel internacional muchos de los hospitales enfrentan problemáticas particulares en cuanto a la gestión administrativa y cultura organizacional por la naturaleza de su trabajo y la importancia de proveer atención médica de calidad. Los problemas más comunes son: recursos limitados, carga de trabajo y estrés personal, coordinación y comunicación, burocracia y regulaciones, calidad de atención y la cultura de seguridad del paciente, diversidad y competencia cultural (Organización Mundial de la Salud, 2019).

A lo largo de los años, ha habido cambios en la administración y las relaciones humanas que han introducido nuevos conceptos para mejorar el desempeño y las mejores prácticas a nivel organizacional. Estos conceptos contribuyen a un crecimiento constante y a adelantarse a los posibles cambios. Una evolución importante en la administración es la incorporación de los recursos humanos como

un componente crucial de una organización. Este cambio se aleja de un enfoque mecanicista donde la producción es primordial y los humanos son tratados como máquinas. En cambio, enfatiza la participación de los individuos en la manera que se desarrollan en las labores de su institución (Bohorquez, 2018).

Actualmente, a nivel nacional muchas de las instituciones de Salud ejercen una mala gestión administrativa, lo que conlleva a una serie de problemáticas, los problemas más comunes que sufrimos hoy en día es la ineficiencia operativa, esto conlleva a tener demoras en los servicios, pérdida de recursos y demasiado tiempo de espera en los pacientes, otro de los problemas más comunes es la calidad en que se atiende al paciente, esto se debe a que no hay una práctica de Cultura organizacional en estas instituciones, ya que esta define los valores y las normas que dirigen la conducta de los trabajadores. En un hospital, esto puede influenciar de qué forma es la toma de las decisiones, de qué manera se toman los conflictos y de qué manera se priorizan las tareas (Espinoza et al., 2020).

Estudio realizado por Vértiz & Melgar (2021) en la ciudad de Lima, demuestra como la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el área de Enfermería, el 26,7% considera que la cultura en los hospitales se encuentra en un bajo nivel, el 65,5% del personal consideran la cultura en un fuerte nivel y solo el 6,8% en un muy fuerte nivel. En el caso del desempeño laboral, el 26,7% de trabajadores consideran un nivel ineficiente, mientras que el 66% lo considera en un eficiente nivel y que solo el 7,4% en un muy eficiente nivel. lo que expresa que la cultura organizacional impacta de forma positiva en la productividad laboral de los colaboradores.

De acuerdo a los diversos problemas que surgen en los hospitales hoy en día respecto a la mala administración, se consideró el problema general del presente estudio, donde nos formulamos la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y cultura organizacional en los trabajadores administrativos en un hospital público de Chiclayo?

La justificación de esta investigación por su pertinencia, valor e importancia pues permitirá ayudar a sensibilizar y concientizar al personal administrativo que ejerce en dicha institución sobre gestión administrativa y cultura organizacional. El

estudio constituye también un aporte para los beneficiarios de esta investigación, como son los profesionales administrativos, entidades formadoras y para las diferentes sedes de práctica, ya que se les sensibilizará y concientizará en gestión administrativa y en la cultura organizacional, esta importante labor que cumplen requiere una consideración a pesar de las precariedades del sistema que responde a problemas estructurales.

De lo antes mencionado se pudo redactar el objetivo General: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo; también los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo; Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo; Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

De la misma forma nos planteamos la Hipótesis General: La relación de la gestión administrativa es directa y significativa con la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo, finalmente planteamos la hipótesis específica 1: La relación es directa y significativa entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo; hipótesis específica 2: La relación es directa y moderada entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo; hipótesis específica 3: La relación es directa y significativa entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, tenemos a Córdoba (2018) en su investigación realizada en Argentina, tuvo como objetivo mostrar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, hizo utilidad la investigación de tipo descriptiva y de corte transversal. además, la muestra fue trabajada con la técnica de entrevistas. Entre los resultados más resaltantes se manifiesta sentimientos de desmotivación percibida por falta de valor al trabajo, por motivos del clima, incidencias y deficiente comunicación. Lo que muestra que a pesar que los trabajadores tienen comodidad en su trabajo, no muestran ningún interés ni sentimiento en hacer alguna innovación, conllevando de esta manera insatisfacción en sus labores dentro de la institución. Se obtuvo como conclusión que a pesar que hay a disposición muchos recursos y materiales, la curva de insatisfacción fluye negativamente, generando niveles contrapuestos de satisfacción laboral.

Estudio realizado por Calderón et al. (2018) tuvo como objeto principal determinar en qué estado se encuentra la gestión de la cultura Organizacional en el hospital universitario Nacional de Colombia, el método a utilizar fue con base en un análisis previo, llegando a concluir que, para una buena gestión de cultura en los hospitales, como es el caso de hospital universitario Nacional de Colombia, se debe revisar con frecuencia las funciones y las responsabilidades que tienen todos los colaboradores, definir y difundir los niveles tanto de poder como de autoridad, realizar un diseño de informática específica e implementar un sistema de objetivos, entre muchas otras de gestión.

Estudio realizado por Rodríguez & Sierra (2020) los cuales tuvieron como objetivo realizar una descripción de Cultura Organizacional en el Hospital Universitario San Jorge de la ciudad de Pereira y a la misma vez demostrar que este se encuentre dentro de la dirección metodológica existente, se hizo utilidad del cuestionario y la observación para la recolección de datos, el cual pudo dar como resultado que se evidencian factores socio culturales tanto formales como informales, por lo que afecta tanto a las personas que trabajan dentro de la institución como también a los servicios que se brindan, teniendo una deficiencia en la calidad .

Estudio realizado por Balcázar (2020) en Colombia “gestión administrativa de los hospitales como entidades sociales de Cundinamarca”, Además de evitar pérdidas económicas por mala gestión, es importante considerar cómo el objeto social afectará el modo de vida de la sociedad. Esta muestra corresponde a un grupo que contiene 54 informes de auditoría validados, se llegó a concluir que la administración de la mayor parte de los hospitales de Cundinamarca realiza observaciones que pueden afectar el modo de vida de los usuarios.

Baquerizo (2021) realizó un estudio en Ecuador a 34 colaboradores de un servicio de una unidad educativa “Atii Il Pillahuaso”, con el propósito de evaluar la relación que hay en la cultura organizacional y la gestión. Se destacó los siguientes resultados, que en la unidad educativa se tiene una favorable cultura organizacional, ya que el 97.1% de los trabajadores se encontraron en un nivel bueno, esto conlleva a que haya una buena correlación entre las variables de estudio, concluyendo que la cultura tiene mucha influencia en la eficiencia de sus trabajadores.

Estudio realizado por Qin & Huang (2023) tuvo el objetivo describir la situación actual y las tendencias globales en la investigación de cultura organizacional en salud. En la cual llegó a concluir que, es muy importante las metodologías y el comprender la cultura organizacional para la buena calidad en atención médica, esto es una ventaja para que la institución se desarrolle de manera eficiente y brinde un buen servicio a la población.

A nivel Nacional, Vásquez (2018) realizó el sustento teórico que tuvo como objeto determinar qué relación hay en la gestión administrativa y la satisfacción de servicios de atención de consultorio externo, fue de tipo descriptivo. La muestra trabajada fue de 384 colaboradores de la institución, como instrumento se hizo utilidad del cuestionario en gestión administrativa, basado en 24 ítems y enfocado en 4 dimensiones; con respecto a la variable satisfacción de la atención al usuario, se hizo utilidad de un cuestionario de 28 ítems enfocado en 5 dimensiones. Los resultados más destacados fueron, que en el área de consultorio externo se tiene una favorable gestión administrativa ya que el 55.6% de los colaboradores percibe un nivel medio, para el caso de satisfacción de la atención del usuario presenta un nivel medio con el 47% así mismo existe correlaciones positivas, ya que aplicando el coeficiente de “Rho

Spearman” dio como resultado 0.617. Como conclusión principal se obtuvo que la gestión administrativa y la satisfacción de atención del cliente influye positivamente en el desempeño de los colaboradores.

Según Vásquez (2018) el estudio que llevó a cabo en la gestión administrativa es deficiente, por manejos inadecuados, disminución de actividades productivas afectando el sector económico, mal funcionamiento en el entorno, por falta de comunicación, uno de los factores es el desinterés en capacitarse, los cargos de confianza como cargos gerenciales generan un clima tenso desfavorable para los trabajadores, el sustento teórico tuvo el propósito de mostrar la importancia del proceso administrativo en el desarrollo organizacional, así como también establecer los problemas que pasan las empresas en Ecuador. Este estudio fue no experimental, en el cual llegó a obtener un resultado notable es que, las limitaciones como la mala planificación y la inadecuada capacidad de financiación obligan a las empresas a introducir y aplicar procesos de gestión, lo que conduce a un débil desarrollo organizacional y afecta el clima laboral.

Según la investigación de Segovia (2019) la cual tuvo como objetivo determinar cuál es la relación causal que hay entre cultura organizacional y gestión en el sistema de recursos humanos del Ministerio de Salud, el método utilizado fue hipotético, hizo utilidad la técnica de la encuesta y la observación, como muestra fueron 97 servidores del sistema recursos humanos del Ministerio de Salud, para encontrar la correlación de las variables estudiadas se sometió a un análisis Factorial, en el cual dio como resultado que hay una relación positiva, entonces se concluye que la cultura influye positivamente en la gestión de los recursos humanos.

Según el estudio de Torres (2022) en su investigación la cual se enfocó en determinar la relación que existe la gestión administrativa y las competencias promocionales de los trabajadores asistenciales, este estudio fue cuantitativo, como muestra trabajada fue de 442 trabajadores de un centro de salud en Lima, los cuales completaron un cuestionario, entre los resultados más resaltantes se obtuvo una confiabilidad de 0,976 y 0,969, lo cual muestra que tiene una alta confiabilidad; y como conclusión principal se resaltó que si hay una relación y muy interesante entre diversas variables.

Según el estudio de Suazo (2022) donde investigó la “cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la dirección de redes integradas de salud lima sur”, tuvo el objeto de encontrar relación que hay en la cultura y motivación, este fue de estudio básico, con enfoque cuantitativo. Además, trabajó con una muestra de 83 colaboradores de dicha institución quienes completaron un cuestionario para cada variable. Como resultado destacado se encontró que, la institución respecto a la cultura tiene un nivel regular con un porcentaje de 44,6% de trabajadores, se encontraron en un nivel eficiente con el 33,7%, por otra parte, en el caso de motivación laboral mostró una deficiencia del 21,7%, del mismo modo se halló una motivación de nivel bajo en lo laboral con un 16,9%. La correlación de las diversas variables estudiadas tiene un alto nivel, ya que según el coeficiente aplicado dio como resultado 0.775 con una significancia de 0.0, de tal modo llegando a concluir que, la cultura organizacional influye positivamente en la motivación laboral de los colaboradores.

Estudio realizado por Surichaqui (2020) tuvo como objeto primordial determinar la relación en la Cultura Organizacional y Gestión Administrativa de la Municipalidad de San Jerónimo, Apurímac. Esta investigación cuantitativa de tipo de diseño no experimental, se hizo utilidad del instrumento - cuestionario, la muestra estudiada fue de 36 colaboradores, en el cual llegó a concluir que haciendo utilidad del coeficiente de Tau b Kendall, encontró que, si existe relación en las variables estudiadas, por lo tanto, la Cultura tiene mucho efecto en Gestión administrativa dentro de la Municipalidad, por lo que para que esta sea eficiente es necesario invertir en promocionar la Cultura Organizacional.

Investigación realizada en la ciudad de lima por Jiménez & Rivera (2022) la cual fue titulada, “Cultura organizacional y gestión administrativa en los colaboradores de la empresa aban import & export S.A. – Lima, el objetivo principal fue encontrar en qué relación se encuentra tanto la Cultura como la gestión administrativa de los trabajadores, estudio con un enfoque cuantitativo, no experimental, se utilizó el cuestionario en la recolección de datos necesarios, se trabajó con toda la población el cual fue 22 colaboradores, donde llegó a concluir que ambas variables tienen una buena relación, lo que implica que, si hay una buena Cultura, la gestión administrativa de la empresa va ser eficiente.

