



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**La gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos
institucionales en un hospital nacional de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vásquez Manay, Rosa Janet (orcid.org/0000-0002-6210-9410)

ASESOR:

Mg. Guerra Bendezú, Carlos Andrés (orcid.org/0000-0002-8928-1237)

CO-ASESORA:

Dra. Saravia Ramos, Giuliana del Pilar (orcid.org/0000-0002-2705-9462)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

A Dios por brindarme salud y las oportunidades para continuar creciendo a nivel profesional y personal.

A mi esposo e hija por ser mi soporte emocional, por su comprensión y apoyo incondicional en todos los proyectos que decido emprender.

Agradecimiento:

Agradezco al Magister Carlos Andrés Guerra Bendezú y a la Doctora Giuliana del Pilar Saravia Ramos, por su apoyo, dedicación y paciencia que ha permitido culminar satisfactoriamente la presente investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.1.1. Tipo de investigación	28
3.1.2. Diseño de Investigación:	29
3.2. Variables y Operacionalización	30
3.3. Población, muestra y muestreo	31
3.3.1. Población:	31
3.3.2. Muestra:	32

3.3.3. Muestreo	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.4.1. Validez	33
3.4.2. Confiabilidad	34
3.5. Procedimientos	34
3.6. Método de análisis de datos	35
3.7. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIÓN	45
VI. RECOMENDACIONES	47
_REFERENCIAS	48
_ANEXOS	65

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Ficha Técnica del instrumento</i>	334
Tabla 2 <i>Expertos que validaron los instrumentos</i>	344
Tabla 3 <i>Confiabilidad del Instrumento</i>	345
Tabla 4 <i>Resultados descriptivos de la variable Gestión Administrativa</i>	37
Tabla 5 <i>Niveles de las dimensiones de la Gestión administrativa</i>	389
Tabla 6 <i>Cumplimiento de Objetivos Institucionales</i>	30
Tabla 7 <i>Niveles de las dimensiones de la variable Cumplimiento de Objetivos Institucionales</i>	41
Tabla 8 <i>Prueba de normalidad Kolgomorov Smirnov</i>	43
Tabla 9 <i>Coefficiente de correlación de ρ (rho) entre la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales</i>	444
Tabla 10 <i>Coefficiente de correlación de ρ (rho) entre la planificación y el cumplimiento de los objetivos institucionales</i>	455
Tabla 11 <i>Coefficiente de correlación de ρ (rho) entre la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales</i>	456
Tabla 12 <i>Coefficiente de correlación de ρ (rho) entre la dirección y el cumplimiento de los objetivos institucionales</i>	467
Tabla 13 <i>Coefficiente de correlación de ρ (rho) entre el control y el cumplimiento de los objetivos institucionales</i>	
Tabla 14 <i>Interpretación del coeficiente de correlacionales Spearman</i>	79

Índice de Figuras

Figura 1 Niveles de gestión administrativa	38
Figura 2 <i>Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa</i>	39
Figura 3 <i>Niveles de la variable Cumplimiento de Objetivos Institucionales</i>	41
Figura 4 <i>Niveles de las dimensiones de la variable productividad de los servicios</i>	42

Resumen

La investigación planteo por objetivo: determinar la relación de la gestión administrativa con el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional, 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo de investigación tipo básica. El nivel alcanzado por el estudio fue el descriptivo correlacional y se basó en un diseño no experimental de corte transversal. Para recolectar la información fue utilizada la técnica de la encuesta, apoyándose de dos instrumentos validados por el juicio de los expertos y los niveles de confiabilidad, para lo cual se obtuvo una muestra conformada por 80 encuestados en la modalidad de nombrados y contratados bajo el régimen de D.L N° 276 y D.L 1057- CAS. Los resultados mostraron que existe relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional, 2022, ya que, el p-valor es $< \alpha$ (0.05), obteniéndose un índice de correlación Rho de Spearman de 0.494**, calificado como correlación positiva moderada. El p-valor fue menor al nivel de significancia por lo que se pudo generalizar a nivel de la población.

Palabras clave: Gestión administrativa, cumplimiento de objetivos institucionales, Hospital Nacional, nombrados y contratados

Abstract

The research proposed by objective: to determine the relationship of administrative management with the fulfillment of the institutional objectives of a National Hospital, 2022. The study had a quantitative approach of a basic type of research type. The level reached by the study was descriptive correlational and was based on a non-experimental cross-sectional design. To collect the information, the survey technique was used, relying on two instruments validated by the judgment of the experts and the levels of reliability, for which a sample made up of 80 respondents was obtained in the modality of appointed and contracted under the regime of D.L No. 276 and D.L 1057-CAS. The results showed that there is a relationship between administrative management and the fulfillment of the institutional objectives of a National Hospital, 2022, since the p-value is $< \alpha$ (0.05), obtaining a Spearman's Rho correlation index of 0.494** , qualified as a moderate positive correlation. The p-value was less than the significance level, so it could be generalized to the population level.

Keywords: Administrative management, compliance with institutional objectives, National Hospital, appointed and contracted.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es una agrupación de actividades y esfuerzo colectivo de los recursos humanos, el cual se centra en reforzar la eficiencia y la eficacia, para alcanzar todos los objetivos y metas institucionales diseñadas por la institución. Asimismo, como proceso, establece funciones y tareas que los administradores les corresponde ejecutar para el cumplimiento de los objetivos, por ende, se señala que: la gerencia engloba el manejo racional de los indicadores (planificación, gestión, seguimiento, evaluación, y control), el cual permitirá tener una perspectiva de lo que se quiere correlacionar. Sin embargo, la gestión administrativa se encuentra en una lucha constante entre los Directivos, especialmente por encontrarnos en un mundo globalizado y altamente demandado por los TICs en el Estado, es por ello, que el personal administrativo debe gestionar adecuadamente todas las actividades institucionales, a fin de que pueda conseguir un buen desempeño donde se desenvuelve.

En lo internacional, la Organización Panamericana de la Salud (2022) se ha venido reuniendo de manera continua para tratar temas sobre la temática sanitaria universal y el acceso a las unidades prestadoras de salud, logrando así compromisos y acuerdos para acceder a un mejor servicio de salud de manera equitativa, eficiente y de mayor calidad técnica. Asimismo, la acción transversal y abordaje de los determinantes para el bienestar de la salud se encuentran correlacionados con la organización y la administración de las personas; sin embargo, las dificultades que enfrentan las personas para acceder a los servicios salud depende del bajo desempeño y rendimiento de los gestores de salud, ya que, hacen uso irracional e ineficiente de los recursos, originando una insatisfacción en el usuario. Es por ello que se debe potenciar a los gestores de la salud o los que intervengan en el proceso para que con conocimiento lideren, dirijan y sean partícipes en la transformación del sistema administrativo en las unidades prestadoras de salud, en cumplimiento de los logros y metas del acceso en la salud pública.

A nivel nacional, Espinoza et al. (2020) señalaron que, los principales problemas encontrados por el personal de alta dirección en la administración

de las unidades prestadoras de salud fueron: las deficiencias en los sistemas administrativos, el desabastecimiento de insumos y medicamentos, el deficiente mantenimiento preventivo de los dispositivos electrónicos, el déficit en la disponibilidad presupuestal, y el insuficiente recurso humano. Por consiguiente, el resultado de la investigación permitirá a los gestores conocer las fortalezas y debilidades en la conducción de un establecimiento de salud, asimismo, podrán proponer acciones de mejora para la gestión administrativa.

A nivel local, existe un establecimiento del Ministerio de Salud, situado en el distrito del Lima, que ha venido evidenciando una capacidad resolutive deficiente referente a la gestión administrativa, presentando entre sus principales problemas: la inadecuada distribución de materiales; la escasez de equipos tecnológicos (equipo de cómputo, impresoras y fotocopiadoras), lo que imposibilita el avance de las actividades administrativas; la falta del mantenimiento preventivo de PC, lo que genera pérdida de bases de datos que puedan generarse con el SQL; el desabastecimiento de insumos, la falta de presupuesto para acciones de capacitación, lo que imposibilita el equilibrio de los conocimientos, habilidades y técnicas que permita determinar la solución de problemas prioritarios; la deficiente gestión del cambio, lo que incapacita el manejo del cambio y superar la resistencia interna; y la falta de compromiso y escasa preocupación, lo que genera una actitud negativa hacia el trabajo, el deseo de ayudar y contribuir a la productividad, a lo que se formuló el siguiente problema principal ¿Existe la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

Adicionalmente, se plantearon diferentes problemas específicos: (1) ¿Existe la relación entre la planeación y el cumplimiento de los objetivos institucionales en un Hospital Nacional de Lima, 2022? (2) ¿Existe relación entre la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales en un Hospital Nacional de Lima, 2022? (3) ¿Existe relación entre la dirección y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima,

2022? (4) ¿Existe relación entre el control y el cumplimiento de los objetivos institucionales en un Hospital Nacional de Lima, 2022?

La justificación teórica del presente trabajo, contribuirá a la recopilación de los conocimientos básicos para crear un marco conceptual como referencia para la gestión administrativa, el cual ayudará a evaluar la coexistencia de una dependencia directa con la gestión administrativa y la consecución de los objetivos del Hospital; en lo práctico, los resultados obtenidos servirán para convertir las debilidades en fortalezas, para lograr una mejora en los procedimientos administrativos; en relación a lo social, contribuirá en la mejora de atención de los usuarios, asimismo, garantizará mejores condiciones internas de trabajo, en el cual tendrán instrumentos de gestión actualizados con los que trabajen de manera adecuada; y en relación a lo metodológico, aporta una encuesta para el instrumento por cada variable, los cuales serán comprobados y validados por jueces de expertos en la materia, asimismo, verificar que, el método sea fidedigno y confiable.

Se tuvo en cuenta al objetivo general: Determinar la relación de la gestión administrativa con el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional, 2022. Y los objetivos específicos: (1) Determinar la relación que existe entre la planeación y el cumplimiento de los objetivos institucionales que brinda un Hospital Nacional, 2022. (2) Determinar la relación que existe entre la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales que brinda un Hospital Nacional, 2022. (3) Determinar la relación que existe entre la dirección y la con el cumplimiento de los objetivos institucionales que brinda un Hospital Nacional, 2022. (4) Determinar la relación que existe entre el control y con el cumplimiento de los objetivos institucionales que brinda un Hospital Nacional, 2022.

Se consideró la hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022. Y las hipótesis específicas: (1) Existe relación entre la planificación y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital

Nacional de Lima, 2022. (2) Existe relación entre la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022. (3) Existe relación entre la dirección y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022 y finalmente (4) Existe relación entre el control y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico es un conjunto lógicamente desarrollado e interconectado de conceptos a partir de una o más teorías, sustentando un acercamiento al problema de investigación o un enfoque teórico y metódico. Es por ello, que se ofrece una explicación de por qué el estudio es significativo, pertinente y válido, a su vez.

En el ámbito internacional, Ordóñez *et al.* (2021) plasmaron una investigación con objeto de estudiar la administración de las instituciones superiores a través de la valoración del control interno utilizando una guía propuesta por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway, con la finalidad de contribuir a su eficiencia, efectividad y satisfacción poblacional. El método utilizado se enmarca descriptivamente en un enfoque cualitativo, horizontal y metódico, basado en una revisión bibliográfica, de lo cual se obtuvo un nivel de confianza del 0.68 y un nivel de riesgo del 0.32 , concluyendo, que las debilidades que se encontraron en la gestión administrativa se debieron a la falta de planificación de conflictos, procedimientos de emergencia, medidas preventivas y remediales, retrasos en la presentación de documentaciones e informaciones, falta de abastecimiento de grado médico y falta de procedimientos de atención en la recepción.

Asimismo, la investigación de Montero (2021) tuvo por objetivo evaluar el contexto actual de la administración del Hospital General IESS de Babahoyo, estableciendo una propuesta para mejorar el contexto actual, el método utilizado mantiene un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y método deductivo, a su vez, utilizó una encuesta de 20 preguntas que consistió en componentes sobre procedimiento administrativo, aplicado a 196 personas. De acuerdo con los resultados, la organización no gestionó de manera correctiva, ya que, los empleados no fueron conscientes de la misión y visión del establecimiento de salud, ni de sus responsabilidades, esto debido a la falta de comunicación interna. Concluyendo que la problemática interna de las instituciones de salud depende en su mayoría de cómo se manejan la planificación de los recursos, las metas u otros factores; sin embargo, cuando

este elemento se implementa incorrectamente, los otros componentes se vuelven defectuosos y no logran alcanzar los objetivos.

Adicionalmente, Rojas et al. (2020) tuvieron por objetivo fue identificar la administración define los métodos integrados de gestión en diferentes establecimientos de salud, el tipo de método utilizado fue estudio descriptivo a través de una encuesta, analizando el impacto de los indicadores ambientales y en la sistematización de gestión estratégica y administrativa en los resultados. Los resultados indicaron que la experiencia ha promovido un buen escenario para la implementación de un proceso que integre estándares de calidad. A través de la revisión, se concluyó que, para alcanzar un nivel recomendable de prestación en el territorio, es de suma importancia organizar un plan de gestión estratégica que acceda integrar todos los esquemas y conceptos de gestión administrativa y la gobernanza sostenible.

Durán (2020) en su investigación tuvo por objeto indicar la relevancia en el sistema de compensaciones, alineados a los logros y estrategia de la institución en materia de administración del talento. La investigación estuvo basado a través del marco de revisión en el cual se encontró la relación a la subvención económica y no económica, haberes y las cuatro funciones de un método de compensación para una institución con la productividad, concluyendo que, un factor importante fue aumentar la motivación de las personas para aumentar el rendimiento y calidad del trabajo, influyendo en el logro de los objetivos.

