



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**“Gestión administrativa y la reducción de la deuda social de los
colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Valderrama Cusipaucar, Giovanna Maria (orcid.org/0000-0002-8759-0423)

ASESORES:

Dr. Rondón Vargas, Freddy (orcid.org/0000-0003-2325-9579)

Mg. Papanicolau Denegrí, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

El presente trabajo de investigación va dedicado a mi amado hijo Aarón, por su apoyo y comprensión; y por ser mi inspiración y motor en mi crecimiento como profesional y persona

Agradecimiento:

Un agradecimiento especial a mi tutor el Dr. Freddy Rondón Vargas, a mi hermana Roció por su apoyo incondicional y a mis amigas quienes con su aliento me animaron a no rendirme.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de Tablas	iv
Índice de Figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	. 5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS:	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	20
Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable reducción de la deuda social y sus dimensiones	22
Tabla 3 Prueba de Hipótesis general: influencia entre GA y DS	23
Tabla 4 Bondad de ajuste	23
Tabla 5 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	23
Tabla 6 Prueba de HE1: Influencia de la GA y la reducción de la DS	24
Tabla 7 Bondad de ajuste	24
Tabla 8 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	24
Tabla 9 Prueba de HE2: Influencia de la GA en el reconocimiento de la DS	25
Tabla 10 Bondad de ajuste	25
Tabla 11 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	25
Tabla 12 Prueba de HE3: Influencia de la GA en el cumplimiento de la DS	26
Tabla 13 Bondad de ajuste	26
Tabla 14 Pseudo R cuadrado	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño de estudio	14

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital público, Arequipa 2023. Los métodos utilizados fueron básico, cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, causal y enfoque utilizado el hipotético deductivo. Se utilizaron dos cuestionarios de 20 y 15 ítems sobre las variables, instrumento aprobado por expertos. En un Hospital Nacional de Arequipa tiene una población de 150 y una muestra de 109 empleados. La información se analizó mediante el paquete estadístico SPSS V. 25.0, donde se realizaron pruebas de normalidad entre variables mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que determina el ajuste entre distribuciones de probabilidad, distribuciones no paramétricas e hipótesis mediante la estadística de regresión logística ordinal. La influencia de la variable independiente sobre la dependiente es de 56.8%. Se afirmó que la gestión administrativa influye significativamente en la reducción de la deuda social de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.

Palabras Clave: Gestión, administrativa, deuda social, planeación, integración, reconocimiento de deuda.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of administrative management on the reduction of the social debt of the collaborators of the public hospital, Arequipa 2023. The methods used were basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional design, causal and the hypothetical-deductive approach used. Two questionnaires of 20 and 15 items on the variables were used, an instrument approved by experts. The National Hospital of Arequipa has a population of 150 and a sample of 109 employees. The information was analyzed using the SPSS V. 25.0 statistical package, where normality tests were performed between variables using the Kolmogorov-Smirnov test, which determines the fit between probability distributions, non-parametric distributions, and hypotheses using ordinal logistic regression statistics. The influence of the independent variable on the dependent is 56.8%. It was affirmed that the administrative management significantly influences the reduction of the social debt of the collaborators of a national Hospital, Arequipa 2023.

Keywords: Management, administrative, social debt, planning, integration, debt recognition

I. INTRODUCCIÓN

Una eficiente gestión administrativa (GA) es fundamental en la reducción de la deuda social (DS) en un país. Sin embargo, en numerosos casos, se observa que la administración pública no está cumpliendo con las expectativas de la sociedad, lo que resulta en una creciente DS y en una reducción de la confianza en las instituciones gubernamentales. Peña et al., (2022).