En el estudio ejecutado por Espejo (2018) con el objetivo de encontrar como

influye la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, estudio de tipo no experimental, en el cual se hizo utilidad de la fórmula población infinita para encontrar la muestra, el cual fue 190 colaboradores, para encontrar la relación de las variables se utilizó el coeficiente de Pearson, en donde se encontró que hay relación entre las variables con un 85% de correlación, concluyendo que, la gestión administrativa influye en el Comportamiento organizacional, por lo que con una buena Gestión la Municipalidad va lograr alcanzar sus objetivos y será más eficiente.

A nivel local tenemos la investigación de Marin (2018) la cual tuvo como propósito determinar la relación que hay entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, esta investigación tuvo diseño no experimental y transversal. La muestra trabajada fue 60 colaboradores de dicha institución de para ambas variables, Como resultado se determinó que en el desempeño laboral se muestra en un nivel medio con valor de 4.53, por lo tanto no es favorable de acuerdo a las categorías, respecto al nivel cultural se mostró un nivel medio con un promedio de 4.49, esto conlleva a pensar que si esta se fortalece sería benéfico para la institución, también se mostró que el desarrollo de cultura organizacional y sus dimensiones tienen un nivel medio con promedios muy buenos, resaltando las “normas” 5.03 y 4.97, lo que quiere decir que en estas 2 dimensiones la cultura se practica con más frecuencia, ya que están en un nivel medio estas se pueden fortalecer logrando de esta manera un mejor desempeño. Se concluyó que, la cultura y el desempeño laboral si influye positivamente en el resultado de sus colaboradores.

Según el estudio de Heredia (2020) donde investigo “gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del hospital regional de Chiclayo” en esta investigación se tuvo por objeto mostrar las relaciones entre gestión administrativa y las condiciones laborales, tuvo un enfoque cuantitativo, la muestra fue trabajada de 120 colaboradores, quienes completaron un cuestionario, como resultados destacados se mostró que, el servicio de emergencia del mencionado nosocomio el 62% refiere que tiene regular dimensión, 19 colaboradores con un 13% expresan tener una buena dimensión, como mala categoría se encontró a 32 colaboradores con 25% que tiene mala dimensión, en regular se encontraron a 69 colaboradores con el 58%, observando la relación de las variables es alta y directa

con un valor de 0.987, mostrando que si hay relación entre las variables estudiadas.

La gestión administrativa es deficiente, con la toma de decisiones mediante procesos por manejos inadecuados, disminución de actividades productivas afectando en sector económico, mal funcionamiento en entorno por falta de comunicación uno de los factores desinterés en capacitarse, los cargos de confianza como cargos gerenciales generan un clima tenso desfavorable para los trabajadores (Ahmed, 2018).

En la administración de una institución se generan diversos tipos de técnicas, así como también procedimientos, con el fin de tener un eficiente y buena utilidad de recursos financieros, los recursos humanos y los materiales que cuenta la organización. De acuerdo a lo que quiere lograr la empresa es la utilidad que se da a los recursos. En otras palabras, la administración es la única responsable de la utilidad coordinada y eficiente de los recursos que tiene. Así, todas las funciones se organizan de forma que se pueda controlar y dirigir la gestión más adecuada. Algunas de estas funciones son planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Quiroa, 2020).

Además, “La administración permite prever las problemáticas que surjan en un determinado futuro de una empresa, y lo más importante tener resultados favorables que ayuden en el crecimiento de esta, con una buena ejecución de tareas, un gran esfuerzo y buenos recursos” (Quiroa, 2020, p. 3).

La administración del hospital se centra en utilizar con éxito los recursos existentes para aumentar la calidad del hospital o hacer que estos establecimientos sean lugares que los pacientes esperan con ilusión y demandan. Para el director del hospital lo más importante es proporcionar los mejores servicios a través de la administración eficaz del personal involucrado y de las herramientas fundamentales para la labor (UNIR, 2023).

Una mala gestión administrativa en los hospitales puede tener consecuencias negativas ya sea en los trabajadores en salud como en los pacientes. Algunos de los efectos de una mala gestión administrativa pueden incluir: Deficiencias en la atención médica, falta de recursos, equipos médicos obsoletos o insuficientes, falta de personal adecuado y deficiencias en la atención médica en general; Tiempos de espera prolongados, puede llevar a tiempos de espera prolongados para los pacientes; falta

de coordinación, esto puede generar problemas de comunicación, dificultades en la programación de cirugías y exámenes, y una falta de seguimiento adecuado de los pacientes; Desmotivación del personal, puede afectar negativamente al personal del hospital. La falta de recursos, la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo pueden generar desmotivación y estrés entre los profesionales de la salud; Problemas financieros y la deficiencia de una planificación conveniente, la deficiencia de control de costos y la gestión mala de recursos pueden llevar a dificultades económicas, lo que a su vez puede afectar la calidad de los servicios ofrecidos y limitar la capacidad del hospital para invertir en mejoras y actualizaciones (Contreras & Ramírez, 2020).

Una buena gestión administrativa en una institución de salud conlleva varios beneficios y contribuye al funcionamiento eficiente y efectivo de la organización. A continuación, se describen algunos aspectos clave relacionados con una buena gestión administrativa en una institución de salud: Eficiencia operativa: Una gestión administrativa sólida permite optimizar los recursos disponibles, como el personal, el equipo médico y los suministros. Esto implica una planificación adecuada, protección eficiente de recursos y seguimiento constante de los procesos para garantizar que se utilicen de manera óptima. Por ejemplo, una buena gestión administrativa asegurará que los horarios del personal estén bien organizados para cubrir las necesidades de atención médica de los pacientes, evitando así retrasos y tiempos de espera necesarios (Thato, 2022).

Calidad del servicio: Una gestión administrativa efectiva se enfoca en garantizar la calidad del servicio brindado a los pacientes. Esto implica establecer estándares de atención, implementar protocolos y políticas de calidad, y realizar seguimiento de los indicadores de desempeño. Una buena gestión administrativa también se preocupa por la satisfacción del paciente y busca mejorar continuamente la experiencia del paciente. Esto puede incluir la implementación de sistemas de retroalimentación de los pacientes y la incorporación de sus comentarios en la toma de decisiones para mejorar los servicios. Cumplimiento normativo: Una gestión administrativa adecuada asegura que la institución de salud cumpla con todas las normativas y normativas establecidas por las autoridades competentes. Esto incluye la gestión de licencias y permisos, el cumplimiento de estándares de seguridad y la implementación de protocolos de privacidad y confidencialidad de la información del paciente (Indeed,

2023).

Gestión financiera sólida: La gestión administrativa en una institución de salud también se ocupa de la gestión financiera. Esto implica una planificación adecuada del presupuesto, una gestión eficiente de los costos y una supervisión constante de los ingresos y gastos. Una buena gestión financiera garantiza la sostenibilidad económica de la institución de salud y permite la inversión en tecnología, infraestructura y formación del personal, lo que a su vez mejora la calidad de los servicios de atención médica. **Coordinación y colaboración:** Una gestión administrativa efectiva fomenta la coordinación y colaboración entre los diferentes departamentos y profesionales de la salud. Esto implica establecer canales de comunicación claros, promover el trabajo en equipo y facilitar la transferencia de información entre los diferentes niveles de atención. Por ejemplo, una buena gestión administrativa que los resultados de las pruebas de diagnóstico se compartirán de manera oportuna con los médicos tratantes, lo que permitirá una toma de decisiones más rápida y precisa (Van den Berg & Akingbola, 2019).

La cultura organizacional da referencia a los valores, a las creencias, normas y comportamientos expresados dentro de una organización. En un hospital, la cultura influye en la manera en que se gestionan los recursos, se determinan las decisiones y se interactúa con los pacientes y el personal. La gestión administrativa se ocupa de la planificación, organización y supervisión de recursos y las actividades que existe en una institución. En el contexto de un hospital, la gestión administrativa puede incluir la asignación de personal, la gestión de presupuestos, en la forma que se atiende al paciente y como se coordinan los servicios (Lee, 2021).

La cultura organizacional se ha conceptualizado como un grupo de creencias, valores, conductas, modo de expresión e incluso está basado en evidencias donde los gerentes involucran a personal innovador con manejo de tecnología. creativo con muchas destrezas, trabajando con flexibilidad empoderando a motivar y generar cambios positivos; disciplinas biomédicas y sociales logrando buenos resultados y toma de decisiones positivas, a pesar de los múltiples factores, permitiendo una buena comunicación asertiva fortaleciendo los aspectos (Arboleda, 2018).

Los niveles de la cultura organizacional tenemos artefactos son recursos que

utiliza empresa para producir símbolos, signos son externos distribución de espacios, en internos historia de entidad, sus costumbres metas, objetivos proyectos presunciones básica. las creaciones y los supuestos básicos son subjetivos como las relaciones de entorno y en valores adoptados son cualidades de cada empresa de acuerdo a la jerarquía así alcanzar logros (Granter, 2019).

La cultura de la organización de una compañía puede ser grande o pequeña. Las culturas de gran fuerza se identifican debido a que los principios de la institución son firmes y aprobados por la totalidad de los individuos que la conforman, en cambio, una cultura de poca fuerza sucede todo lo inverso, esto indica debido a los aspectos siguientes: los trabajadores tienen muy poca libertad en su empleo, la gerencia poca atención genera en su personal, no existen métodos de incentivación dirigidos al trabajador, no existen incentivos por la productividad del mismo, esto quiere decir que hay un gran desinterés de la institución por sus colaboradores, no tienen la visión que estos son un elemento importante para conseguir los objetivos propuestos y tener una mejora en la institución (Marin, 2021)

La cultura organizacional define la manera en la que opera la institución y se visualiza por medio de sus tácticas, métodos y estructura. Una estructura buena estructurada por normas y valores hace que cada uno de los empleados se identifique con ellos y, por lo tanto, realice comportamientos positivos de la misma y, en el caso de que no labore en la empresa, muestre una buena impresión de la misma al público y se sientan complacidos en ella (Falcon & Picoy, 2019).

Según Mena (2019) cultura organizacional se conceptualiza de manera integral en diferentes profesionales donde se desempeña en escenarios distintos como funcionarios, directores comunicadores administradores de empresas el cual están involucrados en la labor cotidiana demostrando eficacia, eficiencia, equidad y así mismo recibiendo percepciones del público y comunidad donde incluyen los valores, las costumbres, creencias, expectativas e interculturalidad, teniendo en cuenta de acuerdo a las necesidades de cada servicio en diferentes instituciones.

La relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en un centro de Salud es crucial. Una cultura organizacional sólida y positiva puede fomentar una gestión administrativa eficaz y eficiente. Por ejemplo, si la cultura del

hospital valora la transparencia, comunicarse libremente y trabajar en equipo, esto puede influir en cómo se toman las decisiones administrativas, de qué manera se asignan los recursos y cómo se manejan los desafíos. Por otro lado, una cultura organizacional negativa o disfuncional puede obstaculizar la gestión administrativa. Si hay falta de comunicación, resistencia al cambio o falta de confianza entre el personal, esto puede afectar la eficacia de la gestión administrativa y, en última instancia, la calidad en atención que se brinda al paciente (Rincón & Aldana, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica según el Consejo Nacional de ciencia, tecnología e investigación estuvo dirigido a profundizar en el conocimiento del problema en estudio, como comprender las relaciones entre los fenómenos en un plano experimental (CONCYTEC, 2018).

Se caracterizó por ser descriptiva, debido a que investigó, extinguió las características, particularidades de las personas, comunidades, procesos, objetos o fenómenos, y como consecuencia de su análisis libre y autónomo de las ideas, de las variables que describió y de las particularidades que tuvo en cuenta Hernández et al. (2019).