Perea y Rojas (2019) sostuvo como objeto mostrar la historia de la evaluación de la gestión, administración y finanzas de los hospitales públicos en Colombia con el fin de compararlas con las realizadas en otros países, lo que permitiría dar una declaración de cambio en esta materia, especialmente en Colombia. Este estudio tiene una metodología de investigación con un diseño de investigación documental, en el que se revisaron diferentes modelos a lo largo de la historia, brindando una evaluación integral del nuevo modelo de administración pública del Centro para el Desarrollo Latinoamericano

(CLAD). El estudio concluyó que, las entidades hospitalarias administran los recursos sobre la base de la racionalidad económica, ejerciendo un control por el medio de la eficacia, eficiencia y efectividad, en el marco de la evaluación y supervisión de la administración pública del ciclo gerencial Planificar-Hacer-Verificar-Actuar.

En el ámbito nacional, la investigación de Pinedo (2022) tuvo como objeto explicar la correlación asociativa de la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la UGELAA-Yurimaguas. Metodológicamente, la investigación fue del tipo básico, diseño no experimental transversal correlacional, lo que resultó en una condición de control en la institución de valor alto en un 0.5; sin embargo, el nivel de metas institucionales en promedio es de un 0.5, así como el aspecto de planificación con un coeficiente correlacional de 0.838, organización de 0.811, el administrativo dimensión de 0.871 y en último lugar la dimensión de control de 0.831. Se concluyó que, existe una correlación de $r= 0.907$ entre la gestión administrativa (dirección, control, organización y planificación) y los objetivos institucionales, validando así la importancia del proceso administrativo en la institución.

Asimismo, Soledispa *et al.* (2022) realizaron un estudio tuvo por objetivo realizar una observación a través de la revisión documental de bases teóricas relacionados a los objetivos y el diseño de las metas para que esta sea productiva y competitiva, asimismo, una buena administración del personal crea la capacidad de comprender, aportar conocimiento, tomar decisiones e innovar los procesos (las TIC como componente clave de la estrategia de cambio organizacional). Metodológicamente se aplicó una estudio sistemático, riguroso y profundo de las bases documentales de cualquier clase. Los resultados indicaron que, la administración de los RR. HH fue imprescindible para la excelencia del establecimiento, la creación creativa de productos y procesos basados en la inducción al personal para optimizar la calidad de los productos y servicios, el acceso a tecnología y la disminución de costos. Se concluyó que, los factores que incidieron en el éxito fueron la gestión realizada

por su gestor, el uso de un plan estratégico, la gestión del talento humano, los productos y procesos, y los TICs.

Condor y Sandoval (2022) establecieron como objetivo en su investigación establecer la dependencia entre la administración y la imagen institucional. La orientación metodológica fue cuantitativo básico correlacional de diseño no experimental con corte transversal; se aplicaron dos cuestionarios, valorado en un coeficiente de 0,832 y un nivel de fiabilidad de 0,956 para el sistema de gestión y una precisión de 0,822 y una fiabilidad de 0,966 para la gestión de la imagen corporativa, asimismo, trabajaron con muestreo para 59 personas. Resultando la correlación entre liderazgo y estructura organizacional es significativa, con un p-valor de 0 y una correlación KendallTau B de 0.522. Concluyendo que, existe correlación significativa entre las variables, mostrando que cuanto mejor es la administración, la imagen institucional es mejor.

Espinoza et al. (2021) en su investigación tuvieron por objeto identificar la problemática en la administración de las unidades prestadoras de salud en el Perú desde el aspecto de su alta dirección en relación a la encuesta ENSUSALUD 2016. Su metodología fue de tipo descriptivo, analizando bases de datos originados por ENSUSALUD 2016. Los resultados se basaron en entrevistar a 366 personas con cargo de directivo, de los cuales la mitad de la alta dirección (43.7%) refirieron que la problemática a nivel regional son déficit de recursos humanos, la falta presupuestal (0.382) y el falta de especialistas (0.347). Por lo que se concluyó que, la problemática repercute en las sub variables de planificación, organización, dirección y control, pues, los funcionarios responsable del cumplimiento de las recomendaciones respecto a los plazos del plan de acción propuesto, es decir, no analizan la formulación de las tareas en el plan de acción, no examinan los recursos humanos ni económicos, no examinan el marco legal relevante o las normas internas, asimismo, existe un aumento del bajo interés por parte de los funcionarios responsable del cumplimiento de las recomendaciones respecto a los plazos del plan de acción propuesto.

Chancafe et al. (2020) en su investigación tuvieron por objeto comprobar la incidencia entre gestión administrativa y el liderazgo con el PPR 068. En referencia a la metodología aplicada fue básica de diseño no experimental con corte transversal, la muestra estuvo dada por los centros ejecutivos del departamento de salud, utilizando un método de muestreo no probabilístico con un enfoque cuantitativo y metodología hipotética deductiva. La herramienta manejada para la recolección de datos fue un cuestionario de 74 interrogantes de escala Likert y para el estudio estadístico de los datos recogidos se utilizó el programa estadístico Supply Side Platform 26.0, resultando una significancia de 0.05, con p equivalente 1,000. Concluyendo que, la administración y el liderazgo inciden de manera positiva en las habilidades del talento humano con una visión de resultados para dar cumplimiento a los objetivos, planificando e influyendo en la gestión presupuestaria.

Por otro lado, Chiavenato (2014) define que los establecimientos públicos de salud son organizaciones complejas de tratar debido a las diversas áreas de presupuesto que se conforman: personal, equipamiento, las prestaciones asistenciales (medicamento, instrumental quirúrgico, material médico, bienes estratégicos, mobiliario, etc). Por tal motivo, una institución debe contar con profesionales altamente calificados y capacitados que se encuentren comprometidos en los objetivos y logros de la institución.

Con relación a la teoría que sustenta la investigación, Carrasco (2011) menciona que el tratamiento de los métodos clásicos de gestión se realiza de acuerdo con las principales visiones organizacionales que existieron durante el inicio de la mitad del siglo XVIII. Esta visión de la institución se encuentra ligada a los pensamientos expuestos por Adam Smith y seguidamente Henri Fayol, Max Weber y Frederick Taylor, en donde se señala los conceptos relacionados con la calidad y la eficiencia; es por ello que, es primordial reconocer que los aportes de estos autores aún se consideran referencias a la investigación administrativa tal como la conocemos hoy, ya que, estos

conceptos se encuentran intrínsecamente relacionados a la organización, calidad y eficiencia.

En lo que se refiere a las variables, ellas son significativas, la primera es la gestión administrativa y la segunda es el cumplimiento de objetivos institucionales.

En lo que concierne a la gestión administrativa, se señala que, se encuentra relacionada con la administración de las políticas establecidas según su jerarquización, de tal forma que se asigne los RR. HH y financieros de forma eficiente para obtener altos resultados (Aloyzius & Kindiki, 2020)

En lo que concierne a la gestión administrativa, Altinay et al. (2018) establecieron que la administración se encuentra relacionada con la actividad que desarrolla el personal y que trabaja en afinidad a los objetivos de la institución, gestionando de manera eficiente los recursos determinados, de forma que se alcance el compromiso en el momento de la toma de decisiones. Adicionalmente a ello, Chiavenato (2018) señala que es primordial para la gestión administrativa los procesos de una organización, debido a que involucra a todos los sistemas conjuntamente, considerando a los gestores como líderes con competencias de conocimiento sobre los elementos de Organización, Planeación, Dirección y Control.

La gestión involucra más que el trabajo en equipo para conseguir un proyecto simultáneo de forma exitosa, es por ello que, la administración se fundamenta en la teoría de la administración, los métodos cuantitativos, el comportamiento humano, de la misma forma, se encarga de dirigir de forma jerárquica a sus directivos, asimismo, alienta a sus empleados a realizar el mayor esfuerzo posible en el cumplimiento de sus actividades (Balan, 2017; Abad,2017).

Adicionalmente, se puede señalar que, la administración es la agrupación de tareas y actividades conjugadas que coadyuvan al manejo recomendable de los recursos que posee una institución, con el fin de obtener los objetivos y obtener los mejores resultados, asimismo, toda institución tiene

la responsabilidad de que cada trabajador cumpla con sus tareas de manera eficaz y eficiente para dar cumplimiento a las actividades diarias encomendadas (López y Gil, 2015).

Por otra parte, también se puede definir como un proceso laboral donde los trabajadores buscan un mismo fin para dar cumplimiento a los objetivos determinados por la institución, con la finalidad de que se realice de manera eficiente y con eficacia (Koontz et al.,2012; Robbins y Coulter, 2014). Dicho de otra manera, es un conjunto de periodos para comenzar un dinamismo coordinada con los recursos para la obtención de la mayor productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad en el logro de los objetivos de una institución. Dentro del proceso administrativo se encuentran los criterios de planificación, organización, integración, dirección y control (Munch,2010).

En adición, Robbins y Decenzo (2002) señalan que la gestión administrativa es un modelo para dotar normas, decisiones, valores y medios necesarios para el mejora de la actividad,aplicando las dimensiones: planificación, organización, dirección y control para confirmar su funcionamiento óptimo de producción en relación con las ventajas de sus empleados.

Por otro lado, la gestión administrativa es un lineamiento que sirve para establecer las condiciones y medios por los cuales se realiza el trabajo, seleccionado y colocando a los trabajadores de acuerdo al perfil adecuado, motivando las labores del personal, para finalmente supervisar las actividades, y compararlas con los objetivos trazadas (Fayol, 1987).

Por lo mencionado, se puede deducir que, la gestión administrativa utiliza otros métodos y procedimientos para brindar un uso eficiente y eficaz a los recursos humanos, logísticos y/o materiales que tiene la institución, asimismo, asegura que los trabajadores sean responsables en las distintas tareas que se les determine, siendo ello de manera equitativa y según sus capacidades, con los cuales se podrá obtener resultados positivos para el cumplimiento de los objetivos de la institución. En tal sentido, y acorde con lo

deducido, la administración es un instrumento de organización encaminada al objetivo de las disposiciones establecidas a través de los procesos administrativos y el cumplimiento de los objetivos (Chiavenato, 2010; Estela, 2011; Mendoza, 2017).

Seguidamente, el paso es examinar y examinar los aspectos teóricos de cada variable de investigación. En primer lugar, se citará la sub variable de que pertenece la gestión administrativa.

En primer lugar, la primera dimensión: La planificación es un proceso continuo de prever y predecir el entorno futuro de la institución, la formulación de objetivos a largo y corto plazo para lograr y seleccionar las diferentes estrategias para su obtención, es por ello que, la alta dirección construye los objetivos y explican los métodos para alcanzar los logros (Ogolo, 2019).

Asimismo, se considera como la función administrativa que determina anticipadamente los objetivos; en esta etapa la organización establece una jerarquización de los diferentes objetivos simultáneos, en donde se incluyen la visión y misión, políticas, las directrices, las metas, los programas, los procedimientos, los métodos y normas (Chiavenato, 2018).

Robbins y Coulter (2018) señalan que la planificación establece las metas u objetivos específicos, como los resultados o propósitos que se espera conseguir en un período determinado, estableciendo estrategias para lograrlas, así como el desarrollo de planes (documentos en donde se integran y coordinan las actividades laborales para alcanzar las metas). Asimismo, en concordancia con Sallenave (2002), la planificación se encuentra vinculada con la estrategia que se debe obtener para alcanzar los logros y objetivos institucionales.

Como segunda dimensión: La organización, se describe al establecimiento que contiene recursos tales como áreas de trabajo, módulos, enseres y el talento humano, los mismos que tienen como finalidad fabricar bienes, ejecutar servicios con beneficios para un grupo determinado de estas

instituciones que puedan ser del estado, o de índole privado (Sánchez et al., 2018).

A su vez, Chiavenato (2018) menciona que, el alcance de la organización se presenta en 03 cotas: el global, es el diseño organizacional; el departamental, es el diseño departamental y el de sus actividades u operacional, es el diseño de puestos y actividades. También, es importante resaltar que en esta dimensión se determinan las funciones y responsabilidades que deben de efectuar el personal según el puesto, perfil y cargo que desempeña dentro de la organización.

Por otro lado, la sub variable organización se considera como una función administrativa que correlaciona la disposición y la estructura de trabajo para alcanzar los propósitos de la institución (Robbins y Coulter, 2014), además, la organización reside en el proceso de organizar y distribuir las tareas de forma estructurada para alcanzar las metas u objetivos trazados (Stoner *et al.* ,2010).

Según lo referido en el párrafo anterior, es importante considerar esta fase para una variedad de propósitos, tales como organizar, asignar tareas y responsabilidades relacionadas con las capacidades de cada trabajador, realizando las funciones para las cuales fue creada la entidad y realizar tareas organizadas por grupos de trabajo, además, la institución debe establecer líneas de autoridad que permitan monitorear la adecuada asignación y uso de los recursos de la institución.

Como tercera dimensión: la dirección, con ella se plantea como objetivo alcanzar, para luego facultar el trabajo y comprobar qué personal lo realizará con el fin de alcanzar sus metas (León y Diaz, 2019); por otro lado, la dimensión dirección se encuentra relacionada a tres principales actividades (liderazgo, motivación y la comunicación), que permitirán el acatamiento de las actividades programadas dentro de la organización. Asimismo, resalta que los líderes son los responsables de garantizar la superación o fracaso de una institución, por consiguiente, los líderes tienen que recurrir al uso de su inteligencia, sabiduría y

pericia, haciendo uso del principio de autoridad, y así proseguir y alcanzar las metas y objetivos planeados de la institución (Chiavenato, 2018).