Los países que integran la comunidad Europea, vienen realizando un trabajo en conjunto con el fin de lograr una mejora de la administración pública, sin embargo, este esfuerzo no es suficiente debido a que se sigue observando una creciente DS en varios países de la región. Esto ha resultado en una reducción de la posición de confianza en las entidades gubernamentales y ha generado preocupación en la sociedad civil. El aumento de la DS en Europa ha sido generada por varios factores, incluyendo la opacidad y la conducta deshonesta en la administración gubernamental, la falta de recursos y poca capacidad de los funcionarios públicos encargados de implementar las políticas sociales, así como la inadecuada evaluación de la política pública y su repercusión en la sociedad. (García, 2020).

La GA es un elemento crucial para reducir la DS en los países de latino américa. Sin embargo, en diversos países de la región, la administración pública no está cumpliendo con las perspectivas de la sociedad en reducir la DS, lo que ha causado inquietud en los ciudadanos y una disminución de la credibilidad de las autoridades gubernamentales. Entre los problemas que impiden una GA administrativa efectiva en América Latina se encuentran la corrupción, la ausencia de diaphanidad en la gestión de decisiones, la ausencia de recursos y formación de los colaboradores públicos y la ausencia de una evaluación y un adecuado seguimiento de las políticas públicas implementadas. Estos problemas tienen un impacto directo en la eficacia de las políticas públicas, así como en el tema de reducción de la DS en la región. (López, 2020).

En el Perú, para la reducción de la DS, la GA cumple un rol crucial. En este contexto, los esfuerzos del Estado en los últimos años siguen siendo insuficientes, lo que se concreta en que la DS en el país sigue siendo alta y este impacto recae fundamentalmente, en la población más oprimida, los actuales y antiguos

servidores públicos que forman parte de la administración. La situación actual del gobierno peruano en relación a la DS que mantiene por obligaciones dejadas de cumplir se viene incrementando día a día, por ello cada vez cobra mayor importancia cuantitativa debido a que las obligaciones presupuestales son muy elevadas y que comprometen los próximos años. De ahí que se considera que a corto plazo se implementen nuevas estrategias de GA de deudas como un instrumento de mejora. (Caldentey & Titelman, 2018)

El actual marco legal establecido para la cancelación de la DS en el Perú permite el pago de obligaciones del estado en forma anual, sin embargo, es insuficiente; es más, esta no permite el pago de obligaciones en un corto o mediano plazo, lo que genera su incremento y descontento social (Romero & Urueña, 2019). El estado peruano con el propósito de hacer frente a la DS, mediante Ley N° 30137, ha establecido criterios de priorización para su cancelación, y con Decreto Supremo, que se emite cada año transfiere anualmente un monto de dinero (que es establecido en la ley del Presupuesto) destinado en forma exclusiva al pago y tendiente a reducir la DS de los servidores de un hospital.

A pesar de la relevancia del tema de la GA para reducir la DS de los servidores de un hospital hay una ausencia de trabajos investigativos que analicen la relación entre la GA y la reducción de la DS de los colaboradores. Además, la mayoría de las investigaciones existentes se enfocan en la satisfacción del trabajador y la calidad de vida de los partícipes, sin considerar la responsabilidad social pendiente.

La justificación social del estudio se centra en la obligación de mejorar y reducir la compensación de la DS mediante la GA a través de planes estratégicos a implementar y que permitan que las entidades puedan en corto plazo contribuir en la reducción de la DS a favor de los trabajadores de un centro hospitalario nacional. Para enfrentar la problemática de la reducción de la DS se ha considerado como Problema Principal de la Investigación lo siguiente: ¿De qué manera la GA influye en la reducción de la DS de los colaboradores?; y como problemas Secundarios se ha formulado. a) ¿De qué manera la GA influye en la dimensión Ordenamiento de la reducción de la DS de los colaboradores?, b) De qué manera la GA influye en la dimensión Reconocimiento de la reducción de la DS de los colaboradores?, c) De

qué manera la GA influye en la dimensión Cumplimiento de la reducción de la DS de los colaboradores?

El presente estudio expone justificaciones teóricas, prácticas y metodológicas.