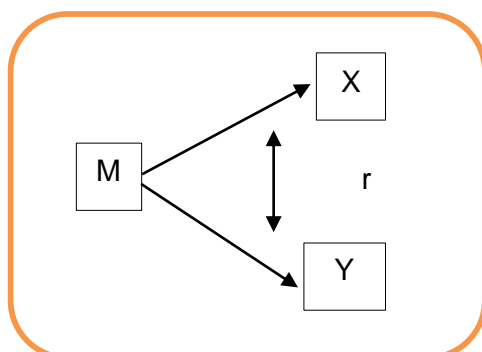
Se experimentó una investigación cuantitativa, debido a que se basó en recolectar los datos para comprobar la hipótesis, utilizando la estadística a modo de instrumento para hallar comportamientos colectivos, de acuerdo a lo que expresó Hernández et al. (2019).

El presente estudio tuvo un diseño no experimental, con un corte transversal. No experimental, ya que las variables no se manipulan deliberadamente, buscando observaciones de anomalías que realmente ocurren; de acuerdo con Hernández et al. (2019) en este plan no hubo manipulación de variables y por lo tanto también se considera transversal, la información se recolecta dentro de un espacio y tiempo determinado.

Además, fue correlacional, debido a que se preocupa por indagar la coincidencia, el vínculo entre las variables de investigación o conceptos, de la misma manera que lo expresado Hernández et al. (2019).

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M: Muestra

X: Gestión Administrativa

Y: Cultura Organizacional

r: Relación entre las variables

Variables y Operacionalización

Variable Independiente: gestión administrativa, esto se debe a que las decisiones y acciones extraídas en la gestión administrativa pueden influir en varios aspectos de la organización.

Operacionalización (anexo 3)

Variable dependiente: Cultura organizacional, esto se debe a que la cultura organizacional puede ser afectada o cambiada por las decisiones y acciones de la gestión administrativa.

Operacionalización (anexo 4)

3.2. Población, muestra y muestreo

Trabajadores administrativos de las áreas de logística, planeamiento, contabilidad, digitadores, administrador, almacén e imagen institucional del hospital de Chiclayo. Siendo un total de 80 trabajadores. Para esta investigación se trabajará con toda la población.

Criterios de Inclusión:

Trabajadores con contrato plazo indeterminado ley 728.

Criterios de exclusión:

Trabajadores contratados CAS (Contrato administrativo de Servicios), contrato por terceros.

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos:

Para obtener una buena recolección de datos se usó la Encuesta como técnica, esto fue de gran ayuda para indagar acerca de la información que tienen los empleados del hospital. Para medir la y la cultura organizacional del hospital de Chiclayo se usó un cuestionario como instrumento, el cual está dividido en dos partes: la primera, variable01: gestión administrativa, tiene 28 ítems con diversas respuestas bajo la escala de Likert, y la segunda, variable 02: cultura organizacional, tiene 20 ítems con diversas respuestas, la cual cuenta con las

siguientes dimensiones: artefactos, valores adoptados, supuestos básicos; estos expresan lo que opinan los trabajadores del Hospital.

Para validar el instrumento, se utilizó la técnica del juicio de expertos, los cuales indicaron que las preguntas propuestas si poseen coherencias, fueron claras y fácil comprensión para su aplicación, sobre todo que permitirán responder a los objetivos propuestos. Asimismo, ha sido validado por el autor Br. Edgar Modesto Pinto Laura, que como título de tesis es “Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017”.

La confiabilidad se realizó en una encuesta piloto, en la cual se decretó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach (Anexo 5). El nivel de confiabilidad que se obtuvo en el cuestionario es aceptable, se obtuvo de resultado el 0,81, esto da a saber que el cuestionario es confiable para la obtención de la investigación.

3.4. Procedimientos

Se realizó un trámite administrativo, por medio de un documento dirigido al Directivo del hospital de Chiclayo (Anexo), con el objetivo de obtener los permisos de autorización y todos los medios necesarios para recolectar los datos para este estudio, todo esto con la finalidad de planear un cronograma que sea de utilidad para la obtención de información. Toda información se obtuvo mediante la aplicación del cuestionario a los 80 trabajadores administrativos, para luego ser ingresados manualmente al programa Microsoft Excel, en el cual se realizaron tablas de distribución, gráficos y las pruebas de hipótesis respectivas.

3.5. Método de análisis de datos

a) Estadística descriptiva.

En esta investigación se procedió a realizar lo siguiente:

Elaboración de la lista de resultados en materia de Gestión administrativa y Cultura Organizacional. Elaboración de las tablas de cómo se distribuyen las cifras de Frecuencia. La elaboración de las tablas de contingencia y la creación de tablas y gráficos relacionados a las diferentes variables.

b) Estadística Inferencial.

El proceso de los datos fue realizado por medio del software Microsoft Excel, permitiendo de esta manera gestionar la información generando desde sencillo gráficos hasta análisis estadísticos complejos.

3.6. Aspectos éticos

Según Riobóo et al. (2023) autonomía es la facultad que tiene el usuario para tomar decisiones como el consentimiento informado por sí mismo, me doy mis normas, requiere una información veraz., principio de beneficencia tratar en todo sentido de hacer el bien ayudar a los demás siendo humanitarios, Justicia le doy lo que corresponde a los colaboradores, contribuir en la administración de recursos de la organización, información veraz, no maleficencia si no puedes hacer el bien o hagas daño.

La ética es una parte de la filosofía, desarrolla el uso de las costumbres ancestrales sobre el bien y el mal, la elección por el respeto a la autonomía, dignidad integral y vulnerabilidad con los cuatro principios éticos básicos, reconoce a la persona como un fin en sí el empoderamiento genera igualdad de oportunidades basados en principios, se debe cumplir con el principio de libertad y responsabilidad; aquí los participantes tendrán la autonomía de poder decidir si desean participar o no en este estudio, y los que deseen participar lo harán mediante un consentimiento informado (Kottow, 20).

IV. RESULTADOS

Con los datos obtenidos en el cuestionario, se mostrará los resultados de acuerdo al objetivo 1. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

Tabla 1

Relación entre gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo

Artefactos	Gestión administrativa (F)						Total (%)	
	Bueno		Regular		Malo		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bueno	2	3	0	0	0	0	2	3
Regular	4	5	70	87	2	3	76	95
Malo	0	0	1	1	1	1	2	2
Total	6	8	71	88	3	4	80	100

De acuerdo a la tabla el 95% de trabajadores indican que hay un nivel regular de Cultura organizacional respecto a su componente artefactos, de los cuales el 87% de ellos indican que la gestión administrativa en el hospital es de nivel regular, el 5% muestran que la gestión administrativa es buena y solo el 3% indican que la gestión en el hospital es de nivel bajo, lo que resalta que el hospital se encuentra en un nivel eficiente. El 5% de encuestados indican que, hay una cultura organizacional buena en el hospital, de los cuales, el 4% muestran que el nivel de gestión administrativa es de nivel bueno y solo el 1% se muestra insatisfecho con la gestión administrativa dentro del hospital.

Con un bajo porcentaje de 2% de trabajadores administrativos indican que la cultura organizacional en su componente artefactos es de nivel bajo, en el cual todos ellos indican que el nivel de gestión administrativa es regular y mala, demostrando una relación en los resultados de los encuestados.

Resultados obtenidos de acuerdo al objetivo 2. Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

Tabla 2

Relación entre gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo

Valores adoptados	Gestión administrativa (F)						Total (%)	
	Bueno		Regular		Malo		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bueno	1	1	1	1	1	1	3	3
Regular	5	7	69	87	1	1	75	95
Malo	0	0	1	1	1	1	2	2
Total	6	8	71	89	3	3	80	100

De acuerdo a la tabla anterior, el 95% de trabajadores indican que hay un nivel regular de Cultura organizacional respecto a su componente valores adoptados, de los cuales el 87% de ellos indican que la gestión administrativa en el hospital es de nivel regular, el 7% muestran que la gestión administrativa es buena y solo el 1% indican que la gestión en el hospital es de nivel malo.

Son muy pocos los que muestran que el nivel de cultura es bueno con un 3% de encuestados, de los cuales, el 1% muestran que la gestión administrativa es de nivel bueno y solo el 2% se muestra un nivel regular y malo con la gestión administrativa dentro del hospital. Con un bajo porcentaje de 2% de trabajadores indican que la cultura organizacional en su componente valores adoptados es de nivel bajo, en el cual todos ellos indican que el nivel de gestión administrativa es regular y mala, demostrando una mala eficiencia en el hospital.

Resultados obtenidos de acuerdo al objetivo 3. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

Tabla 3

Relación entre gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

Supuestos básicos	Gestión administrativa (F)						Total(%)	
	Bueno		Regular		Malo			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bueno	3	4	21	26	1	1	25	31
Regular	3	4	49	62	1	1	53	67
Malo	0	0	1	1	1	1	2	2
Total	6	8	71	89	3	3	80	100

De acuerdo a la tabla anterior, el 67% de trabajadores indican que hay un nivel regular de Cultura organizacional en el hospital respecto a su componente supuestos básicos, de los cuales el 62% de ellos indican que la gestión administrativa en el hospital es de nivel regular, el 4% muestran que la gestión administrativa es buena y el 1% indican que la gestión en el hospital de Chiclayo es de un nivel malo.

El 31% de trabajadores indican un nivel de cultura organizacional bueno, de los cuales, el 26% muestran que la gestión administrativa es de nivel bueno y solo el 5% se muestra un nivel regular y malo con la gestión administrativa dentro del hospital. Con un bajo porcentaje de 2% de trabajadores indican que la cultura organizacional en su componente supuestos básicos es deficiente, en el cual todos ellos indican que el nivel de gestión administrativa es regular y mala, demostrando una mala eficiencia en el hospital. Por lo que podemos afirmar que la mayor parte de los trabajadores están de acuerdo tanto en la Gestión que hay en el hospital, como la cultura organizacional en su componente supuestos básicos, ya que muchos de ellos indican tanto buena cultura y gestión en la institución donde laboran.

De acuerdo a la tabla 1, nos muestra que del total de encuestados el 89% indican una gestión administrativa regular en el hospital, el 7% muestran que existe un nivel de gestión bueno y con un bajo porcentaje 4% muestra que el hospital de Chiclayo tiene una mala gestión administrativa.

El nivel de gestión administrativa del hospital público de Chiclayo se encuentra en un nivel eficiente, ya que 96% de los trabajadores administrativos indican que se encuentra en un nivel de gestión regular y bueno, y son muy pocos los trabajadores que muestran un nivel malo de Gestión de la institución.

Tabla 4

Cultura organizacional en sus componentes artefactos, valores adoptados y supuestos básicos en un Hospital público de Chiclayo

Componente	Nivel (F)	Trabajadores (%)	
		N°	%
Artefactos	Bueno	2	3
	Regular	76	94
	Malo	2	3
Valores adoptados	Bueno	3	4
	Regular	75	93
	Malo	2	3
Supuestos básicos	Bueno	25	31
	Regular	53	66
	Malo	2	3

La tabla muestra en su componente artefactos que el 97% de trabajadores indican que la Cultura organizacional es eficiente, ya que se halla en un nivel bueno y regular, solo el 3% de los encuestados indican que la Cultura en el hospital público de Chiclayo se encuentra en un nivel malo.

En el componente valores adoptados, al igual que el componente anterior la mayor parte de encuestados 97% demuestran que, el nivel de cultura en el hospital es bueno y regular; solo el 3% de ellos se encuentran insatisfechos respecto a la cultura en el hospital indicando un nivel malo.