Seguidamente, también es definido como el proceso de administrar, ser capaz de motivar a los trabajadores para que efectúen tareas encomendadas, por lo que, los gerentes deben crear un ambiente adecuado para ayudar a sus empleados a dar lo mejor de sí en su desempeño laboral y en las labores para conseguir las metas definidas por la organización (Stoner et al.,2010). Adicionalmente a ello, reside en el cumplimiento conglomerado las fases del proceso administrativo, por ejemplo, la guía y orientación de los recursos y el ejercicio del ser líder en la toma de decisiones (Munch, 2010).

De lo anterior puede deducirse que, si existe un buen liderazgo ligado a la motivación y el apoyo a sus trabajadores dentro de la organización, se podrá certificar el éxito o fracaso en la toma de decisiones para el cumplimiento de la finalidad establecida por la institución.

Como cuarta dimensión: El control suministra, examina y certifica de forma pertinente la información sobre el entorno interno y externo de todos los aspectos de la actividad de la institución para monitorear las actividades y la corrección en caso de errores (Tiesheva,2022). Del mismo modo, es una herramienta primordial para administrar el desempeño en las instituciones, asegurando así las conductas y decisiones se ajusten a las normas de la institución y a los procedimientos legales, que engloban sus pautas, políticas, procedimientos y metas. (Hellriegel et al.,2017; Sljivic, 2015), asimismo, es considerado como un acto demostrativo que contribuye la comprensión de las formas normativas de control.

Paulatinamente, según Stoner et al. (2010) señalaron que es el proceso que consiste en afirmar que las tareas reales se ajusten a constituir patrones de desempeño, calcular los resultados actuales, confrontar los resultados obtenidos con las reglas instituidas y finalmente la toma de acciones correctivas cuando no se está cumpliendo o logrando las metas u objetivos establecidos.

Por otro lado, se define como la base del proceso administrativo por medio de la implantación de patrones para calcular los resultados para corregir desviaciones, prevenirlas y optimar de forma continua las operaciones (Munch, 2010), es por ello que, el control busca apoyar a la dirección, permitiendo ejecutar óptimamente las decisiones en forma oportuna para aprovechar al máximo los recursos, y alcanzar los planes y metas (Muñiz,2003).

En concordancia, con lo señalado, se considera que el control se relaciona ligada a los estándares de seguimiento y monitoreo en el progreso de las tareas proyectadas por la organización en un tiempo y normativa establecida; es decir, se realiza un control sobre la ejecución de las objetivos y metas establecidas por la institución, permitiendo la identificación de las desviaciones para posteriormente corregir las estrategias para alcanzar los objetivos trazados.

Seguidamente, se revisa y analiza los fundamentos teóricos de la variable Cumplimiento de objetivos institucionales.

Según Heinz et al. (2021) señalaron que lo los objetivos vienen a formar una red jerárquica, es decir, va desde la meta amplia hasta los objetivos específicos, considerando a la jerarquía como punto más alto de (misión o propósito), el mismo que tiene dos sub variables: el propósito social, en donde se podría considerar la de brindar bienes y servicios contribuyendo al bienestar de la sociedad, considerando un precio razonable, asimismo, se tiene el propósito o misión de la empresa, que viene hace la razón de la organización y de cómo lograrlo, agregando a lo anterior, buscando la distribución equitativa de recursos a las instituciones sea realizada con eficiencia, eficacia y calidad, de modo que obtengan componer el bienestar de los seres humanos, disminuyendo las brechas sociales, lo influirá en la a la gobernabilidad (Garcia, 2021).

Por otro lado, Tamayo et al. (2014) plantearon que es importante analizar los objetivos, cuyo propósito es permitir el conocimiento del desempeño de los trabajadores de la organización, y generar actividades para evaluar el desempeño laboral de acuerdo con las tareas y requerimientos específicos de la

organización, ya que esto tiene en cuenta el pensamiento estratégico basado en el potencial y capacidad de la organización de talento.

En esa misma línea, Choquecota (2013) indica que, los objetivos institucionales son los propósitos o fines que se proyectan cumplir, lo que involucra superar situaciones y dificultades que puedan emerger, como el eje que gira en todas las actividades de la organización, asimismo, una de las características principales de un objetivo es señalar un logro; sin embargo, nos lleva a un logro que no se considera como un objetivo realizado, es por ello, que se puede decir que la organización define sus metas, en un sentido claro de sus valores fundamentales y características, y es consciente de lo que significa poder alcanzar todas sus metas (Hurtado, 2005).

Una vez definida la variable, se procede a citar la dimensión de la variable de estudio Cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se debe comprender como objetivos institucionales, al conjunto de acciones realizadas para permitir que una institución alcance el nivel que espera en un periodo determinado (corto, mediano o largo plazo), encontrándose correlacionados con la misión y visión. Como tal, son la base para crear un plan de acción, a fin de que se especifiquen las acciones para saber si se está ejecutando de manera correcta el plan.

Los rasgos más significativos de los objetivos es que son explícitos, precisos, y relevantes; por lo tanto, es fundamental conjugar las otras actividades que se realizan en la gerencia, como, por ejemplo: aportar una base para la valoración y control de los resultados, motivar a los miembros de la institución mediante el conocimiento, juicio y alcance de sus metas.

En adición, el factor recurso humano es un segmento principal en el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que, enriquecen las necesidades existentes en cada actividad de la misión y visión de la institución, es por ello que, el personal debe ser consciente de esto para que tengan ideas clarificantes para concentrar sus esfuerzos y trabajar de manera coordinada para dar cumplimiento a los objetivos establecidos por la institución. Asimismo, el

valor de los objetivos, instaura esquemas de incentivos y distinciones que originen la excelencia (Omemu,2017).

Por otro lado, al definir los objetivos institucionales, se debe conocer los indicadores necesarios para tener una noción del cumplimiento de los objetivos.

En primer lugar, como primera dimensión: La eficiencia se relaciona con el costo y tiempo trabajador, es decir, si se maneja el mínimo de recursos, tiempo y costo para producir un resultado especificado (Youcef,2017).

Mora y Vivas (2001), señalaron que, la eficiencia depende de la gestión empresarial, en comparación de la productividad, que tiene como objetivo crear un equilibrio positivo entre los recursos y los resultados, manteniendo los estándares de calidad. Para ser efectivo en lo público, debe ir más allá de la transmisión de ideas, debe haber espacios en los que los ciudadanos puedan apreciar los aportes de las autoridades, para que puedan estar de acuerdo o en desacuerdo con las opiniones de manera más clara.

Por otro lado, la eficiencia se encuentra situada en la exploración de la mejor manera de formar o ejecutar las actividades, a fin de que los recursos se han utilizados en la condición racional más alta posible, es decir, una dirección adecuada de los recursos disponibles se focaliza en operar y poner atención a los aspectos internos de la institución. No subyace por los fines, sino por los medios (Chiavenato, 1999).

Como segunda dimensión: Fleitman (2008) señaló que la eficacia se encuentra correlacionado con la magnitud y los logros y objetivos establecidos a través de los programas y presupuestos, con las realizaciones alcanzadas. De esta manera, la eficacia se precisa como la capacidad de las instituciones para satisfacer a los clientes mediante la identificación precisa de necesidades y expectativas, para inferir de estas características que deben tener sus productos para satisfacerlas (Pacheco et al., 2002).

La eficacia es el resultado de los objetivos establecidos, a través de la disponibilidad de los recursos, también es el logro de los objetivos y retorna el cuidado en los aspectos externos de la organización (Chiavenato, 1999), a su

vez, los indicadores de eficacia se encuentran relacionados con los saberes que muestran la capacidad o el juicio en consecuencia de las tareas.

Como tercera dimensión: La calidad compone una alta respuesta para enfrentar los desafíos de la modernización de la administración pública bajo el cumplimiento de los procesos administrativos, en algunas situaciones puede estar directamente relacionada con su capacidad para lograr sus objetivos estratégicos y financieros (Al-Qahtani, 2015; Ruso, 2013).

Por su parte, Heredia (2001) señaló que, la calidad es la consecuencia de una buena gestión de los procesos, a través de la eficiencia y eficacia con la que cuenta la institución, Es primordial que los sistemas de la administración de la institución estén abocados en asegurar que las necesidades de los beneficiarios sean agradables.

Finalmente, para el cumplimiento de los objetivos institucionales, el directivo se preocupa por efectuar las actividades de manera indicada, de manera eficiente y eficaz, utilizando herramienta afín de valorar el logro de los resultados, para la verificación de las cosas realizadas de manera correcta.

III. METODOLOGÍA

En este apartado se caracterizará el tipo de enfoque de investigación y se describirán las partes que componen base metodológica, conteniendo: el tipo y el diseño del estudio, definición de las variables, la población a estudiar, las técnicas de recolección de datos y procedimiento, los métodos a seguir.

En principio, todas investigaciones se sustentan en tres tipos de enfoques: cualitativa, proceso inductivo, recurrente con los estudios de diferentes realidades relativas sin secuencia lineal; cuantitativa, proceso deductivo, secuencial, con planteamientos acotados probatorio que analiza la realidad objetiva; y mixta, una combinación del enfoque cuantitativo y el cualitativo (Hernández y Mendoza, 2019).

Entonces, la claridad en el orientación y estructura del método se encuentra en condición obligada para asegurar la validez del presente estudio, es por ello que, el enfoque que se desarrolla en el estudio se sustenta en el “enfoque cuantitativo”, el cual se representa de la siguiente manera.

3.1. Tipo y diseño de investigación

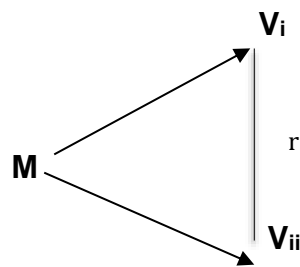
3.1.1. Tipo de investigación:

El estudio realizado ha tenido por objeto conocer de manera más profunda cómo se comportan las variables de la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un hospital de Lima, motivo por cual el tipo de estudio es denominada como “básica”, ello se sustenta en los mencionado por Sucasaire (2021) en donde señalo un estudio tipo básica, tiene la razón de tener como objetivo fundamental el descubrimiento de nuevo conocimiento, es por ello que, para el estudio se considera el tipo básico, tipo de investigación que se utiliza en el campo científico para para entender y agrandar nuestros propios conocimientos a través de un fenómeno o campo determinado.

3.1.2. Diseño de Investigación:

Hernández y Mendoza (2019) señala que el tipo y el diseño de investigación a seleccionar dependerá de lo planificado en la problemática, las extensiones de la investigación y las suposiciones expresadas. Asimismo, precisa que una investigación no experimental a razón a que las variables de estudio no son tratadas, en este tipo de diseño consiste en prestar atención o evaluar fenómenos y variables, así como, se dan en su contexto natural, con la finalidad de analizarlas. Además, el diseño es transversal, respecto a que se recolectan datos en un solo instante, en un periodo único y lugar específico; por otro lado, Sánchez et al. (2018) señala que el esquema de una investigación precisa en qué modelo adopte el investigador para el control de las variables.

La investigación sobre el comportamiento de la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un hospital nacional de Lima ha utilizado un diseño no experimental con corte transeccional, dado que no hay manejo de variables. De esta manera, el tipo de estudio es correlacional, ya que, investiga la correlación de las variables de estudio como son gestión administrativa y cumplimiento de objetivos institucionales en un Hospital Nacional de Lima. Al mismo tiempo, tiene un enfoque cuantitativo por el procedimiento estadístico de los datos del estudio.



Donde:

M : Personal Administrativo de un Hospital Nacional de Lima

V_i : Gestión administrativa

V_{ii} : Cumplimiento de objetivos institucionales

r : Correspondencia entre las variables X_i y X_{ii}

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables identificadas para el estudio, se describen a continuación:

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición conceptual:

Según Chiavenato (2018) señala que, la gestión administrativa permite a la organización cumpla sus logros y metas trazadas en las óptimas condiciones de eficiencia y eficacia, para ello, se debe recurrir al desarrollo de técnicas, estrategias, recursos y al conocimiento.

Definición Operacional:

Para calcular la variable Gestión Administrativa, se ha utilizado cuatro sub variables o conocidas también como dimensiones, a su vez, con sus respectivos indicadores: Planificación, organización, dirección y control

Indicadores

Fueron utilizados 04 indicadores, los cuales fueron usados para describir las características de cada dimensión: Planificación: Conformada por los indicadores de visión y misión, y documentos de gestión; Organización: Conformada por los indicadores de estructura orgánica y división de trabajo; Dirección: Conformada los indicadores de liderazgo y toma de decisiones; Control: Conformada por los indicadores de estándares.

Escala de medición:

Tipo Ordinal

Variable 2: Variable Cumplimiento de objetivos institucionales

Definición conceptual:

Heinz *et al.* (2021) señalaron que se definen los objetivos como los fines significativos en dirección a los que se administran las actividades institucionales e individuales, para ello se debe de establecer los objetivos a corto o a largo plazo, así como si son amplios o específicos. Asimismo, señalan que los objetivos deben de ser claros y verificables con la finalidad de establecer que al final de un periodo establecido, determinar si los objetivos se consiguieron.

Definición Operacional:

Para la variable de cumplimiento de los objetivos institucionales, en el estudio se ha utilizado tres dimensiones con sus respectivos indicadores: Eficiencia, eficacia y calidad.

Indicadores

Fueron utilizados 03 indicadores, los cuales fueron usados para describir las características de cada dimensión: Eficiencia: Conformado por los objetivos institucionales; Eficacia: Conformada por el indicador de presupuesto; Calidad: Conformada los indicadores de cumplimiento de procedimiento.