La justificación desde una perspectiva teórica; el estudio se basará en una revisión de literatura científica actual, así como en la realización de cuestionarios a los colaboradores del hospital involucrado en la gestión de la DS. Las conclusiones de la presente investigación resultan de mucha utilidad para los responsables políticos y los administradores de la organización hospitalaria nacional de Arequipa que buscan reducir la DS en su respectivo contexto, y los futuros estudiosos que tengan interés en desarrollar el tema de la GA y la reducción de la DS.

La presente tesis se justifica metodológicamente, por la exigencia de utilizar un enfoque riguroso y sistemático en la investigación de las prácticas de GA que permiten reducir la DS. En el planteamiento del problema, se utilizó una metodología de investigación cuantitativa y una encuesta a colaboradores del hospital nacional de Arequipa para obtener datos cuantitativos sobre las prácticas de GA que se están utilizando en reducir la DS en esta organización.

Cómo objetivo principal se ha considerado: Determinar la influencia entre la gestión administrativa en la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023. Como objetivos específicos se tiene lo siguiente: a) Determinar en qué medida la GA influye en la dimensión ordenamiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores, b) Determinar en qué medida la GA influye en la dimensión Reconocimiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores. c) Determinar en qué medida la GA influye en la dimensión Cumplimiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores.

En el mismo contexto se formuló la siguiente hipótesis principal: H1: Existe una influencia significativa de la GA en la reducción de la deuda social de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023, en cuanto a las hipótesis específicas se consideró; HE1: ¿Existe una influencia significativa de la GA en la dimensión Ordenamiento de la reducción de la Deuda Social de los colaboradores?, HE2: ¿Existe una influencia significativa de la GA en la dimensión Reconocimiento

de la reducción de la deuda social de los colaboradores?; HE3: ¿Existe una influencia significativa de la Gestión administrativa en la dimensión Cumplimiento de la reducción de la Deuda Social de los colaboradores?.

II MARCO TEÓRICO:

Este capítulo abarca los estudios internacionales y nacionales de los constructos a estudiar: GA y DS.

Como antecedente internacional, Muñoz y Vargas (2021) realizaron una investigación con la finalidad de evaluar cómo la GA repercute en la calidad de atención ofrecida a los usuarios durante el año 2020 en el Registro Civil de Babahoyo. Para ello realizaron una investigación descriptiva, analítica, explicativa y de campo que significó hacer un análisis crítico y reflexivo del objeto de estudio. Los hallazgos alcanzados permitieron identificar cuáles fueron los alcances de una adecuada GA en la calidad de atención que ofrece el Registro Civil de Babahoyo a sus pobladores.

Mulwa et al. (2021) ejecutaron una investigación en un centro hospitalario de Nairobi, Kenia, examinaron el impacto de una GA efectiva en los resultados de los pacientes, centrándose específicamente en los procesos, el liderazgo y la correlación con los proveedores en el ofrecimiento de servicios de atención médica de alto nivel. La investigación empleó un diseño descriptivo, utilizando el cuestionario y la entrevista como guía en la recolección de datos tanto de los servidores como de los usuarios. El estudio usó una técnica de muestreo de censo, seleccionando a 80 integrantes del personal. Los hallazgos revelaron una correspondencia muy importante de vínculo entre el proveedor y el que brinda el servicio médico de calidad, mientras que se observó un nexo general ínfimo entre los agentes globales de gestión de la calidad ($p=0.796$, CI, 0.005).

El estudio de Escudero (2020) se enfoca en la comparación de la regulación estándar de contratación pública en Ecuador con la Gestión para Resultados (GPR), con la finalidad de emitir juicios de valor sobre la realidad ecuatoriana en cuanto al manejo de recursos públicos. Utilizando el método dogmático y análisis documental de normativas vigentes e históricas en Ecuador y otros países, así como instrumentos normativos de organismos internacionales, el estudio concluye que es necesario su implementación. La ejecución de la GPR en el Sistema Nacional de Contratación Pública de Ecuador busca gestionar los recursos de manera eficiente, centrándose en cumplir los propósitos del Estado y el bienestar

de la sociedad. Esta estrategia tiene como finalidad enfatizar los resultados, asegurando que la gestión de fondos públicos esté enfocada en el logro de las propuestas medibles y que sus ciudadanos consigan mejorar su calidad de vida.