En el componente supuestos básicos, el 97% de trabajadores muestran que el nivel de cultura en el hospital es bueno y regular, al igual que en los componentes anteriores solo 3% de ellos demuestran que hay una cultura organizacional mala.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

H₁: La relación de la gestión administrativa es directa y significativa con la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

H₀: La relación de la gestión administrativa no es directa y significativa con la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

Tabla 5

Coficiente Chi Cuadrado - Relación existente entre la Gestión administrativa y Cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo

Chi Cuadrado				
Gestión administrativa				
Cultura Organizacional	Bueno	Regular	Malo	Total
Bueno	24,3	3,55	4,82	
Regular	1,1716	0,28482	1,14	
Malo	0,15	0,33838	11,4	
Valor Límite				47,2
Valor Crítico				9,49

Haciendo utilidad del estadístico de contraste “Chi Cuadrado” en las 2 variables, se obtuvo un valor límite de $X^2 = 47,16$ y un valor crítico de $X^2 = 9,49$; El estadístico Chi Cuadrado indica que, si el valor crítico es menor que el valor límite, entonces si existiere relación significativa entre las variables de estudio; se puede observar en la tabla que el valor crítico está muy por debajo del valor límite, entonces afirmamos que la relación si es significativa y buena entre diversas variables, por lo que captamos la hipótesis alterna: La relación de la gestión administrativa es directa y significativa con la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo; y rechazamos la hipótesis nula.

Se explicará las relaciones de hipótesis específicas Ho 1 a 3 y Ha 1 a 3 en anexo 09.

V. DISCUSIÓN

En el procedimiento de investigación se tuvo en cuenta del coeficiente de Chi cuadrado y del v de Cramer con el fin de hallar los valores fundamentales para nuestra investigación; además, se han tratado los resultados en relación a la hipótesis general de trabajo, según el cuestionario que se ejecutó a los trabajadores de la administración pública del hospital de Chiclayo.

Se empezó recolectando los datos por medio del cuestionario, el cual está dividido en 2 partes, de acuerdo a cada variable, Gestión administrativa y Cultura organizacional, efectuado al total de la población 80 trabajadores administrativos del hospital de Chiclayo.

Según los datos obtenidos, respecto a las dimensiones de Gestión administrativa, se pudo encontrar que, en la dimensión “planificación” el 82% de los trabajadores administrativos demuestran un nivel de Gestión regular en el hospital público de Chiclayo, el 15 % demuestra que hay una buena gestión y solo el 3% indican que hay una mala gestión en el Hospital; en la dimensión “organización” la mayor parte indican que hay una buena Gestión con un 90%, el 6% indican una buena gestión en el hospital, así como también el 4% demuestra que la gestión es mala; en el caso de la dimensión “dirección” el 92% indican una gestión regular y el 4% indican que hay una buena y los otros 4% indican que existe una mala gestión; de igual modo así también en la dimensión “control” la mayor parte demuestra que la gestión en el Hospital es regular con un porcentaje de 92% y los demás demuestran una mala y buena gestión con 4% respectivamente.

Con todos los datos obtenidos en diversas dimensiones de la variable Gestión administrativa, se pudo destacar que, el 89% de la población indica que la gestión administrativa en el hospital público de Chiclayo es regular, el 7% demuestra que hay una buena gestión y solo el 4% de ellos indican una gestión mala en el Hospital.

De lo obtenido podemos confirmar que una gestión administrativa regular o eficiente en un hospital puede indicar varias cosas positivas y tener una serie

de beneficios, tales como una buena atención al paciente, con médicos capacitados y con disponibilidad; así también una alta moral del personal, una buena eficiencia económica, como también el cumplimiento de normativas y una buena reputación de la institución.

Respecto a la Cultura organizacional se pudo encontrar que, en su dimensión “artefactos”, el 94% de los encuestados indican que la práctica de cultura organizacional en el hospital es regular, el 3% indican que hay una buena cultura, del mismo modo los otros 3% demuestran una mala cultura en el hospital; en su dimensión “valores adoptados”, el 94% demuestran una cultura regular, el 4% indican que la cultura en el hospital es buena y solo el 3% resaltan que hay una práctica mala de cultura; y en la dimensión “supuestos básicos” el 66% de los encuestados indican una cultura regular en el hospital, el 31% demuestran que la cultura organizacional es buena y solo el 3% indican una mala cultura en el hospital.

Con los resultados obtenidos en las diversas dimensiones de la variable “Cultura organizacional”, se resalta que el 89% de trabajadores administrativos del hospital demuestran una regular cultura, el 7% indican una buena cultura dentro de la institución y solo el 4% demuestran una práctica mala de cultura organizacional.

De lo mencionado se pudo resaltar que una cultura organizacional regular en una institución, como es en el caso del hospital tiene diversas ventajas ya que, puede promover la colaboración, la comunicación, el compromiso con la calidad, el respeto, la empatía y la adaptabilidad. Esto puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención al paciente, la satisfacción del personal y la eficiencia general de la organización.

Los resultados estadísticos están presentes para que sea más fácil entenderlos y procesarlos, se puede ver que esta labor se divide en 2 partes en la 1 se muestra la totalidad de tablas y las figuras en forma de gráficos, y en la 2 se muestra la información de las pruebas de hipótesis, utilizando la estadística de aproximación de Chi cuadrado y la medida de la prueba de coeficiente de Cramer, utilizando un método cuantitativo, de tipo no experimental, para ello se

exhibirán los resultados y comparación estadística entre las preeminencias.

En la parte 1 se obtuvieron los siguientes datos:

En la relación entre gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo, el 95% de trabajadores indican que hay un nivel regular de Cultura organizacional respecto a su componente artefactos, de los cuales el 87% de ellos indican que la gestión administrativa en el hospital es de nivel regular, el 5% muestran que la gestión administrativa es buena y solo el 3% indican que la gestión en el hospital es de nivel bajo, lo que resalta que el hospital se encuentra en un nivel eficiente. El 5% de encuestados indican que, hay una cultura organizacional buena en el hospital, de los cuales, el 4% muestran que el nivel de gestión administrativa es de nivel bueno y solo el 1% se muestra insatisfecho con la gestión administrativa dentro del hospital.

En la relación entre gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo. El 95% de trabajadores indican que hay un nivel regular de Cultura organizacional respecto a su componente valores adoptados, de los cuales el 87% de ellos indican que la gestión administrativa en el hospital es de nivel regular, el 7% muestran que la gestión administrativa es buena y solo el 1% indican que la gestión en el hospital es de nivel malo.

En la relación entre gestión administrativa y el componente, supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo. el 67% de trabajadores indican que hay un nivel regular de Cultura organizacional en el hospital respecto a su componente supuestos básicos, de los cuales el 62% de ellos indican que la gestión administrativa en el hospital es de nivel regular, el 4% muestran que la gestión administrativa es buena y el 1% indican que la gestión en el hospital de Chiclayo es de un nivel malo.

En la parte 2, tenemos a las hipótesis, comenzando con la Hipótesis General, del cual se puede ver lo siguiente: una vez encontrado la correlación entre las variables de Gestión administrativa Cultura Organizacional en el Hospital público de Chiclayo, durante el año 2023, se ha obtenido una relación con la prueba de Chi Cuadrado, el cual muestra un valor límite

$X^2 = 47,16$ y un valor crítico de $a = 9,49$, lo cual muestra que el valor crítico es menor que el valor límite, por lo tanto si hay una relación significativa entre las variables; también se aplicó la correlación de Coeficiente v de Cramér, el cual dio como valor $0,55$; entonces se define como una correlación de grado alto (Isea y otros, 2018)); lo cual determina que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0), entonces acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); por lo tanto si existe relación entre ambas variables Gestión administrativa y Cultura organizacional del Hospital público de Chiclayo. Comparando con el estudio realizado por Vásquez Alva (2018) se puede observar que hay bastante similitud, ya que su investigación tuvo el propósito de determinar la relación en la gestión administrativa y la satisfacción del servicio de atención de un consultorio; al igual que en nuestra investigación Vásquez Alva hizo utilidad del cuestionario como instrumento, de tal modo llegando a obtener resultados similares, ya que aplicando el Coeficiente de Spearman obtuvo un resultado de $0,617$, lo cual indica que si existe relación entre sus variables de estudio "Gestión administrativa y satisfacción de servicio"; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En el caso de las hipótesis específicas se hizo utilidad del coeficiente Chi Cuadrado; en la hipótesis 1, se obtuvo un valor límite de $X^2 = 37,4$ y un valor crítico de $X^2 = 9,49$; demostrando que el valor crítico es menor que el valor límite, entonces existe relación directa entre diversas variables, entonces se acepta la hipótesis alternativa: La relación es directa y significativa entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo; y se rechaza la hipótesis nula. En la hipótesis 2; en el cual se obtuvo un valor límite de $X^2 = 23,93$ y un valor crítico de $X^2 = 9,49$; por lo tanto, se llega a obtener que, si existe relación directa entre ambas variables, entonces se acepta la hipótesis alternativa: La relación es directa y moderada entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo; y se rechaza la hipótesis nula. Del mismo modo en la hipótesis 3, se acepta la hipótesis alternativa: la relación es directa y significativa entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo, ya que se obtuvo un valor límite de $X^2 = 13,45$ y un valor crítico de $X^2 = 9,49$.

De acuerdo a las pruebas de hipótesis realizadas se pudo observar que existe mayor relación entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo, y por otro lado se encontró menor relación entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

Se encontró similitud en la investigación realizada por Torres Ortega (2022), el cual su objetivo fue “determinar la relación entre gestión administrativa y las competencias promocionales de colaboradores asistenciales”, de tal forma aplicando el coeficiente necesario también encontró relación y similitud entre diversas variables.

Por lo que podemos afirmar que, tanto la cultura organizacional como las competencias promocionales influyen significativamente en la gestión administrativa de un hospital o de cualquier investigación. Ambas están íntimamente conectadas y se influyen mutuamente en una serie de formas significativas, ya sea en la toma de decisiones, como en las prácticas y los procesos que mejoren el uso de los recursos; otro punto importante también es la satisfacción del personal, motivándolo para obtener una mejor productividad, innovando y mejorando continuamente la institución. En resumen, la cultura organizacional impacta de manera considerable en la efectividad, en la eficiencia y la calidad de la gestión administrativa en un hospital o cualquier institución.

Otra similitud también encontramos en la investigación de Suazo Cavero (2022), el cual investigó “Cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores de la dirección de redes integradas de salud lima sur”, del mismo modo hizo utilidad del cuestionario aplicándole a 83 colaboradores; para encontrar la correlación en diversas variables Suazo Cavero aplicó el coeficiente de Spearman donde obtuvo como resultado un 0,775 con una significancia de 0.0, de tal modo llegando a la conclusión principal que, la cultura organizacional si influye de manera positiva en la motivación laboral de los colaboradores de redes integradas de salud Lima sur.

Otra investigación de igual similitud encontramos en Marin (2018), el cual

el objetivo de su investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral, llegó a concluir que tanto la cultura organizacional como el desempeño laboral si influyen positivamente en el desempeño de sus colaboradores.

Por lo tanto, podemos afirmar que la cultura organizacional también influye positivamente en la motivación laboral en un hospital, lo que puede resultar en una mejor atención al paciente y una mayor eficiencia operativa.