Escala de medición:

Tipo Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo**3.3.1. Población:**

Para el presente estudio se ha considerado una población de 80 trabajadores del hospital nacional del régimen de D.L N° 276 y D.L 1057-CAS. En referencia a la definición sobre población, Sucasaire (2022) señala que en investigación la población se conceptualiza como el conjunto de todos los elementos en los cuales se analizarán la correspondencia de las variables, y el tratado de un grupo específico de elementos, asimismo, Hernández *et al.* (2014) expresaron que una adecuada elección de la

población o limitación del universo favorece de prescindir errores en el estudio, considerando principalmente los objetivos del mismo, la población se establece según características de lugar, período, y estructura.

Criterios de inclusión:

El aspecto que se tomó en consideración para la inclusión de los trabajadores fue la relación directa que tienen con las variables a estudiar.

Criterios de exclusión:

El aspecto que se tomó en consideración para la exclusión de los demás trabajadores fue que son parte del área asistencial y no se relacionan con las variables a estudiar.

3.3.2. Muestra:

La población involucrada en el tema administrativo está conformada por 80 trabajadores del hospital nacional de Lima. En lo relacionado a la definición, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la muestra pertenece a una parte de la población con característica representativas, es decir, recoge detalles muy similares a la población de referencia.

3.3.3. Muestreo

Al seleccionar una estrategia de muestreo, es preciso que se ajuste al propósito del estudio, los recursos disponibles, el muestreo es una técnica para estudiar la muestra, se utiliza cuando la población tiene una gran cantidad de elementos; por lo que, se ha seleccionado un muestreo “no probabilístico” para la presente investigación, la cual fue seleccionada por conveniencia, porque la población será manejada por juicio de expertos. Referente a la definición, esta técnica muestral de tipo no probabilístico considera que, las categorizaciones de los estudiados se encuentran sujetos de ciertas características, criterios, etc., es decir, pueden ser poco auténticos y de confiabilidad o reproducibles; a causa de que este tipo de muestras no se ajustan a una base probabilística, esto quiere dar a conocer que no son confiables que cada sujeto al estudio representa a la población objetivo (Otzen y Manterola, 2017; Mujere, 2016).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este estudio, se aplicará la técnica de recolección de datos mediante el instrumento dirigido al personal administrativo de un Hospital Nacional de Lima. El primer instrumento fue construido para medir la gestión administrativa, seguidamente el segundo instrumento se construyó para medir el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Según Hernández y Mendoza (2018) inciden en que, las encuestas contienen un grupo de ítems que permiten el recojo de opiniones o percepciones de los encuestados, adicionalmente a ello, Rojas (2012) menciona que, una encuesta está conformada por un conjunto de etapas o procedimientos con el objetivo que el investigador pueda extraer datos de la muestra o población de investigación.

Tabla 1

Ficha Técnica del instrumento

Instrumento	Cuestionario para los trabajadores de un Hospital Nacional
Autor	Rosa Janet Vásquez Manay
Población	Trabajadores de un Hospital Nacional
#_ Ítems	V1:17_ítems y V2:11_ítems.
Año	2022
Aplicación	Virtual
Duración	45 minutos

3.4.1. Validez

Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la validación se representa a la medida que se pretende medir en cualquier investigación fundamental para brindar la confianza y seguridad a lo que se está investigando; por lo que, es fundamental validar el instrumento por 3 jueces expertos

Tabla 2*Juicio de Expertos que validaron los instrumentos*

Expertos	Calificación de los instrumentos
Mg. Velásquez Porras Paul César	Aplicable
Mg. Morales Tarazona Dora Amalia	Aplicable
Mg. Atoche Pacherras Miguel Ángel	Aplicable

3.4.2. Confiabilidad

La confiabilidad determina qué tan estable es el instrumento al realizar mediciones repetibles; es por ello, que se utilizó el coeficiente de Confiabilidad de α de Cronbach para medir la fiabilidad de la escala.

Tabla 3*Confiabilidad del Instrumento*

Variable	#encuestas	#elementos	α Cronbach
Variable1	30	17	0.907
Variable2	30	11	0.874

3.5. Procedimientos

La realización de este trabajo de investigación partió de la metodología de las preguntas formuladas que se presenta en un Hospital Nacional de Lima, se utilizaron dos encuestas para la obtención y para el proceso de los datos, los cuales permitirán medir el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, con relación a la recolección de datos se contactó con los posibles participantes del estudio y se les requirió su conformidad para participar en el estudio, para lo cual fueron debidamente informados sobre los objetivos del estudio. Una vez aceptados se procede a la aplicación de los instrumentos al personal administrativo mediante encuestas via online (formularios de GoogleForm), luego las respuestas fueron especificadas, organizadas y estudiadas.

3.6. Método de análisis de datos

El método se asienta en los métodos descriptivos y de inferencia estadística.

Ramos et al. (2020) señalan que la estadística descriptiva se encuentra relacionada a un conjunto de elementos de la estadística (recolección, clasificación, descripción, simplificación y/o resumen), el cual se representa por grupos de datos simplificados mediante tablas, gráficos o medidas de resumen, facilitando las descripciones y comparaciones de las variables. Asimismo, Medenhall et al. (2010) refuerza lo mencionado por el autor anterior, ya que, ellos señalan que la estadística descriptiva proporciona procedimientos para sintetizar y detallar los rasgos principales de un conjunto de observaciones.

Por otro lado, la estadística inferencial es aquella que trabaja con muestras, desde las cuales se intenta deducir aspectos relevantes de una población (Gutiérrez y Vladimirovna, 2016).

Es por ello que, es fundamental realizar el acopio de los datos de gestión administrativa y cumplimiento de los objetivos institucionales mediante la técnica encuesta la cual será aplicada en la muestra del personal administrativos de un Hospital Nacional de Lima, luego, estos datos serán ingresados al software estadístico SPSS para obtener resultados.

3.7. Aspectos éticos

El estudio de investigación ha sido redactado basándose en la normatividad de la redacción establecidas por APA en su versión 7.0. Asimismo, se ha considerado los principios éticos siendo la base fundamental para la transcripción y muestra de los datos obtenidos con la veracidad respectiva. Respecto a la elaboración del marco teórico se respetó las autorías de los textos referidos, descartando algún tipo de copia. También se ha respetado las líneas de investigación creadas por la universidad. El valor del contenido reflejará el dominio del contenido específico que está midiendo y el método más apropiado para medir lo que necesita ser verificado, asimismo, se

incluye todos los elementos en el dominio de contenido de la variable que se mide, para efectos de la adecuación del instrumento se establece mediante una técnica conocida como juicio de expertos.

IV. RESULTADOS

En función de la sección de los resultados de esta investigación se establecerá el debido estudio e interpretación de la información brindada en las encuestas realizadas al personal de un Hospital Nacional, lo cual llevará a tener una visión de los resultados obtenidos a través de:

Representación tabular: Se detalla en una tabla de fi la cual mostrara los datos recogidos de cada una de las preguntas.

Representación gráfica: Se describe la información mediante una representación en unos ejes de coordenadas de las parias ordenadas de una tabla para su mayor comprensión.

Resultados descriptivos de la Gestión Administrativa

Los resultados de las percepciones de los encuestados se clasificaron descriptivamente por la variable Gestión Administrativa. Por esta razón, se consideraron los valores en el nivel bajo, medio y alto. La gestión administrativa es calificada a nivel bajo por el 2.50%, 46.25% medio, y el 51.25 % los encuestados valoraron como alto.

Tabla 4

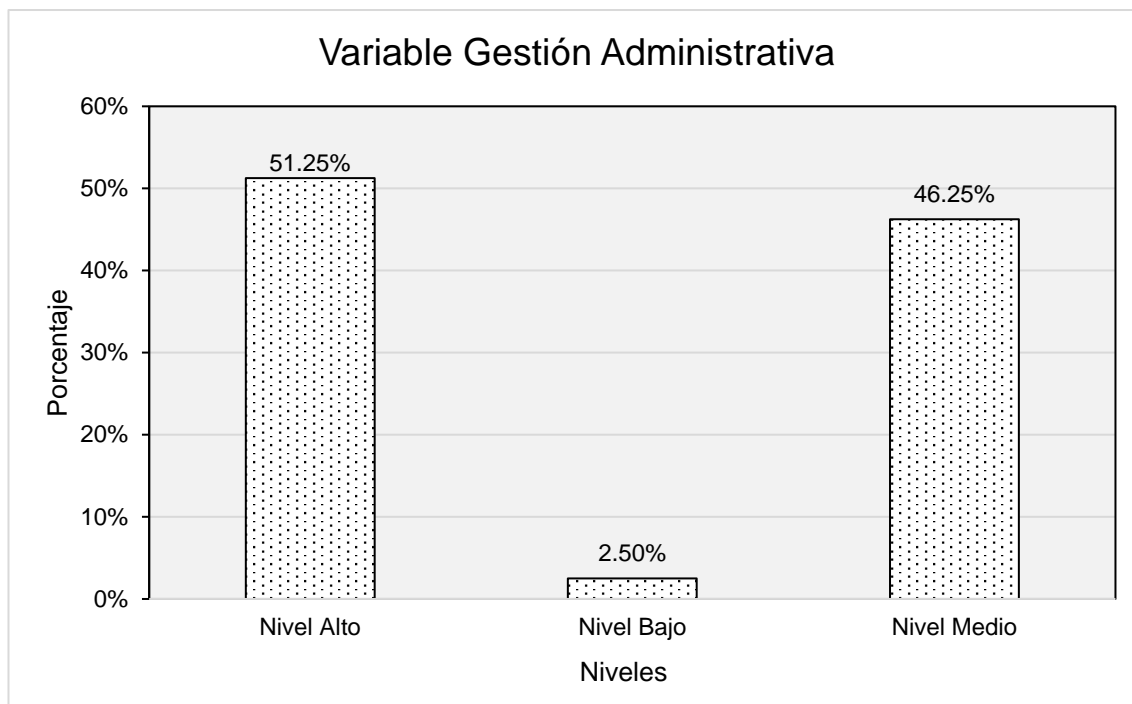
Resultados descriptivos de la variable Gestión Administrativa

Niveles	fi	%	% acum
Bajo	2	2.50	2.50
Medio	37	46.25	48.75
Alto	41	51.25	100.0
Total	80	100.0	100.0

Nota: Esta tabla muestra los porcentajes de los diferentes niveles señalados por los encuestados para la gestión administrativa, y que posteriormente han sido sistematizadas en el programa SPSS V22.

Figura 1

Niveles de gestión administrativa



Nota: Esta figura demuestra el porcentaje de los niveles valorativos de la gestión administrativa

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Gestión administrativa

En el aspecto representativos se ha categorizado los resultados de evaluar las perspectivas de los encuestados sobre los aspectos de las sub variables de la gestión administrativa. En ese marco, se consideraron distintos niveles bajo, medio y alto de cada sub variable. La escala del estudio fue calificada para la dimensión planificación como nivel bajo por el 2.50%, por el 50.00% como medio, mientras que el 47.50% los encuestados determinaron como alto. En cuanto a la organización, el 2.50% de los encuestados la calificó como de nivel bajo, el 47.50% determino a esta como de nivel medio y el 50.00% en nivel alto. En lo que respecta la dirección fue percibida por el 11.25% como bajo, el 52.50% percibió como medio y un 36.25% en nivel alto.

En resumen, la dimensión control fue distinguida por el 7.50% bajo, el 81.25% como medio y un 1.25% como alto.

Tabla 5

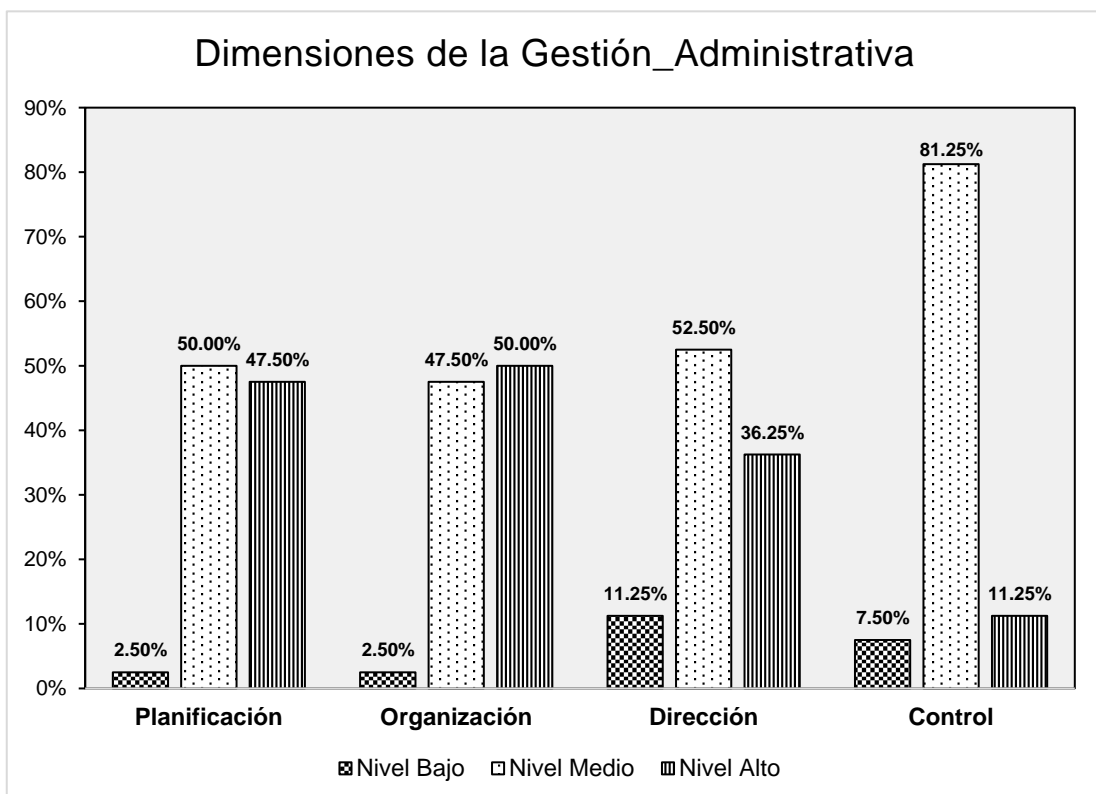
Niveles de las dimensiones de la Gestión administrativa

Nivel	Planificación	Organización	Dirección	Control
Nivel Bajo	2.50%	2.50%	11.25%	7.50%
Nivel Medio	50.00%	47.50%	52.50%	81.25%
Nivel Alto	47.50%	50.00%	36.25%	11.25%
Total general	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Nota: Esta tabla señala las diferentes escalas del estudio para las sub variables de estudio que han sido sistematizadas en el programa SPSS V22.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa



Nota: Esta figura determina la evaluación de las perspectivas de los encuestados sobre cada aspecto de las sub variables de la gestión administrativa

Resultados descriptivos de la variable cumplimiento de Objetivos Institucionales

Los resultados de las percepciones de los encuestados se clasificaron descriptivamente por la variable cumplimiento de objetivos institucionales. Por esta razón, se consideraron los valores bajo, medio y alto. El cumplimiento de objetivos institucionales fue puntuado como bajo en un 2.50%, por el 36.25% como medio, y el 61.25% los encuestados calificaron como alto.