En su investigación, Landika, et al., (2020) analizaron a 110 funcionarios administrativos con la finalidad de explicar los resultados de la dirección administrativa en instituciones públicas de las ciudades de Bosnia y Herzegovina. Los resultados del estudio infirieron que existe una escala alta de confianza (0,9) en cuanto a la relación existente entre la GA y la satisfacción de necesidades de los ciudadanos de este país.

Según Campoverde y Pincay (2019) en su estudio científico sobre las ejecuciones presupuestales contra las rendiciones de cuenta, teniendo como caso real un centro superior universitario ecuatoriano. Se utilizó un método descriptivo de diseño no experimental. La conclusión obtenida fue que la presentación de informes está determinada por la ejecución presupuestaria llevada a cabo por la universidad. Además, se destacó que esta presentación no se realiza de manera oportuna y se retrasa considerablemente en el tiempo. Asimismo, la oficina de control interno de la institución no informa de manera oportuna las deficiencias identificadas, impidiendo esto que se mejore la gestión, tampoco las áreas de usuario presentan solicitudes a tiempo, lo cual resultó en que muchas de ellas no fueran incluidas en los planes anuales de contratación.

Se mencionan como estudios precedentes nacionales, las siguientes investigaciones:

Tito (2022) estudió e investigó cómo el presupuesto institucional afecta la DS de los trabajadores del centro hospitalario Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani en el año 2021. Para realizar el estudio, empleó un diseño cuantitativo y un diseño no experimental de corte correlacional y de enfoque transversal, y recopiló datos de los trabajadores a través de dos cuestionarios que contenían un total de 20 preguntas. Los resultados indicaron que existe un efecto muy alto del presupuesto institucional sobre la DS de los trabajadores y que el 93,65% de los encuestados consideró que la DS es alta.

En un estudio realizado por Marín (2021) en el Hospital II-2 Tarapoto, se investigó la GA y su relación con la ejecución presupuestal durante el año 2021. El estudio empleó el diseño no experimental, enfoque transversal y nivel correlacional, y se encuestó a 212 colaboradores de una población de 494. Los hallazgos alcanzados revelaron que la proporción de la variable GA fue mediana en un 37% de las muestras, mientras que, la variable ejecución presupuestal tuvo un nivel bajo en un 42% de la muestra. Las conclusiones determinaron que entre las variables estudiadas en el Hospital II-2 Tarapoto existe una relación significativa, ya que se encontró un coeficiente de correlación de Spearman alto de 0,768, con un p-valor de 0,000, que es menor que 0,05. Del mismo modo, se demostró que el 58,98% de la GA influye significativamente en la ejecución presupuestal.

Palacin (2020) en su investigación en el Hospital de Huaycán en el año 2020 para evaluar la GA y la relación que guarda con el presupuesto por resultados de los trabajadores. El estudio empleó un método cuantitativo, de diseño no experimental, enfoque transversal y nivel correlacional. La muestra consistió en 80 colaboradores del centro hospitalario. Los hallazgos de la investigación sugieren una correlación significativa entre la GA y el presupuesto por resultados. Esto se debió a que el valor de p fue menor a 0,05 y la Rho de Spearman alcanzó 0,640, lo que permite establecer que el mayor nivel de GA estuvo relacionado con un mayor presupuesto por resultados.

Montañez y Lindo (2019) realizaron una investigación cuya finalidad fue establecer el impacto de la GA en el mejoramiento de la función pública en el municipio El Tambo, 2019. Para ello, emplearon el método inductivo-deductivo, tipo básico, correlacional, no experimental y corte transversal. Tras analizar los datos, concluyeron que, la variable gestión municipal administrativa presenta una influencia poco significativa de los servicios públicos que se ofrecen por la ausencia de políticas públicas integradas que satisfagan las necesidades de las personas.