Estudio similar a nivel regional encontramos en la investigación de Heredia (2020), titulado "Gestión administrativa y condiciones laborales, caso en el área de emergencia del hospital regional de Chiclayo", la muestra trabajada fue de 120colaboradores, a los cuales se les aplico el cuestionario, del cual se obtuvo que, si hay correlación entre las diversas variables estudiadas, ya que el valor de Spearman fue de 0,987, esto muestra que la relación es muy fuerte; por lo que La gestión administrativa en un hospital y las condiciones laborales están profundamente interconectadas y se afectan mutuamente. Lo que indica que una gestión efectiva puede mejorar estas condiciones, lo que a su vez puede conducir a una mejor atenciónal paciente y a una mayor satisfacción del persona.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de correlación entre la Gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo es bueno ya que, del total de encuestados el 95% indican que hay un nivel regular de Cultura organizacional, de la misma forma la mayor parte de trabajadores en un 87% demuestran que la gestión administrativa en el hospital es de regular nivel; por lo que al aplicar el coeficiente de Chi Cuadrado se pudo encontrar un valor crítico mucho menor que el valor límite, de tal manera la relación es directa y significativa. Esto demuestra que la cultura organizacional en su componente artefactos puede tener un impacto considerable tanto en la efectividad, como en eficiencia y calidad de gestión administrativa.
2. La relación entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo es regular ya que, del total de encuestados el 98% indican que hay un buen y regular nivel de Cultura organizacional, donde los cuales la mayor parte de ellos demuestran que el hospital tiene una buena y regular Gestión administrativa; por lo que al aplicar el coeficiente de Chi Cuadrado se pudo encontrar que la relación es directa y significativa. Esto demuestra que la cultura organizacional en su componente valores adoptados puede tener un impacto considerable en la eficiencia, la efectividad y la calidad de la gestión administrativa en un hospital.
3. La relación entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo es regular ya que, del total de encuestados el 98% indican que hay un nivel bueno y regular de Cultura organizacional, de los cuales se relaciona con los trabajadores que demuestran que en el hospital hay una buena y regular Gestión administrativa; por lo que al aplicar el coeficiente de Chi Cuadrado se pudo encontrar que la relación es directa y significativa. Esto demuestra que también la cultura organizacional en su componente supuestos básicos puede tener un impacto considerable tanto en la eficacia como en la calidad de gestión administrativa en el hospital.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Gestión del Hospital Público de Chiclayo debe implementar mecanismos como capacitaciones, seminarios, foros, etc. para reforzar las dimensiones estudiadas, en este caso artefactos, los valores adoptados y los supuestos básicos para tener una buena cultura organizacional entre su personal y cómo mejorar la gestión.
2. A la administración fomentar una comunicación abierta y honesta entre todos los niveles de la organización. Esto asegura que todos estén al tanto de las decisiones y cambios que se están realizando. Asegurándose de que todos en el hospital comprendan y estén comprometidos con la misión y los valores del hospital. Esto puede ayudar a guiar las decisiones y comportamientos de los empleados.
3. Crear un ambiente de respeto y empatía tanto para los pacientes como para los empleados. Esto puede llevar a un mayor nivel de satisfacción del paciente y del empleado, así como a un mejor trabajo en equipo.
4. Ofrecer oportunidades para la formación y el desarrollo profesional continuo. Esto no solo ayuda a mantener a los empleados al día con las últimas tendencias y las prácticas buenas en el cuidado de salud, sino que también puede elevar la satisfacción y la retención de los trabajadores.
5. Fomentar una cultura de adaptabilidad y flexibilidad. Dada la naturaleza en constante evolución de la atención de la salud, es crucial que los trabajadores estén dispuestos y sean capaces de adaptarse a los cambios. Así también fomentar una cultura de inclusión y diversidad. Un ambiente inclusivo y diverso puede llevar a un mayor nivel de innovación y a una mejor toma de decisiones.

REFERENCIAS:

- Ahmed F. (13 de noviembre de 2018). *Emerald insight*. Obtenido de Improving administrative decisions through expert systems: empirical analysis: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/REPS-10-2018-011/full/html>
- Arboleda P. (2018). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia*, 2(5), 6. [https://doi.org/15\(2\):247-258](https://doi.org/15(2):247-258) / 247
- Arias G. (enero de 2023). *Metodología de la Investigación - Guía para el Proyecto de Tesis*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/367606613_Metodologia_de_la_Investigacion_-_Guia_para_el_Proyecto_de_Tesis
- Balcazar D. (Marzo de 2020). *DOAJ*. Obtenido de Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca- Colombia: <https://doaj.org/article/eb22e15ac8cf418d8c54eebfd2565021>
- Baquerizo M. (2021). *Cultura organizacional y gestión de la calidad del servicio en la Unidad Educativa "Ati Il Pillahuaso" Guayaquil, Ecuador, 2020*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56633>
- Better Workplaces (SHRM). (2022). *Strengthening Workplace Culture*. Obtenido de A Tool for Retaining and Empowering Employees Globally: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM%202022%20Global%20Culture%20Report.pdf>
- Berruezo, D. C(2018) Causalidad de los accidentes de trabajo VI. Modelos aplicados

a la prevención de riesgos laborales [Internet]. Actualidad Prevención de Riesgos Laborales. 2002 [citado 25 de abril de 2018]. Disponible en: <https://preventionworld.com/actualidad/articulos/causalidad-accidentes-trabajo-vimodelosaplicados-prevencion-riesgos-laborales/>.

Bohorquez O. (2018). *Universidad de San Buenaventura*. Obtenido de La cultura organizacional y su influencia en la gestión administrativa: <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/0b5d1d91-9594-4586-93d0-18451f212441/content>

Calderon R. et al. (2018). Gestión de la Cultura Organizacional en el Hopsital Universitario Nacional de Colombia. *Revista Salud, Historia y Sanidad*, 1(13). [https://doi.org/13\(1\):](https://doi.org/13(1):) (2018) 9–13

CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, Clasificación y registro de los investigadores*. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Contreras C., & Ramírez M. (2020). *National Library of Medicine*. Obtenido de Leadership problems in the management of health institutions: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32567595/>

Córdoba, N. S. (2018). *Repositorios Latinoamericanos*. Obtenido de La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una maternidad pública de la ciudad de Rosario, Argentina año 2018: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4292543>

Cultura Organizacional. (2023). *Qué es la Cultura Organizacional de una Empresa*. Obtenido de <https://www.significados.com/cultura-organizacional/>

- Del Aguila P. (17 de julio de 2023). *Cultura Organizacional punto clave en el desarrollo de las organizaciones*. Obtenido de LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/cultura-organizacional-punto-clave-en-el-desarrollo-del-aguila-pe%25C3%25B1a>
- ECLASS. (04 de marzo de 2019). *Administración y Salud: dos rubros con un buen complemento*. Obtenido de <https://blog.eclass.com/administracion-y-salud-dos-rubros-con-un-buen-complemento#:~:text=Una%20mala%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20repercutir%C3%A1,propenso%20a%20sufrir%20consecuencias%20negativas>.
- Espejo P. (2018). *La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huara*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2153/ESPEJO%20PEZZINI%20YALILE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza P. et al. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el. *Revista Cubana de Salud Pública*, 4(46). [https://doi.org/2020;46\(4\):e2146](https://doi.org/2020;46(4):e2146)
- Falcon N. et al. (2019). *Cultura organizacional y la calidad de la gestión en la Municipalidad Provincial de Pasco, 2018*. Obtenido de Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1755/1/T_45712242_T.pdf
- Granter, E. et at. (2019). *Libretexts business*. Obtenido de Levels of Organizational Culture: [https://biz.libretexts.org/Courses/Lumen_Learning/Organizational_Behavior_Human_Relations_\(Lumen\)/05%3A_Organizational_Culture/5.09%3A_Levels](https://biz.libretexts.org/Courses/Lumen_Learning/Organizational_Behavior_Human_Relations_(Lumen)/05%3A_Organizational_Culture/5.09%3A_Levels)

_of_Organizational_Culture

- Gutiérrez, R. (2018). Expectativas internas en el Hospital de Salud Mental Hermilio Valdizán: Gestión administrativa y gestión asistencial en la calidad de atención brindada a los pacientes. Recuperado desde:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19660>.
- Heredia O. et al. (2020). *Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo*. Obtenido de Repositorio UCV:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54503>
- Hernández, R. (2019). Recuperado el 25 de abril de 2023, de Metodología de la Investigación: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- indeed. (10 de marzo de 2023). *Strategies for Effective Administrative Management*. Obtenido de indeed: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/effective-administrative-management-strategies>
- Isea, R. et al. (junio de 2018). *Coeficiente v de Cramer*. Obtenido de Universidad Central de Venezuela:
<https://mariafatimadossantosestadistica1.files.wordpress.com/2018/06/coeficientes-v-de-cramer-y-c-de-pearson.pdf>
- Jimenez C. & Rivera E. (26 de Octubre de 2022). *Cultura organizacional y gestión administrativa en los trabajadores de la empresa aban import & export S.A. – Lima, 2022*. Obtenido de Universidad María Auxiliadora :
<https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1147>
- Jordan, S. (2018). Las limitaciones de la gestión administrativa, las condiciones laborales y su influencia en la rentabilidad empresarial de editora Perú SA, período 2012- 2015. Recuperado desde:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2938>.

Kottow, M. (18 de mayo de 2022). *La enseñanza*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlb/v15n2/v15n2a02.pdf>

Lee, D. Y. (08 de febrero de 2021). *Harvard Business Review*. Obtenido de Company Culture Is Everyone's Responsibility: <https://hbr.org/2021/02/company-culture-is-everyones-responsibility>

March 2019. Oeij, P., Rus, D. and Pot, F. D. (eds.) (2017), *Workplace innovation: Theory, research and practice*, Springer International Publishing, Cham, Switzerland.

Marin P. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la IEPM Colegio Militar Elías Aguirre*. Obtenido de Repositorio de tesis USAT: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2167>

Marin R. (7 de agosto de 2021). *Cultura Organizacional* . Obtenido de <https://hector.marinruiz.com.mx/wp-content/uploads/HUMANITAS-NID-03-07-21-2021-Cultura-Organizacional-Comunicacion-Filosofia-Valores.pdf>

Mena M. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*(46). <https://doi.org/1657-6276>

Orellana N. (1 de marzo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Curtura Organizacional: <https://economipedia.com/definiciones/cultura-organizacional.html>

Organización Mundial de la Salud. (13 de septiembre de 2019). *Seguridad del Paciente*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/patient-safety>

PWC. (2021). *Global Culture Survey 2021*. Obtenido de The link between culture and

- competitive advantage: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/global-culture-survey-2020/pwc-global-culture-survey-2021.pdf?ref=cherryflava.com>
- Polo, M. (2018). Gestión administrativa pública y su relación con la calidad de los procesos administrativos en el personal de administración del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2018. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33043>
- Qin, X. et al. (5 de enero de 2023). *Natinal Library of Medicine*. <https://doi.org/10.3390/salud11020169>
- Quiroa, M. (1 de noviembre de 2020). *Gestión administrativa*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Rincón R. & Aldana B. (07 de julio de 2020). *Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica*. Obtenido de Universidad Santo Tomas: <https://www.redalyc.org/journal/5604/560468688013/html/>
- Rodríguez F., & Sierra V. (2020). *Estudio Cultural Organizacional en la Ese Hospital San Jorge de Pereira*. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/381175a7-5ce6-42e7-991e-d518516c2507/content>
- Segovia S. (julio de 2019). *Cultura Organizacional y gestión por competencia en el sistema de recursos humanos del ministerio de Salud*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4643/TESIS_SEGOVIA_CIRILO.pdf?sequence=1
- Stáret, L. (septiembre de 2020). *International Journal of Arts Humanities and Social Sciences Studies*. <https://doi.org/10.14201>
- Suazo C. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de*

- la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2021. Obtenido de Repositorio UCV:*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86478/Suazo_CLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Surichaqui V. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Revista Científica Guacamaya*.
- Thato M. (2022). Recuperado el 6 de abril de 2023, de How to Improve your Institution's Administrative Processes: <https://education.adaptit.tech/blog/how-to-improve-your-institutions-administrative-processes/>
- Torres O. (2022). *Gestión administrativa y competencias promocionales de los trabajadores asistenciales en el hospital nivel I, Lima 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110962?locale-attribute=es>
- UNIR. (2023). La gestión hospitalaria: claves e importancia de esta disciplina. *UNIR Revista*, 3. Obtenido de <https://www.unir.net/salud/revista/gestion-hospitalaria/>
- Ureta, R. (2018). Condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales en profesionales de enfermería en el Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia – Huancavelica. Recuperado desde:
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2060>.
- Van den Berg H. & Akingbola, K. (2019). *JSTOR*. Obtenido de How does sound financial management impact hospital patient satisfaction? A linear dynamic longitudinal study: <https://www.jstor.org/stable/27031069>
- Vásquez A. (2018). *Repositorio UCV*. Obtenido de Gestión Administrativa y la

satisfacción del servicio de atención de consulta externa en el Centro de Salud

Sisa- San Martín- 2018:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30683>