Tabla 6

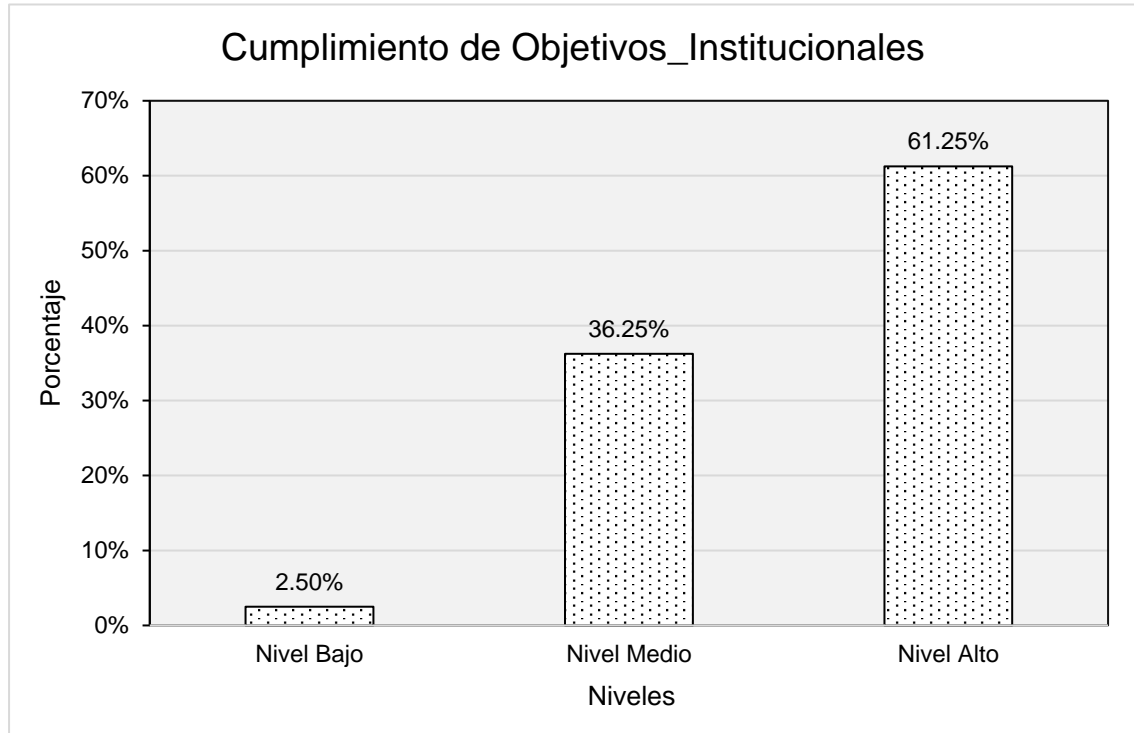
Cumplimiento de Objetivos Institucionales

Niveles	fi	%	% acum
Bajo	2	2.50	2.50
Medio	29	36.25	38.75
Alto	49	61.25	100.00
Total	80	100	100.00

Nota: Esta tabla muestra la distribución de las frecuencias y los porcentajes de los diferentes niveles señalados por los encuestados en el cumplimiento de los objetivos institucionales, y que posteriormente han sido sistematizadas en el programa SPSS V22.

Figura 3

Niveles de la variable Cumplimiento de Objetivos Institucionales



Nota: Esta figura determina la evaluación de las perspectivas de los encuestados sobre cada aspecto de la variable del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Cumplimiento de Objetivos Institucionales

En el aspecto representativos se ha categorizado los resultados de evaluar la percepción de los encuestados sobre cada aspecto de la organización administrativa. En este sentido, se consideraron niveles bajo, medio y alto para cada sub variable. La escala del estudio fue calificada como nivel bajo por el 2.50%, por el 83.75% como nivel medio, seguido del 13.75 % los encuestados que valoraron con nivel alto. En relación a la eficacia, el 5.00% de los encuestados lo puntuó como bajo, el 68.75% calificó esta a esta dimensión como medio y el 26.25% en nivel alto. En relación a la calidad fue percibido por el 3.75% como bajo, el 58.75% medio y un 37.50% como alto.

Tabla 7

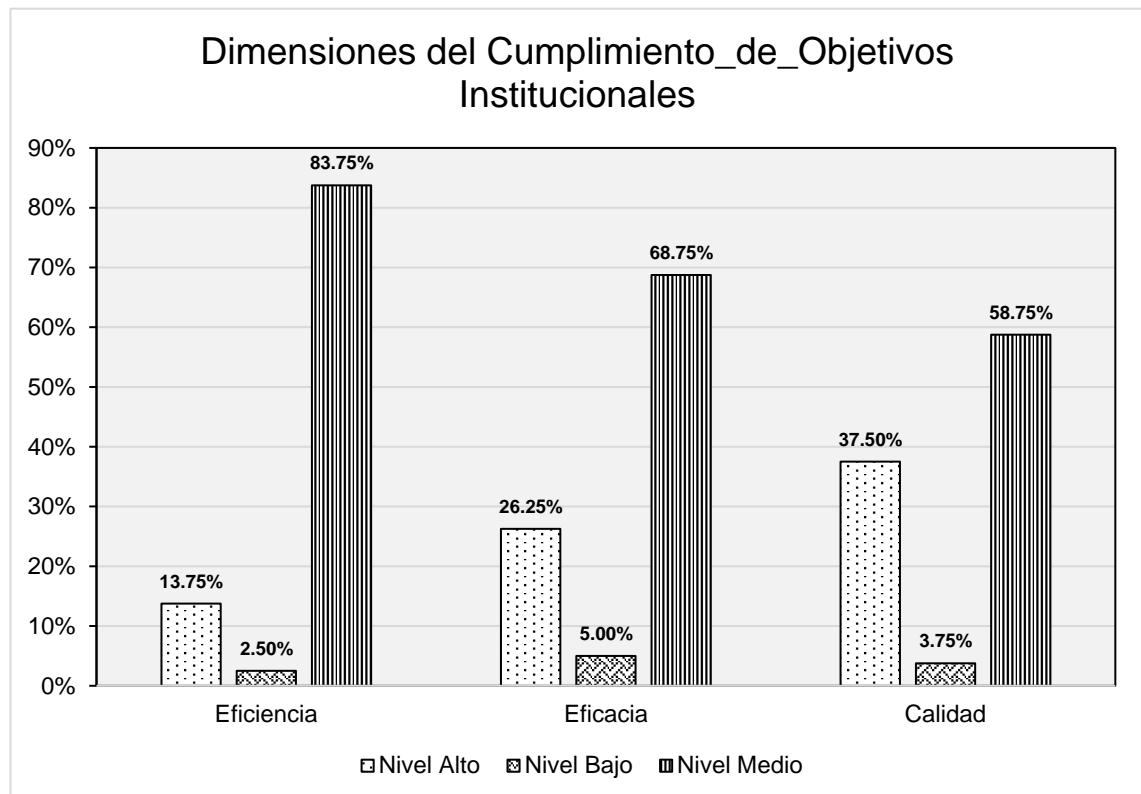
Niveles de las dimensiones de la variable Cumplimiento de Objetivos Institucionales

Niveles	Eficiencia	Eficacia	Calidad
Bajo	2.50%	5.00%	3.75%
Medio	83.75%	68.75%	58.75%
Alto	13.75%	26.25%	37.50%
Total	100%	100.0%	100.0%

Nota: Esta tabla señala las diferentes escalas del estudio para las sub variables de estudio que posteriormente han sido sistematizadas en el programa SPSS V22.

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable productividad de los servicios



Nota: Esta figura determina la evaluación de las perspectivas de los encuestados sobre cada aspecto de las sub variables del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Análisis inferencial

El análisis inferencial nos permitirá considerar los parámetros de la población a través una muestra utilizada, así como evaluar el contraste de nuestra hipótesis.

Análisis de Normalidad

El análisis de normalidad analizara cuánto es el sesgo entre la distribución de los datos observados de la muestra.

Hipótesis:

H₀: Posee distribución normal

H₁: No posee distribución normal.

Nivel de significancia = 0.05

Al tener muestras superiores a 50 personas, entonces se eligió para la prueba de normalidad a Kolgomorov – Smirnov.

Tabla 8

Prueba de normalidad Kolgomorov Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0.168	80	0.000
Cumplimiento de objetivos institucionales	0.191	80	0.000

Nota: Esta tabla se observa la comparación del F(x) acumulado observado de una variable con una distribución teórica fija, el cual se ha trabajado en el programa SPSS V22.

Al examinar la base y mientras que la muestra es superior a 50 se tendrá en atención la prueba normalidad Kolgomorov Smirnov, de esta forma, se observa que, las variables no siguen una Z, pues el p-valor es $< \alpha$ (5%), en base a ello se manejará la prueba Rho de Spearman para calcular la correlación de las variables y, consecuentemente, los supuestos se analizarán por la prueba paramétrica.

Contrastación de la hipótesis general

Prueba de hipótesis general:

Formulamos las hipótesis estadísticas:

H₀: Existe relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022

H₁: No Existe relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022

Tabla 9

Coefficiente de correlación de ρ (rho) entre la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales

			Gestión Administrativa	Cumplimiento de los objetivos institucionales
Rho de Spearman	Gestión	ρ (rho)	1,000	,494*
	Administrativa	Sig.	.	,000
		(bilateral)		
		N	80	80
	Cumplimiento de los objetivos institucionales	ρ (rho)	,494*	1,000
		Sig.	,000	.
	(bilateral)			
	N	80	80	

Nota: Esta tabla se observa la interdependencia entre las dos variables, la cual han sido trabajadas en el programa SPSS V22.

El nivel de significancia (0.000) es menor a 0.05, por tal motivo, no se acepta la hipótesis nula, entonces: existe relación lineal entre la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Conjuntamente, la correlación es positiva moderada, la cual se encuentra dentro del rango entre 0.4 y 0.69 y es directamente proporcional

Contrastación de las hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: Existe relación entre la planificación y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

H₁: No Existe relación entre la planificación y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

Tabla 10

Coefficiente de correlación de ρ (rho) entre la planificación y el cumplimiento de los objetivos institucionales

			Planificación	Cumplimiento de los objetivos institucionales
Rho de Spearman	Planificación	ρ (rho)	1,000	,238*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	80	80
	Cumplimiento de los objetivos institucionales	ρ (rho)	,238*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	80	80

Nota: Esta tabla se observa la asociación entre la planificación y el cumplimiento de los objetivos institucionales, la cual han sido tratadas en el programa SPSS V22.

El nivel de significancia bilateral (0.034) es < a 0.05, debido a lo cual, no se acepta la hipótesis nula, entonces: existe relación lineal entre la planificación y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Conjuntamente, la correlación es positiva baja (está en el rango entre 0.2 y 0.39) y directamente proporcional.

Prueba de hipótesis específica 2

H₂: Existe relación entre la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022

Nivel de significación fijado: 5% (contraste bilateral).

Tabla 11

Coefficiente de correlación de ρ (rho) entre la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales

		Organización	Cumplimiento de los objetivos institucionales
Rho de Spearman	Organización	ρ (rho)	1,000
		Sig. (bilateral)	,551**
		N	80
	Cumplimiento de los objetivos institucionales	ρ (rho)	,551**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

Nota: Esta tabla se observa la asociación entre la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales, la cual han sido tratadas en el programa SPSS V22.

El nivel de significancia bilateral es $< a 0.05$; por ello, no se acepta la hipótesis nula, entonces, se deduce que, existe relación lineal entre la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, la correlación es positiva moderado (rango entre 0.40 y 0.63) y directamente proporcional.

Prueba de hipótesis específica 3

H₃: Existe relación entre la dirección y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre la dirección y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

Nivel de significación fijado: 5% (contraste bilateral).