Vera C. & Cubillos, C. (mayo de 2022). *Cultura organizacional: Su medición e impacto*

en la gestión. Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/360400698_CULTURA_ORGANIZA](https://www.researchgate.net/publication/360400698_CULTURA_ORGANIZACIONAL_SU_MEDICION_E_IMPACTO_EN_LA_GESTION)

[CIONAL_SU_MEDICION_E_IMPACTO_EN_LA_GESTION](https://www.researchgate.net/publication/360400698_CULTURA_ORGANIZACIONAL_SU_MEDICION_E_IMPACTO_EN_LA_GESTION)

Vértiz O., & Melgar S.. (15 de febrero de 2021). Obtenido de Cultura organizacional y

su influencia en el desempeño laboral en el Área de Enfermería del Hospital

Nacional San Bartolomé, Lima 2020:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53092?show=full>

ANEXOS

Anexo 01

Operacionalización de la variable Independiente: Gestión administrativa Operacionalización de la variable dependiente: Cultura Organizacional.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	“Es un conjunto de actividades que las organizaciones realizan para coordinar y organizar sus recursos, con el fin de alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva” (Quiroa, 2020)	La variable fue medida mediante el cuestionario sobre gestión administrativa en un hospital público, constituido por 4 dimensiones.	Planificación Organización Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Misión • Objetivos • Estrategias • Recursos • Estructura organizacional • Equipos de trabajo • Normas • Administración de recursos humanos • Motivación • Liderazgo • Comunicación 	Liker Ordinal

Control

- Prevención
- Supervisión
- Retroalimentación

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalade medición
Cultura organizacional	Se refiere al sistema de valores, creencias, comportamientos y normas compartidas que influyen en cómo se llevan a cabo las actividades, cómo se interactúa entre el personal y cómo se presta la atención al paciente. (Cultura Organizacional, 2023)	La variable fue medida mediante el cuestionario sobre cultura Organizacional en un hospital público, constituido por 3 dimensiones.	Artefactos Valores adoptados Supuestos básicos	<ul style="list-style-type: none">• Estructuras• Calidad de servicio• Tecnología• Apoyo• Identificación• Confianza • Principios y valores• Objetivos• Trabajo en grupo	liker Ordinal

Anexo 02

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.

CUESTIONARIO DE V1 GESTION ADMINISTRATIVA

Estimado (a) trabajador del Hospital público de Chiclayo el presente cuestionario tiene como propósito recoger información relacionadas a las diferentes acciones de gestión administrativa que se realizan en la institución donde usted labora. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con una (X) el casillero con la alternativa que considere verdadera.

Muchas gracias.

DIMENSIONES /ítems		ALTERNATIVAS				
N°	PLANIFICACION	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECE S (3)	CASI SIEMPR E (4)	SIEMP RE (5)
1	Estoy de acuerdo con la misión del Hospital,					
2	La visión del hospital es adecuada.					
3	Estoy de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas del hospital.					
4	Considera que la organización de dirección I es la óptima.					
5	Las metas en el Plan Estratégico Institucional están planteadas en función de las fortalezas y oportunidades institucionales					
6	Las estratégicas de logro establecido en la planificación de las actividades de a corto y largo plazo son realistas.					
	ORGANIZACION	1	2	3	4	5
7	El manual de organización y funciones son adecuadas					

8	Las funciones contenidas en el Manual de organización y funciones (MOF) permiten laborar eficazmente en función del hospital					
9	Considera que la asignación del Director se basan en la capacidad y el desempeño laboral.					
10	Los directivos organizan y forman comisiones de trabajo y se elige democráticamente con un criterio positivo de acuerdo a las cualidades de los trabajadores.					
11	los directivos forman equipos de trabajo y dividen las actividades de forma equitativa para evitar disconformidad en los trabajadores					
12	A los trabajadores se le asignan responsabilidades de manera seria de acuerdo a los requisitos y calificaciones de los mismos.					
13	Existe un adecuado nivel de delegación de funciones, tareas y responsabilidades en la gestión que se realiza en mi institución					
	DIRECCION	1	2	3	4	5
14	Está de acuerdo con la dirección que aplica mi director del hospital					
15	En el hospital se promueve y practica el trabajo en equipo.					
16	Me permiten participar en la Toma de decisiones en mi institución					
17	Considero que el director tiene las competencias requeridas para ejecutar los procesos de gestión administrativa a su cargo					
18	El desempeño de los trabajadores es orientado por el director para los logros de los objetivos institucionales.					
19	El personal directivo conduce los procesos de organización, planificación, ejecución al logro de objetivos de la institución					

20	Los directivos generan compromisos en los trabajadores a partir a su reflexión en la mejora de sus labores					
21	Los directivos generan compromisos en los trabajadores a partir a su reflexión en la mejora de sus labores.					
	CONTROL	1	2	3	4	5
22	El control se centra en el mejoramiento de los procesos de aprendizaje y en el desenvolvimiento profesional de los trabajadores del hospital.					
23	Los directivos evalúan los resultados de la supervisión y comunican sus conclusiones a los trabajadores y le sugiere las recomendaciones respectivas.					
24	El monitoreo a los trabajadores está orientado a la aplicación de estrategias para el hospital.					
25	Se ha efectuado la evaluación Trimestral con respecto a las actividades programadas.					
26	En nuestra institución se efectúan permanentemente el control en los procesos programados					
27	Estoy satisfecho con el control del personal que se efectúa en el hospital					
28	Considero que la evaluación de desempeño personal del trabajador de la institución se adecua a mi perfil del cargo que ocupa cada empleado					

CUESTIONARIO DE V2 CULTURA ORGANIZACIONAL.

Estimado (a) trabajador del Hospital Público de Chiclayo, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para verificar la existencia de la cultura organizacional en la institución donde usted labora y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con una (X) el casillero con la alternativa que considere verdadera.

Muchas gracias.

DIMENSIONES /ítems		ALTERNATIVAS				
N°	ARTEFACTOS	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siem pre (5)
1	La infraestructura de la institución responde a normas y procedimiento de seguridad					
2	Las instalaciones de la institución ayudan a mejorar el desempeño laboral del trabajador.					
3	Los servicios que brinda la institución son de calidad					
4	La institución contribuye a la calidad de los servicios					
5	La entidad cuenta con personal especializado y calificado para el desarrollo de las actividades administrativas					
6	La institución utiliza las tecnologías de la información y comunicación.					
7	La institución utiliza la tecnología para mejorar el servicio a los usuarios					
	VALORES ADOPTADOS	1	2	3	4	5
8	Existe espíritu de apoyo y cooperación entre el personal.					
9	Los trabajadores se apoyan uno de otros.					
10	Los trabajadores se sienten identificados con la labor que se les asigna.					

11	Los trabajadores se sienten identificados con los objetivos de la institución.					
12	Los trabajadores se identifican con los valores de la institución					
13	Los trabajadores se relacionan fuera de las áreas de trabajo					
14	Los trabajadores confían a los demás sus asuntos personales.					
	SUPUESTOS BASICOS	1	2	3	4	5
15	Los principios y valores orientan el que hacer de la institución.					
16	Los valores de los trabajadores nos ayudan al logro de nuestros objetivos					
17	Nuestras opiniones y pensamiento están dirigidos al logro de metas y objetivos.					
18	La discrepancia de ideas no detiene nuestro interés y objetivos por la institución					
19	Se trabaja en equipo l con el objetivo de sacar adelante la institución.					
20	Actuamos con empatía para alcanzar las metas de la institución.					

NOTA: cuestionario se aplicará para la investigación fuente: Pinto Laura, E. M. (2017).

Adaptado por Nilda Rafael cusma.

Anexo 03

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Gestión Administrativa y Cultura Organizacional en un Hospital Público.
Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "....."; cuyo objetivo es establecer relación que existe. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa Mestría, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital público de Chiclayo.

Describir el impacto del problema de la investigación.
¿Que relación existe entre Gestión administrativa y cultura Organizacional en los trabajadores administrativos en un hospital público de Chiclayo?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión administrativa y Cultura Organizacional en un Hospital Público de Chiclayo".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de Administrativo de la institución Hospital Público. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 04

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	VARIABLE 1 GESTION ADMINISTRATIVA / DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	PLANIFICACION													
01	Estoy de acuerdo con la misión del Hospital.			X					X				X	
02	La visión del hospital es adecuada.				X				X				X	
03	Estoy de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas del hospital.				X				X				X	
04	Considera que la organización de dirección es la óptima.				X				X				X	
05	Las metas en el Plan Estratégico Institucional están planteadas en función de las fortalezas y oportunidades institucionales.				X				X				X	
06	Las estrategias de logro establecido en la planificación de las actividades de corto y largo plazo son realistas.				X				X				X	
	ORGANIZACIÓN				X				X				X	
07	El manual de organización y funciones son adecuadas.				X				X				X	
08	Las funciones contenidas en el Manual de organización y funciones (MOF) permiten laborar eficazmente en función del hospital.				X				X				X	
09	Considera que la asignación del Director se basan en la capacidad y el desempeño laboral.				X				X				X	
10	Los directivos organizan y forman comisiones de trabajo y se elige democráticamente con un criterio positivo de acuerdo a las cualidades de los trabajadores.				X				X				X	
11	los directivos forman equipos de trabajo y dividen las actividades de forma equitativa para evitar disconformidad en los trabajadores.				X				X				X	
12	A los trabajadores se le asignan responsabilidades de manera seria de acuerdo a los requisitos y calificaciones de los mismos.				X				X				X	
13	Existe un adecuado nivel de delegación de funciones, tareas y responsabilidades en la gestión que se realiza en mi institución				X				X				X	
	DIRECCIÓN				X				X				X	
14	Está de acuerdo con la dirección que aplica mi director del hospital			X					X				X	
15	En el hospital se promueve y practica el trabajo en equipo.				X				X				X	
16	Me permiten participar en la Toma de decisiones en mi institución.				X				X				X	
17	Considero que el director tiene las competencias requeridas para ejecutar los procesos de gestión administrativa a su cargo				X				X				X	
18	El desempeño de los trabajadores es orientado por el director para los logros de los objetivos institucionales.				X				X				X	
19	El personal directivo conduce los procesos de organización, planificación, ejecución al logro de objetivos de la institución				X				X				X	
20	Los directivos generan compromisos en los trabajadores a partir a su reflexión en la mejora de sus labores.				X				X				X	

21	Los directivos generan compromisos en los trabajadores a partir a su reflexión en la mejora de sus labores.					X						X					X
CONTROL																	
22	El control se centra en el mejoramiento de los procesos de aprendizaje y en el desenvolvimiento profesional de los trabajadores del hospital.					X						X					X
23	Los directivos evalúan los resultados de la supervisión y comunican sus conclusiones a los trabajadores y le sugiere las recomendaciones respectivas.					X						X					X
24	El monitoreo a los trabajadores está orientado a la aplicación de estrategias para el hospital.					X						X					X
25	Se ha efectuado la evaluación Trimestral con respecto a las actividades programadas.					X						X					X
26	En nuestra institución se efectúan permanentemente el control en los procesos programados					X						X					X
27	Estoy satisfecho con el control del personal que se efectúa en el hospital					X						X					
28	Considero que la evaluación de desempeño personal del trabajador de la institución se adecua a mi perfil del cargo que ocupa cada empleado					X						X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Perales Saavedra Giovanna Isabel. DNI. 44569495
 Especialidad del validador (a)..... Doctor en Ciencias de la Salud

Chiclayo 20 de junio del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Yoanna I. Perales Saavedra
 CEP N° 40275 REG ESP 11920
 HOSPITAL
 EsSalud Luis Heysen Imhauslegu
Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PERALES SAAVEDRA DE PEREZ
Nombres	YOVANNA ISABEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44569495