Tabla 12

Coefficiente de correlación de ρ (rho) entre la dirección y el cumplimiento de los objetivos institucionales

			Dirección	Cumplimiento de los objetivos institucionales
Rho de Spearman	Dirección	ρ (rho)	1,000	,222*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	80	80
	Cumplimiento de los objetivos institucionales	ρ (rho)	,222*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	80	80

Nota: Esta tabla demuestra la asociación entre la dirección y el cumplimiento de los objetivos institucionales, la cual han sido tratadas en el programa SPSS V22.

El nivel de significancia es < 0.050 , por ello, no se acepta la hipótesis nula, entonces, existe relación lineal entre la dirección y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Conjuntamente, la correlación es positivo baja (rango entre 0.20 y 0.39) y forma directa.

Prueba de hipótesis específica 4

H₄: Existe relación entre el control y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre el control y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

Nivel de significación fijado: 5% (contraste bilateral).

Tabla 13

Coeficiente de correlación de ρ (rho) entre el control y el cumplimiento de los objetivos institucionales

			Control	Cumplimiento de los objetivos institucionales
Rho de Spearman	Control	ρ (rho)	1,000	,434**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Cumplimiento de los objetivos institucionales	ρ (rho)	,434**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota: Esta tabla demuestra la asociación entre el control y el cumplimiento de los objetivos institucionales, la cual han sido tratadas en el programa SPSS V22.

El nivel de significancia bilateral es < 0.050 , por ello, no se acepta la hipótesis nula, entonces, si existe relación lineal entre el control y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, la correlación es positiva moderada (rango entre 0.40 y 0.69) y directamente proporcional.

V. DISCUSIÓN

Del análisis descriptivo realizado a partir de las respuestas, la existencia significativa entre las variables de la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales, la cual se deriva del análisis del problema y del juicio deductivo que tiene en cuenta la base teórica. El caso analizado correspondiente a un Hospital Nacional fue valorado sobre las apreciaciones de un total de 80 encuestados del área administrativa, quienes ofrecen servicios a los usuarios de manera continua.

En el aspecto descriptivo de la variable gestión administrativa, fue conseguido en relación a la apreciación del personal administrativo en la encuesta, mediante las diferentes interrogantes de la encuesta. En ese marco, las personas consultadas (51.25%) señalaron haber percibido una gestión administrativa a nivel alto; sin embargo, los demás lo calificaron como medio y en menor proporción bajo. Los resultados señalan, que se demuestran que, la gestión actuó conjuntamente en beneficio para obtener un objetivo en común, lo que demuestra una adecuada gestión administrativa desarrollada por el Hospital Nacional, sin embargo, diferentes aspectos no podían ser controlados por la administración porque hay una lucha constante con los Directivos.

En cuanto, a las sub variables, los encuestados apreciaron un 47.50% un nivel alto la planificación realizada, no obstante, el nivel de incertidumbre no permitió actuar según lo planificado porque los cambios no permiten producir con mayor rapidez, siendo la asignación de tareas por cada uno de los individuos que participan en el Hospital, uno de los aspectos dificultosos de manejar. La dimensión organización obtuvo un nivel alto de percepción de 50.00%, y medio de la dimensión control de 81.25%. En este sentido, se ha encontrado que las diversas variables manejadas a nivel institucional son altamente variables e impredecibles en sucesos cambiantes.

La correlación de los resultados entre la gestión administrativa y las sub variables concuerdan con lo mencionado por Chiavenato (2006) quien marca que, la teoría situacional se basa en que, la incertidumbre constantemente

surge y se convierte en algo real y tangible, ocasionando que aumente la incertidumbre de las organizaciones de manera no equilibrada, dado que, para conseguir los objetivos es preciso suponer otras estrategias que se adapten a un contexto poco usual. En este sentido, la colaboración en equipo y la comunicación asertiva es primordial entre los miembros.

Seguidamente, los resultados descriptivos de la variable cumplimiento de objetivos institucionales, fueron obtenidos en base de las diversas preguntas del cuestionario a los diferentes encuestados consultados, los cuales señalaron en un 61.25 % como nivel alto.

Basándose en los resultados obtenidos sobre las sub variables del cumplimiento de los objetivos institucionales, se verifica que la eficiencia fue valorada por el 83.75% los encuestados puntuaron como nivel medio, la eficacia por el 68.75% en nivel medio y la calidad por 58.75% en nivel medio. Estos resultados comprobaron que tanto las sub variables son distinguidas de forma congruente, existe una productividad favorable con una cantidad correcta de insumos y/o recursos, asimismo, el servicio brindado satisface las necesidades existentes de los usuarios.

Los resultados y discusión que sustentaron y dirigieron este estudio tienen la intención de justificar la hipótesis de trabajo que se planteó, para proporcionar más información para abrir nuevas vías de investigación. Se presenta en relación con la hipótesis propuesta en relación a otros estudios realizados.

Tras observar resultados de las variables, se identificó que, las variables no presentan una distribución normal, ya que, el $p < \alpha$ (0.05), a partir de ello se empleó la prueba $R(h_0)$ de Spearman para evaluar la correlación de la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales, cuyo estudio generó una valoración de 0.494 para el índice de correlación. Estos resultados concordarían con lo mencionado por Anselmi et al. (2021) en su investigación, en donde lograron un nivel de correlación de: r de Spearman de 0.361 y un nivel de significancia bilateral de 0.000, con relación significativa positiva entre

ambas variables, estableciéndose que mientras exista una buena administración, el compromiso del personal administrativo se incrementa progresivamente.

Sin embargo, Pinedo (2022) señaló que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la UGELAA_Yurimaguas, el valor de la significancia fue 0.000 y el coeficiente de correlación de 0.907**, asimismo, Veliz (2017) concluye que la correlación de la gestión administrativa y logro de los objetivos organizacionales tienen un grado de correlación positiva y con un nivel de correlación considerable.

Los resultados relacionados con la planificación son considerados como la función administrativa que determina anticipadamente las metas u objetivos específicos, que son los resultados o propósitos que se desea conseguir en un período determinado, estableciendo estrategias para lograrlas, así como el desarrollo de planes (documentos en donde se integran y coordinan las actividades laborales para alcanzar las metas (Chiavenato, 2018; Robbins y Coulter,2018), sin embargo, en lo que concierne a la primera hipótesis específica, los resultados que se detectaron a través del coeficiente de correlación R(ho) de Spearman, valorado en 0.238** representando correlación es positiva baja , al que el SPSS 22 interpreta con sigma (bilateral) es de 0,034 el mismo que es menor al parámetro teórico de 5,00% lo que nos permite afirmar que la H₁ se cumple, entonces, existe relación significativa entre la planificación y el cumplimiento de los objetivos institucionales, según la percepción del Personal Administrativo del Hospital Nacional, Lima – 2022; sin embargo, Sánchez (2017) señaló que existe una relación de 0.892** entre ellas, lo que conlleva un grado de correlación positiva alta, por lo que, en relación a este caso, el índice de correlación conseguido fue superior al obtenido al del estudio

Parte aspectos relacionados con la organización, ellas están perfiladas para lograr metas mediante los organismos de la gestión del talento humano y de otro tipo, a su vez, determina las funciones y responsabilidades que deben

de cumplir el personal según el puesto, perfil y cargo que desempeña dentro de la organización (Sánchez et al.; 2018 Chiavenato, 2018). En lo que corresponde a la segunda hipótesis específica, los resultados demostraron a través del coeficiente de correlación $R(\rho)$ de Spearman, cuyo valor es de 0.551** una correlación es positiva moderada, con sigma (bilateral) de 0,000, lo que afirma que la H_2 se cumple, entonces, existe una relación significativa entre la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales, según la percepción del Personal Administrativo del Hospital Nacional, Lima – 2022. Estos resultados no concuerdan con lo señalado por Gabriel et al. (2021) quienes señalaron que no existe una buena organización y comunicación para dar cumpliendo las metas propuestas. Sin embargo, Veliz (2017) afirmaron la relación significativa existente entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016.

Los resultados relacionados con la dirección delega el trabajo y determina qué personal lo realizará con el fin de alcanzar sus metas mediante tres principales actividades (liderazgo, motivación y la comunicación), permitiendo el cumplimiento de las actividades programadas dentro de la organización (León y Diaz, 2019; Chiavenato, 2018); sin embargo, en lo que corresponde a la tercera hipótesis específica, los resultados señalaron que, a través del Rho de Spearman de valor 0.222** represento la correlación es positiva baja, con un valor de significancia de 0,048, lo que permite afirmar que la H_3 se cumple, entonces, existe una relación significativa entre la dirección y el cumplimiento de los objetivos institucionales, según la percepción del personal administrativo del Hospital Nacional, Lima – 2022. De la misma forma, el estudio realizado por Reynoso (2022) manifiesto la correlación existente de 0.718** entre ellas, lo que conlleva un grado de correlación positiva alta, por lo que, según el caso, el índice de correlación fue mayor al de la investigación, ello demostraría que la dirección se vincula con el cumplimiento de metas del plan. Asimismo, Chiavenato (2018) señalo que la dirección es el proceso básico que se encuentra relacionado con la administración pública, la cual

debe estar dirigida por personal competente que demuestre estar capacitado, asesorado y motivado para tomar decisiones para lograr las metas propuestas.

Parte aspectos relacionados con el control es asegurar que los conductas y decisiones se ajusten a la normatividad de la organización y a las disposiciones legales, que engloban sus reglas, políticas, procedimientos y metas. (Hellriegel et al.,2017). Asimismo, en lo que corresponde a la cuarta hipótesis específica, los resultados que mostraron que, el coeficiente de correlación $R(\rho)$ de Spearman, fue de 0.434** representando correlación positiva moderada , al que el SPSS 22 interpreto con sigma bilateral es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0.005, lo que nos asiente afirmar que la H_4 se cumple, entonces, existe relación significativa entre el control y el cumplimiento de los objetivos institucionales, según la percepción del personal administrativo del Hospital Nacional, Lima – 2022; el estudio corrobora lo mencionado por Zambrano (2018), en cuanto al coeficiente de correlación de Rho de Spearman, cuyo valor fue de 0.332** revela que existe correlación positiva moderado entre la dimensión control de la gestión administrativa y el cumplimiento de metas del Programa Nacional PAIS Dos de Mayo , es decir que aquellos Hospitales que presentan mayor control, tendrán actividades que se realicen de acuerdo a lo planeado y, de no ser así, poder tomar las medidas correctoras necesarias para un mayor cumplimiento de metas y por ende una mejora en la administración pública.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se ha demostrado que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional, 2022, siendo el nivel de significancia de valor P igual 0,00 y un valor de correlacional de 0.494 categorizada relación entre variables. como correlación positiva moderada la

Segunda

Se ha demostrado que existe relación significativa entre la dimensión planificación y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional, 2022, siendo el nivel de significancia de valor P igual 0,034 y un valor de correlacional de 0.238 siendo de tipo positivo baja la relación entre variables, por lo que la planificación que realizan los hospitales nacionales están relacionado al cumplimiento de las metas del plan de la institución.

Tercera

Se ha demostrado que existe relación significativa entre la dimensión organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional, 2022, siendo el nivel de significancia de valor P igual 0,000 y un valor de correlacional de 0.551 siendo de tipo positivo moderada la relación entre variables, por lo que la organización que realizan los hospitales nacionales están relacionado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Cuarta

Se ha demostrado dependencia significativa entre la dimensión dirección y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional, 2022, siendo el nivel de significancia de valor P = 0,048 y un valor de correlacional de 0.222 siendo de tipo positivo baja la relación entre variables, por lo que, la dirección que realizan los hospitales nacionales están relacionado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Quinta

Se ha demostrado dependencia significativa entre la dimensión control y el cumplimiento de los objetivos institucionales de un Hospital Nacional, 2022, siendo el nivel de significancia de valor P igual 0,00 y un valor de correlacional de 0.434 siendo de tipo positivo moderado la relación entre variables, por lo que, el control que realizan los hospitales nacionales están relacionado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A los gestores y los que a su vez hagan de responsables de la Institución, se les sugiere crear un cambio en la gestión administrativa que asegure dar cumplimiento a los objetivos institucionales, con el propósito de continuar brindando una atención y cuidado integral de alta especialización a los diferentes usuarios, de manera continua, con una inclusión social.

Segunda

Al Responsable de la gestión administrativa se le recomienda reducir la incertidumbre causada por la falta de actualización de los documentos de gestión (MOF, ROF, TUPA y POI) para lograr en un tiempo determinado el cumplimiento de los procedimientos administrativos mediante el uso adecuado de los recursos.

Tercera

A los gestores y los que a su vez hagan de responsables de la Institución se les recomienda asignar objetivos específicos a cada actividad, con una estructura establecida donde se expresen los objetivos y propósitos de la institución, con la finalidad, que cada actividad puede ejecutarse con un menor costo y un nivel mayor de satisfacción para cada trabajador administrativo.

Cuarta

A los gestores y los que a su vez hagan de responsables de la Institución se les recomienda influir de manera positiva en el personal que integran la institución con el objetivo de aumentar la contribución a las metas y establecimiento de mecanismos de comunicación eficientes.

Quinta

A la alta dirección se le recomienda aplicar herramientas de control de gestión con la finalidad de contrastar los resultados conforme a lo planeado y organizado para identificar los errores o desvíos, afín de y llevar a cabo las medidas correctivas correspondientes.

REFERENCIAS

- Abah, E. (2017). Administrative and management principles, theories and practice. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/317830043>
- Al-Qahtani, N.; Alshehri, S. & Abdaziz, A. (2015). The impact of Total Quality Management on organizational performance. *European Journal of Business and Management*. 7(36), 119-124
- Aloyzius, A. & Kindiki, J. (2020). Management, Practice, And Efficiency. *Journal SJIF Impact Factor*, 7(1), 219-225.
- Altinay, F., Dagli, G., y M., C. (2018). Evaluation of administrative and supervisory performance of the directors of Special Education Institutions according to the teachers. *Quality and Quantity*, 52(1), 1275.1286.
- Anchelia, V.; Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (2020). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Research Articles*, V(9), 1-14
- Balan, O. (2017). Administrative management and mechanisms of its development. *Journal Odessa National Polytechnic University*, Odessa, 2 (2), 6-10.
- Chancafe, F., Espinoza, R., Ramos, O., y Pompeyo, A. (2020). Gestión administrativa, liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector Salud, 2020. *Revista journal of business and entrepreneurial*, V(1), 92-112.

- Chiavenato, E. (2018). Introducción a la teoría general de la administración (Décima ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiaventao, I. (1999). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.
- Choquecota, R. (2013). La Gestión de Recursos Humanos y su Incidencia en el cumplimiento de objetivos en la municipalidad distrital de Pocollay. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2803246?locale=es>
- Condor, J., y Sandoval, M. (2022). Gestión administrativa e Imagen Institucional en la unidad de gestión educativa local-Tarma. Tarma, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Córdova, J., García, N., Puicón, V., y Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Ciencias Sociales (RSC)*, XXVIII (3), 294-35.
- Durán, D. (2020). Importancia de la gestión de personas y compensaciones, alineadas a los objetivos estratégicos organizacionales. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 1(39), 2-11.
- Espinoza, E., Gil, W., y Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 1-12.
- Espinoza, E., Gil, W., y Agurto, E. (2021). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Scielo Analytics*, 46(4), 1-16.
- Fleitman, J. (2008). *Evaluación integral para implantar modelos de calidad* (Primera ed.). México: Editorial Pax México.

- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general: coordinación, control, previsión, organización y mando*. México: El Ateneo.
- Gabriel, P., Agama, A., Juan, R., y Casco, E. (2021). La gestión administrativa en los procesos de adquisiciones en una entidad del sector público. *Journal of Business*, 46–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.37956/jbes.v5i3.182>
- García, G. (2021). *Gestión del presupuesto y cumplimiento de objetivos institucionales en la Unidad Ejecutora N° 0989, gerencia territorial bajo mayo, tarapoto-2019*. (tesis de maestría U. C. Vallejo, Ed.) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55440/Garcia_VG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, E., y Vladimirovna, O. (2016). *Estadística Inferencial 1 para ingeniería y ciencias*. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industrial .
- Heinz, W ; Cannice, M; y Harold, K. (2021). *Administración una perspectiva global, emprendedora y de innovación* (Dieciseisavo ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Heredia, J. (2001). *Sistema de indicadores para la mejora y el control integrado de la calidad de los procesos*. Mexico: Universitat Jaume
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2019). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). (M. G. Education, Ed.) Editorial Mexicana.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannic, M. (2012). *Administración* (Cuarta ed.). Mexico: Una perspectiva global y empresarial.

- León, M., y Díaz, E. (2019). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. España: Ediciones Paraninfo.
- López, J., y Gil, P. (2015). Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual de España. *ResearchGate*, 32, 111-120.
https://www.researchgate.net/publication/287199020_Sobrecarga_laboral_y_de_gestion_del_personal_docente_en_el_entorno_universitario_actual_en_Espana
- Medenhall, W. B. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. México D.F.: Cengage Learning.
- Munch, L. (2010). *Administración, gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Muñiz, L. (2003). *Cómo implantar un sistema de control de gestión en la práctica*. Barcelona: Liberdúplex, S.L.
- Ogolo, J. (2019). Planning as a management function in business organizations. *African business and finance journal siren research centre for african universities*, 4(3), 15-20
- Omemu, F. (2017). Relationship between principals administrative strategies and student disciplinary problems in secondary school, Bayelsa State. *Journal of Education and Practice*. 8(5),110-115
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232
- Organización Panamericana de Salud. (2022). *Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030*. Obtenido de Organización Panamericana

de la Salud.: <https://www.paho.org/es/noticias/30-9-2022-30a-conferencia-sanitaria-panamericana-finaliza-con-acuerdos-regionales-para>

Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G., y Zamora, G. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 2-10.

Pacheco, J., Castañeda, W., y Caicedo, C. (2002). *Indicadores Integrales de Gestión*. (S. Interamericana Editores, Ed.) Bogotá: Mc Graw-Hill.

Perea, L., y Rojas, I. (2019). Modelos de gestión en instituciones hospitalarias. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36), 2-7.

Pinedo, S. (2022). *Gestión administrativa y logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas, 2021*. Lima, Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo.

Ramos, J., Del Águila, V., y Bazalar, A. (2020). Estadística básica para los negocios. Lima: Universidad de Lima Fondo.

Rennstam, J. (2017). Control. The International encyclopedia of organizational communication. 1(1) ,1-22

Reynoso, Y. (2022). *Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021* (tesis de maestría U. C. Vallejo, Ed.) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77818/Reynoso_FYL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración*. Pearson educación de México, S.A.

- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración* (Sexta ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Pearson Education.
- Rojas, C., Hernández, H., y Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas. *Revista Espacios*, 41(1), 6-7.
- Ruso, J.; Krsmanovic, M.; Trajkovic, A. & Rakićević, Z.. (2013). Quality Management in Public e-Administration. *International Journal of Management Science and Engineering*, 7, 550-553.
- Sánchez, M. (2017). *La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016*. (tesis de maestría U. C. Vallejo, Ed.)
- Sánchez, O., Herrero, R., y Hortiguera, A. (2018). *Organización empresarial y de recursos humanos*. España: Ediciones Paraninfo S.A.
- Sljivic, S.; Skorup, S. & Vukadinovic, P. (2015). Management control in modern organizations. *International Review*, 3(4), 39-48
- Soledispa, X., Pionce, J., y Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Revista Científica Dominio de las ciencias*, 280-294.
- Sucasaire Pilco, J. (2021). *Estadística Descriptiva Para Trabajos de Investigación*. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/>

Sucasaire, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación*. (J. S. Pilco, Ed.) Lima, Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.

Tamayo, Y., Del Rio, A., y Garcia, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), 70-77.
doi:[https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70021-7)

Tiesheva, L. (2022). Mechanism of implementation of control in system of administrative management. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/364047193_mechanism_of_implementation_of_control_in_system_of_administrative_management

Veliz, I (2017). *La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016*. (tesis de maestría U. C. Vallejo, Ed.)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22254/Veliz_HIO.pdf?sequence=1

Youcef J. & Nils O. (2017) "Defining project efficiency, effectiveness and efficacy", *International Journal of Managing Projects in Business*, 10(3), 621-641

Zambrano, E. (2018). *Gestión administrativa y cumplimiento de Metas del programa nacional PAIS, Dos de mayo; periodo 2017*. (tesis de grado U. D. Huánuco, Ed.)
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1467;jsessionid=B96700361B5548FC1736D947F5E867E2>

Zappino, J. (28 de Noviembre de 2020). Manual de estadística básica para.

Obtenido de Argentina unida Web site:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_13_2020_0.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Matriz operacional de la variable gestión administrativa

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTOS
Gestión Administrativa	Se conceptualiza la planeación como, la definición de las metas u objetivos específicos, que son los resultados o propósitos que se desea lograr en un período determinado, estableciendo estrategias para lograrlas (Robbins y Coulter,2018).	Para medir la variable se utilizaron 4 dimensiones y 7 indicadores Planificación: Se conceptualiza la planeación como, la definición de las metas u objetivos específicos, que son los resultados o propósitos que se desea lograr en un período determinado (Robbins y Coulter,2018). Organización: Se conceptualiza la organización como, el que contiene recursos tales como espacios de trabajo, equipos, mobiliario y el recurso humano. (Sánchez et al., 2018). Dirección: Se conceptualiza a la dirección como, el que se encuentra relacionado a tres principales actividades (liderazgo, motivación y la comunicación), que permitirán el cumplimiento de las actividades programadas dentro de la organización (León y Diaz, 2019). Control: Se conceptualiza como, el proceso que asegura que los comportamientos y decisiones se ajusten a las normas de la organización y a las disposiciones legales, que engloban sus reglas, políticas, procedimientos y metas (Hellriegel et al.,2017).	Planificación	Visión y Misión	1,2	
				Documentos de gestión	3,4,5	
			Organización	Estructura orgánica	6,7	
				División de trabajo	8,9,10	
			Dirección	Toma de decisiones	11,12	Ordinal
				Liderazgo	13,14	
			Control	Estándares	15,16,17	

Anexo 2

Matriz operacional de la variable cumplimiento de objetivos institucionales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTOS
2	Los objetivos institucionales son las metas o finalidades que se quieren cumplir, lo que implica superar barreras y dificultades que puedan aparecer (Choquecota,2013).	Para medir la variable se utilizaron 3 dimensiones y 6 indicadores	Eficiencia	Objetivos institucionales	1,2,3,4	Ordinal
		Eficiencia: Se conceptualiza como, la búsqueda de la mejor manera de hacer o ejecutar las tareas, con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible, (Chiavenato, 1999)	Eficacia	Presupuesto	5,6,7,8	
		Eficiencia: Se conceptualiza la organización como, se encuentra correlacionado con la magnitud y las metas y objetivos previstos a través de los programas y presupuestos, con las realizaciones alcanzadas (Pacheco et al., 2008)	Calidad	Cumplimiento de procedimiento	9,10,11	
		Calidad: Se conceptualiza como, la consecuencia de una buena gestión de los procesos, a través de la eficiencia y eficacia con la que cuenta la institución (Heredia, 2001).				

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión Administrativa

Estimado(a) trabajador:

El presente cuestionario tiene el objetivo recopilar información sobre la gestión administrativa. En tal sentido, invocó su colaboración para responder a todas las interrogantes formuladas, ya que esta información será tratada de manera anónima y con mucha confidencialidad.

Gracias por su colaboración

Instrucciones: Indica cómo te sientes acerca de cada pregunta. No hay respuestas correctas o incorrectas. Lee cada pregunta cuidadosamente, luego marque con un aspa "X" la respuesta que mejor indica el grado en que estás de acuerdo o en desacuerdo con cada pregunta:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca			Nunca	
5	4	3	2		1		
Items			1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN							
Dimensión: Visión y Misión							
1. Se difunde a todos los trabajadores sobre la misión de la institución.							
2. Se difunde a todos los trabajadores sobre la visión de la institución.							
Dimensión: Documentos de gestión							
3. Se cuenta con documentos de gestión actualizados.							
4. Se cuenta con el MOF, ROF, TUPA y POI.							
5. Se cumple con los procedimientos administrativos de gestión.							
ORGANIZACIÓN							
Dimensión: Estructura orgánica							
6. Se Respeta el orden jerárquico en las diferentes unidades orgánicas.							
7. Existe una buena organización en la estructura orgánica.							
Dimensión: División de trabajo							
8. Le permiten participar en el proceso de toma de decisiones.							

9. Cuentan con los recursos necesarios (humanos, económicos y financieros) para dar cumplimiento a los objetivos institucionales que tiene la institución.					
10. Se reparten las actividades de acuerdo a las áreas					
DIRECCIÓN					
Dimensión: Toma de decisiones					
11. Se comunica sobre los resultados obtenidos durante el año fiscal.					
12. Se desarrolla, analiza y selecciona alternativas de solución en la toma de decisiones					
Dimensión: Liderazgo					
13. La administración general ejerce liderazgo funcional sobre sus trabajadores					
14. Existe un buen clima laboral entre la administración y los trabajadores					
CONTROL					
Dimensión: Estándares					
15. Cuentan con un sistema de control de cumplimiento de funciones					
16. Se establece un control para todos los niveles jerárquicos					
17. Se maneja un control en todas las áreas					

Cuestionario: Cumplimiento de Objetivos Institucionales

Estimado(a) trabajador:

El presente cuestionario tiene el objetivo recopilar información el cumplimiento de los objetivos institucionales En tal sentido, invocó su colaboración para responder a todas las interrogantes formuladas, ya que esta información será tratada de manera anónima y con mucha confidencialidad.