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rectora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS
Secretario General	FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
Directora	TOMASA VALLEJOS SOSA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	11/11/21
Resolución/Acta	524-2021-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2021-0708
Fecha Matrícula	27/06/2015
Fecha Egreso	12/08/2018

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001377215

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/07/2023 00:47:35-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	VARIABLE 2 CULTURA ORGANIZACIONAL/DIMENSIONES /ítems													
	ARTEFACTOS													
01	La infraestructura de la institución responde a normas y procedimiento de seguridad				X				X					X
02	Las instalaciones de la institución ayudan a mejorar el desempeño laboral del trabajador				X				X					X
03	Los servicios que brinda la institución son de calidad				X				X					X
04	La institución contribuye a la calidad de los servicios				X				X					X
05	La entidad cuenta con personal especializado y calificado para el desarrollo de las actividades administrativa				X				X					X
06	La institución utiliza las tecnologías de la información y comunicación.				X				X					X
07	La institución utiliza la tecnología para mejorar el servicio a los usuarios				X				X					X
08	VALORES ADOPTADOS													
09	Existe espíritu de apoyo y cooperación entre el personal.				X				X					X
10	Los trabajadores se apoyan uno de otros.				X				X					X
11	Los trabajadores se sienten identificados con la labor que se les asigna.				X				X					X
12	Los trabajadores se sienten identificados con los objetivos de la institución.				X				X					X
13	Los trabajadores se relacionan fuera de las áreas de trabajo				X				X					X
14	Los trabajadores confían a los demás sus asuntos personales.				X				X			X		
	SUPUESTOS BASICOS													
15	Los principios y valores orientan el que hacer de la institución.				X				X					X
16	Los valores de los trabajadores nos ayudan al logro de nuestros objetivos				X				X					X
17	Nuestras opiniones y pensamiento están dirigidos al logro de metas y objetivos.				X				X					X
18	Las discrepancias de ideas no detiene nuestro interés y objetivos por la institución				X				X					X
19	Se trabaja en equipo l con el objetivo de sacar adelante la institución.				X				X					X
20	Actuamos con empatía para alcanzar las metas de la institución.				X				X					X

Fuente : Pinto Laura,E.M.(2017).Adaptado por Nilda Rafael Cusma.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Astrydk Liseth Mercedes Silva Rojas DNI... 46606201

Especialidad del validador (a):... Maestra en Gestión Pública

20 de Junio del 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Astrydk Liseth Mercedes Silva Rojas
DNI 46606201



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SILVA ROJAS**
Nombres **ASTRYDK LISETH MERCEDES**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **46606201**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/04/22**
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**
Diploma **052-156607**
Fecha Matriculación **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001377176

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/07/2023 00:04:10-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	VARIABLE 2 CULTURA ORGANIZACIONAL/DIMENSIONES /ítems													
	ARTEFACTOS													
01	La infraestructura de la institución responde a normas y procedimiento de seguridad				X				X					X
02	Las instalaciones de la institución ayudan a mejorar el desempeño laboral del trabajador				X				X					X
03	Los servicios que brinda la institución son de calidad				X				X					X
04	La institución contribuye a la calidad de los servicios				X				X					X
05	La entidad cuenta con personal especializado y calificado para el desarrollo de las actividades administrativa				X				X					X
06	La institución utiliza las tecnologías de la información y comunicación.				X				X					X
07	La institución utiliza la tecnología para mejorar el servicio a los usuarios				X				X					X
08	VALORES ADOPTADOS													
09	Existe espíritu de apoyo y cooperación entre el personal.				X				X					X
10	Los trabajadores se apoyan uno de otros.				X				X					X
11	Los trabajadores se sienten identificados con la labor que se les asigna.				X				X					X
12	Los trabajadores se sienten identificados con los objetivos de la institución.				X				X					X
13	Los trabajadores se relacionan fuera de las áreas de trabajo				X				X					X
14	Los trabajadores confían a los demás sus asuntos personales.				X				X			X		
	SUPUESTOS BASICOS													
15	Los principios y valores orientan el que hacer de la institución.				X				X					X
16	Los valores de los trabajadores nos ayudan al logro de nuestros objetivos				X				X					X
17	Nuestras opiniones y pensamiento están dirigidos al logro de metas y objetivos.				X				X					X
18	Las discrepancias de ideas no detiene nuestro interés y objetivos por la institución				X				X					X
19	Se trabaja en equipo l con el objetivo de sacar adelante la institución.				X				X					X
20	Actuamos con empatía para alcanzar las metas de la institución.				X				X					X

Fuente : Pinto Laura,E.M.(2017).Adaptado por Nilda Rafael Cusma.

21	Los directivos generan compromisos en los trabajadores a partir a su reflexión en la mejora de sus labores.			X	X					X
CONTROL										
22	El control se centra en el mejoramiento de los procesos de aprendizaje y en el desenvolvimiento profesional de los trabajadores del hospital.			X				X		X
23	Los directivos evalúan los resultados de la supervisión y comunican sus conclusiones a los trabajadores y le sugiere las recomendaciones respectivas.			X				X		X
24	El monitoreo a los trabajadores está orientado a la aplicación de estrategias para el hospital.			X				X		X
25	Se ha efectuado la evaluación Trimestral con respecto a las actividades programadas.			X				X		X
26	En nuestra institución se efectúan permanentemente el control en los procesos programados			X				X		X
27	Estoy satisfecho con el control del personal que se efectúa en el hospital			X				X		X
28	Considero que la evaluación de desempeño personal del trabajador de la institución se adecua a mi perfil del cargo que ocupa cada empleado			X				X		X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Sofia Alfaro Asmat DNI. 43376278

Especialidad del validador (a) Maestra en Gestion en los servicios de la Salud

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Chiclayo 20 de junio del 2023



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ALFARO ASMAT
Nombres	SOFIA ANAHI
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	43376278

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156517
Fecha Matrícula	31/08/2020
Fecha Egreso	31/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001378020

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/07/2023 16:00:23-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 06

Resultados de prueba piloto – Alfa de Cronbach

ALFA DE CRONBACH - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

K (número de ítems)	28
Vi (Varianza de cada ítem)	73,36
Vt (Varianza total)	16,97
a (Alfa de Cronbach)	0,80

ALFA DE CRONBACH - CULTURA ORGANIZACIONAL

K (número de ítems)	20
Vi (Varianza de cada ítem)	54,33
Vt (Varianza total)	12,15
a (Alfa de Cronbach)	0,82

Anexo 07

Tabla matriz de los encuestados – Gestión administrativa en un hospital público de Chiclayo.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ITEMS

ENCUESTADOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	TOTAL	NIVEL DE GESTIÓN
1	2	3	3	3	3	3	4	4	5	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	76	REGULAR											
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	4	75	REGULAR										
3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	4	3	77	REGULAR											
4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	1	3	2	3	2	2	2	4	3	2	1	4	2	3	1	3	3	3	77	REGULAR											
5	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	4	78	REGULAR											
6	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	78	REGULAR											
7	2	1	3	2	2	2	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	60	REGULAR										
8	2	2	3	3	4	2	4	4	4	1	1	4	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	4	69	REGULAR											
9	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	31	MALO										
10	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	3	3	4	72	REGULAR											
11	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	70	REGULAR											
12	2	2	4	4	3	2	4	3	5	1	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	4	65	REGULAR											
13	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	MALO										
14	2	2	3	4	1	2	3	3	5	3	1	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	4	2	1	3	2	2	3	70	REGULAR											
15	1	2	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	3	4	73	REGULAR											

16	2 3 5 4 2 2 3 3 5 3	3 3 2 3 4 2 2 3 2 1 2 3 2 2 2 2 3 3	76	REGULAR
17	2 3 3 4 2 2 4 3 4 3	3 2 3 2 4 2 2 3 3 1 2 4 1 2 2 3 3 4	76	REGULAR
18	3 3 3 4 2 2 2 3 5 3	3 3 3 3 4 2 2 3 2 2 1 3 1 1 1 2 3 3	72	REGULAR
19	2 3 2 4 2 2 1 3 4 2	3 3 3 2 3 2 1 2 3 2 1 3 1 2 2 3 4 4	69	REGULAR
20	1 1 2 1 1 1 1 1 1 2	1 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	31	MALO
21	3 4 3 4 5 4 4 3 4 4	4 4 5 3 4 4 2 3 3 5 2 3 4 2 4 3 4 4	101	BUENO
22	3 3 3 3 3 2 2 3 3 2	2 3 2 3 3 1 2 4 2 3 2 3 2 3 2 2 3 3	72	REGULAR
23	2 3 3 2 3 5 2 4 4 2	2 3 3 3 4 2 2 3 3 2 3 2 1 2 1 3 3 3	75	REGULAR
24	4 3 4 3 3 5 3 4 3 1	2 2 3 3 4 2 3 4 2 1 2 2 1 3 2 3 3 3	78	REGULAR
25	2 3 4 3 3 4 2 4 4 1	2 2 3 3 4 3 2 3 3 1 2 2 2 2 2 3 3 4	76	REGULAR
26	3 4 4 4 2 4 1 4 4 1	2 3 3 2 3 2 3 2 3 2 2 3 2 2 2 2 4 4	77	REGULAR
27	2 2 4 5 3 3 1 4 4 1	3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 2 1 1 3 3 3	75	REGULAR
28	3 2 4 4 2 2 1 4 4 2	2 2 3 2 3 2 2 4 3 1 2 3 2 2 1 2 3 3	70	REGULAR
29	4 3 3 3 3 3 2 3 4 2	3 3 3 3 3 1 2 3 2 2 3 4 1 2 2 3 3 3	76	REGULAR
30	5 3 3 4 3 3 3 3 4 2	2 2 3 3 3 2 3 3 3 2 2 3 1 2 2 3 4 2	78	REGULAR
31	4 4 3 3 3 5 3 5 4 4	5 3 5 3 4 3 4 3 3 5 4 4 3 4 4 5 3 5	108	BUENO
32	3 3 2 3 4 3 4 3 3 2	2 2 3 2 2 2 1 4 3 1 2 3 1 2 1 2 3 3	69	REGULAR
33	2 3 2 3 4 3 4 3 3 3	3 3 2 3 2 1 2 3 2 2 3 3 1 1 1 2 3 3	70	REGULAR
34	3 3 3 3 3 3 4 3 3 3	2 2 2 3 3 2 3 4 3 2 2 2 2 2 2 2 4 4	77	REGULAR
35	3 3 4 4 3 3 4 3 3 3	3 2 2 3 2 2 2 4 2 2 3 3 2 2 1 2 3 3	76	REGULAR
36	3 3 4 3 3 3 3 3 3 3	3 3 2 3 3 1 2 4 3 1 2 3 2 2 2 2 3 3	75	REGULAR
37	4 4 2 4 4 3 3 2 3 2	3 2 2 3 2 2 2 4 3 2 3 3 1 2 2 2 3 4	76	REGULAR
38	2 3 4 4 4 3 3 3 2 3	2 3 2 2 3 1 2 4 3 2 2 3 1 3 2 3 3 3	75	REGULAR

39	2	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	72	REGULAR
40	3	5	4	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	1	2	3	1	2	2	3	4	3	77	REGULAR
41	1	5	3	5	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	69	REGULAR
42	2	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	70	REGULAR
43	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3	3	69	REGULAR
44	4	3	4	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2	4	3	70	REGULAR
45	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	68	REGULAR
46	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	1	1	3	2	4	3	72	REGULAR
47	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	67	REGULAR
48	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	3	4	1	3	3	1	2	3	2	3	2	68	REGULAR
49	3	4	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	1	2	3	3	3	71	REGULAR
50	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	1	2	1	2	3	3	68	REGULAR
51	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	1	4	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	70	REGULAR
52	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	1	2	1	2	4	3	72	REGULAR
53	3	3	3	2	2	3	4	3	3	1	2	4	3	2	1	1	1	3	2	1	2	4	1	2	2	3	3	2	66	REGULAR
54	3	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	1	1	3	3	4	3	75	REGULAR
55	2	3	5	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	72	REGULAR
56	2	4	5	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	1	3	2	2	2	3	4	3	77	REGULAR
57	2	3	5	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	4	70	REGULAR
58	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	4	3	2	1	3	2	2	2	3	4	3	74	REGULAR
59	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3	73	REGULAR
60	3	4	4	3	2	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	1	4	2	1	2	3	2	2	1	2	4	3	72	REGULAR
61	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	3	4	75	REGULAR