Gracias por su colaboración

Instrucciones: Indica cómo te sientes acerca de cada pregunta. No hay respuestas correctas o incorrectas. Lee cada pregunta cuidadosamente, luego marque con un aspa "X" la respuesta que mejor indica el grado en que estás de acuerdo o en desacuerdo con cada pregunta:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca			Nunca	
5	4	3	2			1	
Items			1	2	3	4	5
EFICIENCIA							
1. El hospital alcanza sus objetivos con el mínimo del uso de sus recursos							
2. Las capacitaciones inciden en el cumplimiento de los objetivos en el menor tiempo posible							
3. Se realiza el buen uso de los recursos tecnológicos							
4. Se hace mantenimiento a los recursos tecnológicos							
EFICACIA							
5. Cumplen con sus objetivos institucionales planteados							
6. Al inicio del año fiscal la dirección socializa los objetivos establecidos							
7. Cumplen con el presupuesto asignado para la ejecución de sus procesos							
8. Cumplen con lo presupuestado para los gastos asignados a la Institución							
CALIDAD							
9. Se aplica estrategias de medición para la satisfacción del usuario que aplique el Hospital							
10. Se mide el servicio que se brinda al usuario							
11. Se realiza una evaluación frecuente de los resultados obtenidos de la Institución							

Anexo 4:

Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Se difunde a todos los trabajadores sobre la misión de la institución.	✓		✓		✓		
2	Se difunde a todos los trabajadores sobre la visión de la institución.	✓		✓		✓		
3	Se cuenta con documentos de gestión actualizados.	✓		✓		✓		
4	Se cuenta con el MOF, ROF, TUPA y POI.	✓		✓		✓		
5	Se cumple con los procedimientos administrativos de gestión.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
6	Se respeta el orden jerárquico en las diferentes unidades orgánicas	✓		✓		✓		
7	Existe una buena organización en la estructura orgánica.	✓		✓		✓		
8	Le permiten participar en el proceso de toma de decisiones	✓		✓		✓		
9	Cuentan con los recursos necesarios (humanos, económicos y financieros) para dar cumplimiento a los objetivos institucionales que tiene la institución	✓		✓		✓		
10	Se reparten las actividades de acuerdo a las áreas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
11	Se comunica sobre los resultados obtenidos durante el año fiscal.	✓		✓		✓		
12	Se desarrolla, analiza y selecciona alternativas de solución en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
13	La administración general ejerce liderazgo funcional sobre sus trabajadores	✓		✓		✓		
14	Existe una buen clima laboral entre la administración y los trabajadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
15	Cuentan con un sistema de control de cumplimiento de funciones	✓		✓		✓		
16	Se establece un control para todos los niveles jerárquicos	✓		✓		✓		
17	Se maneja un control en todas las áreas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Paul Cesar Velásquez Porras DNI: 43310929

Especialidad del validador: Maestro en Investigación Universitaria ORCID: 0000-0001-5036-6041

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

5 de Enero del 2023

Mg. Paul Velásquez Porras
Master en Investigación
y Docencia Universitaria
C.E.P. 64266

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Se logran los objetivos con el mínimo de recursos.	X		X		X		
2	Las capacitaciones inciden en el cumplimiento de los objetivos en el menor tiempo posible	X		X		X		
3	Se realiza buen uso de los recursos tecnológicos	X		X		X		
4	Se hace mantenimiento a los recursos tecnológicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
5	Cumplen con sus objetivos institucionales planteados	X		X		X		
6	Al inicio de cada año fiscal la dirección socializa los objetivos establecidos.	X		X		X		
7	Cumplen con el presupuesto asignado para la ejecución de sus procesos	X		X		X		
8	Cumplen con lo presupuestado para los gastos asignados a la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
9	Se realiza una evaluación frecuente de los resultados obtenidos de la Institución	X		X		X		
10	Se aplica estrategias de medición para la satisfacción del usuario que aplique el Hospital	X		X		X		
11	Se mide el servicio que se brinda al usuario	X		X		X		

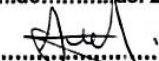
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg Paul Cesar Velásquez Porras DNI: 43310929

Especialidad del validador: Maestro en Investigación Universitaria ORCID: 0000-0001-5036-6041

5 de Enero del 2023


 Mg. Paul Velásquez Porras
 Master en Investigación
 y Docencia Universitaria
 C.E.P. 64266

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Se difunde a todos los trabajadores sobre la misión de la institución.	X		X		X		
2	Se difunde a todos los trabajadores sobre la visión de la institución.	X		X		X		
3	Se cuenta con documentos de gestión actualizados.	X		X		X		
4	Se cuenta con el MOF, ROF, TUPA y POI.	X		X		X		
5	Se cumple con los procedimientos administrativos de gestión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se respeta el orden jerárquico en las diferentes unidades orgánicas	X		X		X		
7	Existe una buena organización en la estructura orgánica.	X		X		X		
8	Le permiten participar en el proceso de toma de decisiones	X		X		X		
9	Cuentan con los recursos necesarios (humanos, económicos y financieros) para dar cumplimiento a los objetivos institucionales que tiene la institución	X		X		X		
10	Se reparten las actividades de acuerdo a las áreas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se comunica sobre los resultados obtenidos durante el año fiscal.	X		X		X		
12	Se desarrolla, analiza y selecciona alternativas de solución en la toma de decisiones	X		X		X		
13	La administración general ejerce liderazgo funcional sobre sus trabajadores	X		X		X		
14	Existe una buen clima laboral entre la administración y los trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cuentan con un sistema de control de cumplimiento de funciones	X		X		X		
16	Se establece un control para todos los niveles jerárquicos	X		X		X		
17	Se maneja un control en todas las áreas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Miguel Angel Atoche Pachterres DNI: 02787848

Especialidad del validador: Master en Gestión Pública ORCID: 0000-0001-5815-7850

04 de 01 del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Mg. Miguel Angel Atoche Pachterres
 Magister en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Se logran los objetivos con el mínimo de recursos.	X		X		X		
2	Las capacitaciones inciden en el cumplimiento de los objetivos en el menor tiempo posible	X		X		X		
3	Se realiza buen uso de los recursos tecnológicos	X		X		X		
4	Se hace mantenimiento a los recursos tecnológicos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
5	Cumplen con sus objetivos institucionales planteados	X		X		X		
6	Al inicio de cada año fiscal la dirección socializa los objetivos establecidos.	X		X		X		
7	Cumplen con el presupuesto asignado para la ejecución de sus procesos	X		X		X		
8	Cumplen con lo presupuestado para los gastos asignados a la Institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
9	Se realiza una evaluación frecuente de los resultados obtenidos de la Institución	X		X		X		
10	Se aplica estrategias de medición para la satisfacción del usuario que aplique el Hospital	X		X		X		
11	Se mide el servicio que se brinda al usuario	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Miguel Angel Atoche Pacharris DNI: 02787848

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública ORCID: 0000-0001-5815-7850

...04 de 01 del 2023



Mg. Miguel Angel Atoche Pacharris
 Magister en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Se difunde a todos los trabajadores sobre la misión de la institución.	X		X		X		
2	Se difunde a todos los trabajadores sobre la visión de la institución.	X		X		X		
3	Se cuenta con documentos de gestión actualizados.	X		X		X		
4	Se cuenta con el MOF, ROF, TUPA y POI.	X		X		X		
5	Se cumple con los procedimientos administrativos de gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
6	Se respeta el orden jerárquico en las diferentes unidades orgánicas	X		X		X		
7	Existe una buena organización en la estructura orgánica.	X		X		X		
8	Le permiten participar en el proceso de toma de decisiones	X		X		X		
9	Cuentan con los recursos necesarios (humanos, económicos y financieros) para dar cumplimiento a los objetivos institucionales que tiene la institución	X		X		X		
10	Se reparten las actividades de acuerdo a las áreas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
11	Se comunica sobre los resultados obtenidos durante el año fiscal.	X		X		X		
12	Se desarrolla, analiza y selecciona alternativas de solución en la toma de decisiones	X		X		X		
13	La administración general ejerce liderazgo funcional sobre sus trabajadores	X		X		X		
14	Existe una buen clima laboral entre la administración y los trabajadores	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
15	Cuentan con un sistema de control de cumplimiento de funciones	X		X		X		
16	Se establece un control para todos los niveles jerárquicos	X		X		X		
17	Se maneja un control en todas las áreas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Dora Amalia Morales Tarazona DNI: 08099645

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública ORCID: 0000 - 0002 - 4202 - 9317

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...04...de...01...del 2023...

 Mg. Dora Amalia Morales Tarazona
 Magister en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Se logran los objetivos con el mínimo de recursos.	x		x		x		
2	Las capacitaciones inciden en el cumplimiento de los objetivos en el menor tiempo posible	x		x		x		
3	Se realiza buen uso de los recursos tecnológicos	x		x		x		
4	Se hace mantenimiento a los recursos tecnológicos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cumplen con sus objetivos institucionales planteados	x		x		x		
6	Al inicio de cada año fiscal la dirección socializa los objetivos establecidos.	x		x		x		
7	Cumplen con el presupuesto asignado para la ejecución de sus procesos	x		x		x		
8	Cumplen con lo presupuestado para los gastos asignados a la Institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se realiza una evaluación frecuente de los resultados obtenidos de la Institución	x		x		x		
10	Se aplica estrategias de medición para la satisfacción del usuario que aplique el Hospital	x		x		x		
11	Se mide el servicio que se brinda al usuario	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Dora Amalia Morales Tarazona..... DNI: 08099645

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública ORCID: 0000-0002-4202-9317

.....04 de 01 del 2023



 Mg. Dora Amalia Morales Tarazona
 Magister en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 5

Obtención de datos de las variables y de los niveles de las dimensiones

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES										
	Planificación					Organización					Dirección				Control			Eficiencia				Eficacia				Calidad		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
E1	3	2	3	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5
E2	3	3	3	5	4	4	3	2	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E3	4	4	3	5	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
E4	4	5	3	5	5	5	3	4	5	3	2	3	4	5	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5
E5	3	3	3	4	3	4	5	3	2	3	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E6	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
E7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	5	4	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5
E8	3	2	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	2	2
E9	2	3	2	2	2	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	5	5	3	2	4	3	3	3	4	5	4
E10	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	3	5	4	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5
E11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E12	3	3	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3
E13	4	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	2
E14	3	3	2	4	2	4	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	4	5	5	1	4	4	3	4	3	4	4
E15	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5
E16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
E17	5	5	4	5	3	4	4	3	3	2	4	5	4	3	3	4	3	5	5	2	3	3	5	4	3	3	3	5
E18	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5
E19	3	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2
E20	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5
E21	2	2	3	3	3	4	4	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	2
E22	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	4	1	1	2	2	3	3
E23	2	2	4	5	5	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3
E24	3	3	3	4	3	4	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3
E25	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E26	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	2	3	3
E28	2	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4
E29	5	3	4	4	3	5	2	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E30	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E31	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	4
E32	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	2
E33	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
E34	3	3	5	5	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4
E35	5	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
E36	3	2	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5
E37	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3
E38	5	5	5	4	2	5	4	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
E39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5
E40	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3

E41	5	4	3	5	2	5	4	4	3	4	3	4	5	4	1	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4
E42	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	3	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
E43	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2
E44	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	5
E45	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
E46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E47	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4	4	5	4	4
E48	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3
E49	3	2	2	4	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
E50	4	3	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	
E51	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3
E52	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3
E53	3	3	3	5	5	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	1	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5
E54	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3
E55	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5
E56	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3
E57	3	4	4	3	5	4	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
E58	4	4	3	4	3	5	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
E59	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
E60	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4
E61	3	2	5	3	5	2	1	4	1	5	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2
E62	3	3	3	3	3	2	2	2	4	5	3	2	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E63	5	5	2	4	3	4	2	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	2	4	2
E64	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	5	4	4	5
E65	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
E66	3	4	5	2	4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3
E67	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	5	4
E68	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
E69	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	4	3	4	4
E70	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4
E71	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
E72	4	4	3	5	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
E73	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
E74	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	2	3	3
E75	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5
E76	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
E77	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E78	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5
E79	5	5	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E80	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3

Anexo 6

Confiabilidad del instrumento de la variable_gestión administrativa

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	SUMA	
1	3	2	3	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	64	
2	3	3	3	5	4	4	3	2	3	4	4	5	4	5	3	4	3	62	
3	4	4	3	5	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	65	
4	4	5	3	5	5	5	3	4	5	3	2	3	4	5	3	2	3	64	
5	3	3	3	4	3	4	5	3	2	3	4	5	4	5	3	4	3	61	
6	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	63	
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	5	4	4	73	
8	3	2	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	62	
9	2	3	2	2	2	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	58	
10	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	3	5	4	4	71	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	
12	3	3	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	58	
13	4	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	69	
14	3	3	2	4	2	4	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	43	
15	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69	
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	61	
17	5	5	4	5	3	4	4	3	3	2	4	5	4	3	3	4	3	64	
18	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	42	
19	3	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	3	59	
20	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	57	
21	2	2	3	3	3	4	4	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	38	
22	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	47	
23	2	2	4	5	5	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	42	
24	3	3	3	4	3	4	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	40	
25	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	69	
26	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	63	
28	2	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	67	
29	5	3	4	4	3	5	2	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	64	
30	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	51	
VARIANZA	0.693	1.062	0.779	0.796	0.810	0.757	0.917	1.383	1.716	1.179	1.573	1.117	1.099	0.849	0.810	0.827	0.422		
SUMA TOTAL DE LA VARIANZA	16.788																		
SUMA D ELOS ITEMS	114.432																		
K	17		Alfa de Crombach	0.906626	(0.72 A 0.99)		Excelente confiabilidad												

Anexo 7

Confiabilidad del instrumento de la variable_cumplimiento de los objetivos institucionales

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	SUMA
1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	42
2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	41
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	42
5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
6	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	41
7	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	48
8	4	3	4	2	4	2	4	4	3	2	2	34
9	5	5	3	2	4	3	3	3	4	5	4	41
10	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	42
13	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	2	35
14	4	5	5	1	4	4	3	4	3	4	4	41
15	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	42
16	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35
17	5	5	2	3	3	5	4	3	3	3	5	41
18	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	48
19	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	34
20	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	48
21	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	2	35
22	3	2	1	2	4	1	1	2	2	3	3	24
23	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	30
24	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	27
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	5	4	3	5	4	3	5	5	2	3	3	42
28	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	42
29	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32
VARIANZA	0.566	0.716	0.716	0.832	0.312	1.182	0.966	0.846	1.049	0.943	1.077	
SUMA TOTAL DE LA VARIANZA	9.203											
VARIANZA DE LA SUMA D ELOS ITEMS	44.779											
K	11		Alfa de Crombach	0.874	(0.72 A 0.99)				Excelente confiabilidad			

TABLA 14*Interpretación del coeficiente de correlacionales Spearman*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy alta
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Sampieri y Fernandez, 1998



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales en un hospital nacional de Lima, 2022", cuyo autor es VASQUEZ MANAY ROSA JANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES DNI: 09726163 ORCID: 0000-0002-8928-1237	Firmado electrónicamente por: CGUERRAB el 21- 01-2023 15:08:25

Código documento Trilce: TRI - 0522046