62	5	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	1	2	2	1	2	1	2	4	3	74	REGULAR		
63	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	3	1	4	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	4			72	REGULAR			
64	5	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	4	3			74	REGULAR		
65	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3			94	BUENO			
66	3	5	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3	4	3			74	REGULAR		
67	4	5	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3			76	REGULAR			
68	5	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	4	2			75	REGULAR		
69	5	4	3	4	3	1	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	3	3			77	REGULAR	
70	5	5	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4			94	BUENO	
71	4	4	2	3	3	1	3	3	4	2	1	3	4	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3			73	REGULAR			
72	4	4	2	3	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3			94	BUENO		
73	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3	4	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3			76	REGULAR		
74	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	4	2			74	REGULAR		
75	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3			69	REGULAR			
76	3	5	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	2			93	BUENO	
77	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3			73	REGULAR	
78	2	4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	3	2	3	4	2			74	REGULAR
79	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	1	3	1	2	3	2	3	3			75	REGULAR
80	2	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2			75	REGULAR

Tabla matriz de los encuestados – Cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

CULTURA ORGANIZACIONAL

ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL CULTURA	CULTURA
1	3	3	2	3	3	2	2	4	5	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	4	61	REGULAR
2	3	2	2	3	2	1	3	3	6	3	3	3	1	2	3	4	2	3	2	3	54	REGULAR
3	4	3	2	3	3	2	3	4	5	4	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	62	REGULAR
4	3	4	2	4	2	3	3	3	6	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	62	REGULAR
5	4	3	2	3	3	2	3	5	5	4	2	2	2	1	3	5	4	4	3	3	63	REGULAR
6	3	4	2	3	2	2	3	4	5	4	1	3	1	2	3	5	3	3	3	4	60	REGULAR
7	4	3	2	2	3	1	2	4	5	4	1	3	1	1	4	4	3	3	3	4	57	REGULAR
8	4	4	2	3	2	2	3	3	5	5	2	3	2	1	3	4	3	2	3	3	59	REGULAR
9	4	3	1	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	2	5	75	BUENO
10	4	3	2	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	1	3	4	3	3	3	4	56	REGULAR
11	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	1	1	3	4	3	2	4	4	54	REGULAR
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	MALO
13	4	3	1	3	3	1	2	4	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	4	52	REGULAR
14	5	3	1	2	2	2	3	4	3	2	1	2	1	1	3	4	3	3	3	4	52	REGULAR
15	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4	4	3	2	3	3	51	REGULAR
16	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	1	3	2	2	3	4	3	3	3	3	56	REGULAR
17	4	3	1	2	3	1	2	4	3	2	2	3	2	1	3	5	2	2	3	4	52	REGULAR
18	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	2	3	5	2	3	3	3	56	REGULAR
19	3	2	1	2	4	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	4	3	3	4	3	51	REGULAR
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	MALO

21	4	3	4	2	4	4	2	5	5	1	5	5	5	1	3	4	2	4	2	4	69	BUENO
22	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	2	3	1	1	3	4	2	3	3	3	52	REGULAR
23	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	57	REGULAR
24	3	3	1	1	3	1	2	3	3	4	2	3	1	2	3	4	3	3	3	4	52	REGULAR
25	3	3	2	1	4	2	2	4	3	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	55	REGULAR
26	4	4	2	1	3	1	3	3	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	3	4	54	REGULAR
27	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	4	56	REGULAR
28	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	3	55	REGULAR
29	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3	1	2	3	4	4	4	2	4	59	REGULAR
30	4	3	2	2	3	1	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	68	REGULAR
31	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	2	2	1	3	3	4	3	4	3	4	69	BUENO
32	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	1	4	4	3	3	4	3	56	REGULAR
33	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	4	58	REGULAR
34	4	3	1	3	4	2	2	3	4	3	2	2	2	1	3	2	4	3	2	3	53	REGULAR
35	3	4	2	1	3	1	3	4	3	3	2	3	1	1	3	4	3	3	3	4	54	REGULAR
36	3	3	2	2	4	2	2	3	2	4	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	54	REGULAR
37	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	1	3	4	2	3	4	4	57	REGULAR
38	4	3	2	2	4	1	2	4	3	5	2	3	2	1	3	4	3	3	3	4	58	REGULAR
39	2	4	2	3	3	1	3	4	4	4	2	2	1	1	3	3	2	3	3	4	54	REGULAR
40	5	3	1	2	4	2	3	4	3	5	2	3	2	2	4	4	2	4	2	3	60	REGULAR
41	4	3	2	1	3	2	2	3	3	4	3	2	1	1	3	5	3	3	3	4	55	REGULAR
42	5	3	2	2	4	1	2	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	57	REGULAR
43	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	1	2	3	5	2	3	3	4	55	REGULAR

44	4	3	2	2	3	2	2	4	3	5	2	3	2	1	3	4	3	4	3	3	58	REGULAR
45	4	3	2	1	4	1	2	3	3	4	2	3	1	2	4	3	2	3	3	4	54	REGULAR
46	3	3	2	1	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	60	REGULAR
47	4	4	3	1	4	2	2	3	2	5	2	3	1	1	3	3	2	3	4	4	56	REGULAR
48	3	3	2	2	4	1	3	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	4	4	4	58	REGULAR
49	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	1	4	4	3	3	3	4	56	REGULAR
50	4	4	2	1	3	1	3	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	4	3	4	54	REGULAR
51	4	5	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	4	3	3	3	3	55	REGULAR
52	4	5	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	5	4	4	3	2	59	REGULAR
53	5	5	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	4	4	3	3	3	2	57	REGULAR
54	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	5	4	4	4	2	2	56	REGULAR
55	3	3	2	2	3	1	3	4	2	3	1	3	1	2	4	4	3	3	2	2	51	REGULAR
56	3	3	1	2	3	2	3	4	4	3	2	4	2	1	4	4	4	4	3	2	58	REGULAR
57	4	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	5	4	3	4	2	3	56	REGULAR
<hr/>																						
58	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	1	1	4	4	4	4	3	4	61	REGULAR
59	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	1	2	4	3	3	4	2	3	55	REGULAR
60	3	3	2	1	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	4	4	3	5	3	4	58	REGULAR
61	3	4	2	2	3	3	2	4	2	3	1	2	2	1	5	4	4	4	3	3	57	REGULAR
62	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	2	3	1	2	4	3	4	4	2	4	58	REGULAR
63	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	3	3	63	REGULAR
64	3	3	2	1	3	1	2	3	3	4	2	3	2	1	5	5	4	5	3	4	59	REGULAR
65	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	1	4	4	3	4	3	3	55	REGULAR
66	3	3	2	1	4	2	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	4	3	4	56	REGULAR

67	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	57	REGULAR
68	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	58	REGULAR
69	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	2	2	1	2	3	4	3	3	4	3	56	REGULAR
70	3	3	4	4	5	4	2	3	5	4	5	3	1	1	4	5	3	3	3	4	69	BUENO
71	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	4	2	4	4	3	55	REGULAR
72	3	4	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	3	5	3	3	2	3	4	58	REGULAR
73	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	2	4	3	2	3	3	2	55	REGULAR
74	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	54	REGULAR
75	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	1	2	3	4	3	2	3	3	57	REGULAR
76	3	4	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	1	1	3	5	3	3	3	3	55	REGULAR
77	3	3	2	2	3	1	2	4	3	3	3	3	1	2	3	4	4	2	3	3	54	REGULAR
78	3	4	3	1	3	2	3	3	2	4	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	56	REGULAR
79	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	1	2	2	4	4	2	3	3	55	REGULAR
80	2	3	3	1	3	2	4	3	3	4	3	3	1	2	3	4	3	3	4	4	58	REGULAR

ANEXO 08

EVIDENCIAS



ANEXO 09

Resultados de Especificas de Hipótesis 1 a 3

Tabla 6

Coefficiente v de Cramer - Grado de correlación existente entre la Gestión administrativa y Cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo

Coefficiente v de Cramer

V	0,55
---	------

De igual modo para reforzar lo antes dicho aplicamos el “Coeficiente V de Cramer”, el cual es una medida de grado de relación entre dos variables; lo cual aplicando de manera correcta este nos muestra un grado de correlación con un valor de $v = 0,55$; por lo que V de Cramer indica que, si el valor de correlación se encuentra entre 0,5 y 1, el grado de relación tienen un efecto muy grande y significativo, esto demuestra que si existe una relación fuerte entre las variables de estudio.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: La relación es directa y significativa entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

H₀ : La relación no es directa y significativa entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

Tabla 7

Coeficiente Chi Cuadrado – Relación existente entre gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo

Chi Cuadrado

Gestión administrativa

Componente artefactos	Bueno	Regular	Malo	Total
Bueno	22,8	2	0	
Regular	0,51	0	0	
Malo	0,15	0	11	
Valor Límite				37,4
Valor Crítico				9,49

De acuerdo estadístico de contraste “Chi Cuadrado”, se obtuvo un valor límite de $X^2 = 37,4$ y un valor crítico de $X^2 = 9,49$; El estadístico Chi Cuadrado indica que, si el valor crítico es menor que el valor límite, entonces si hay relación entre diversas variables, entonces se acepta la hipótesis alterna: La relación es directa y significativa entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo; y rechazamos la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: La relación es directa y moderada entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

H₀: La relación no es directa y moderada entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

Tabla 8

Coeficiente Chi Cuadrado - Relación existente entre gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo

Chi Cuadrado				
Gestión administrativa				
Componente valores adoptados	Bueno	Regular	Malo	Total
Bueno	2,67	1,04	7	
Regular	0,07	0,09	1,17	
Malo	0,15	0,34	11,41	
Valor Límite				23,93
Valor Crítico				9,49

De acuerdo estadístico de contraste “Chi Cuadrado”, se obtuvo un valor límite de $X^2 = 23,93$ y un valor crítico de $X^2 = 9,49$; El estadístico Chi Cuadrado indica que, si el valor crítico es menor que el valor límite, entonces si hay relación directa entre diversas variables, de esta manera aceptando la hipótesis alterna: La relación es directa y moderada entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo; y rechazamos la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: La relación es directa y significativa entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

H₀: La relación no es directa y significativa entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

Tabla 9

Coeficiente Chi Cuadrado - Relación existente entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo

Chi Cuadrado				
Gestión administrativa				
Componente supuestos básicos	Bueno	Regular	Malo	Total
Bueno	0,68	0,06	0	
Regular	0,24	0,08	0,49	
Malo	0,15	0,34	11,41	
Valor Límite				13,45
Valor Crítico				9,49

De acuerdo estadístico de contraste “Chi Cuadrado”, se obtuvo un valor límite de $X^2 = 13,45$ y un valor crítico de $X^2 = 9,49$; El estadístico Chi Cuadrado indica que, si el valor crítico es menor que el valor límite, entonces si hay relación directa entre diversas variables, entonces se acepta la hipótesis alterna: La relación es directa y significativa entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.; y es rechazada la hipótesis nula.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHERO ZURITA JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y cultura organizacional en un hospital público de Chiclayo.

", cuyo autor es RAFAEL CUSMA NILDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERO ZURITA JUAN CARLOS DNI: 16689094	Firmado electrónicamente por: CZURITAJC el 02-08- 2023 19:48:21

ORCID: 0000-0003-3995-4226	
-----------------------------------	--

Código documento Trilce: TRI - 0625187