La investigación de Ayestas (2018) estuvo abocada a identificar cómo la DS se relaciona con la inobservancia del proceso administrativo en la UGEL de Moyobamba durante el 2018. Su enfoque fue descriptivo-correlacional, la muestra de 27 responsables de la DS a quienes se aplicaron dos cuestionarios. Los

resultados del estudio demostraron una relación significativa entre la DS y la falta de cumplimiento del proceso administrativo, llevando a la conclusión de que la hipótesis del estudio (Hi) es válida, y que la DS de los colaboradores se encuentra en un nivel elevado.

La línea de investigación filosófica se basa en el utilitarismo, una corriente que cree que las acciones y políticas deben evaluarse en términos de su utilidad y consecuencias para incrementar la felicidad o el bienestar general. En el aspecto administrativo, se argumentó que la eficacia y eficiencia de las normas y políticas son fundamentales para lograr una reducción significativa de la DS. Desde esta perspectiva, la gobernanza eficaz y eficiente tiene el mayor impacto positivo en el bienestar social al tiempo que reduce la DS. Esto significa que los recursos y esfuerzos deben asignarse de manera óptima para crear el mayor beneficio posible.

En términos de reducción de la DS, la administración se enfocará en identificar las áreas y grupos clave más afectados por la DS e implementar medidas y políticas que se dirijan directamente a estas áreas. Se dará prioridad a las intervenciones que inciden de manera significativa y sostenible en la calidad de vida y reducción de las desigualdades. En particular, la teoría utilitarista también plantea desafíos éticos, como el equilibrio entre el bienestar general y los derechos individuales y las consideraciones de las consecuencias a largo plazo de las políticas y acciones. Además, se debe tener cuidado para evitar maximizar el bienestar a expensas de ciertos grupos o ignorar consideraciones morales más sustanciales.

Para fundamentar teóricamente la investigación, se establecen las bases de la GA y se incluyen teorías relacionadas con la variable de estudio. Estas teorías se originan desde los estudios de Henry Ford, quien utilizó la teoría de la integración de la administración con la oferta de trabajo, y así lograr el éxito en su empresa. El fundamento del estudio es básico (Stoner, et al., 2010). Según Chiavenato (2007) la GA se refiere a las tareas realizadas para sistematizar los procesos de trabajo de los trabajadores con el fin de alcanzar propuestas y finalidades a través del uso adecuado de recursos y equipamiento. Desde el aspecto teórico, la GA se compone de procesos que involucran la planificación, organización, control y dirección de

recursos que coadyuvan a alcanzar los objetivos del ente laboral en el marco de la normativa vigente. (Senge, 2015; Chiavenato, 2014).

Vázquez (2010) define la GA como la colaboración con el personal, el uso apropiado de activos y fondos económicos, la protección, la limpieza, y la transmisión de datos, el cumplimiento de normas y el monitoreo. Según Amaro (2010) es dirigir un sistema organizativo determinado. Yámbar (2013) establece que la GA implica planificación, organización del trabajo, gestión de recursos económicos, humanos e información. Chiavenato (1995) la determina como el uso racional de recursos con el propósito de alcanzar fines específicos en una entidad.

El investigador Morán, mencionado por Esquivel y Huamaní (2016) define al proceso de conducir las acciones de trabajo de un conjunto de individuos para lograr objetivos previamente establecidos. Pimenta y Pessoa (2015) señalan que la coordinación, planificación, organización y dirección son esenciales en la GA, especialmente cuando se trata de procesos que involucran recursos humanos, y se deben llevar a cabo con eficiencia para alcanzar objetivos específicos. Es crucial crear un ambiente laboral adecuado que ayude a fomentar la colaboración entre los actores y acciones que beneficien a los usuarios finales.

Según Bolaños y Bolaños (2013) la GA se encuentra directamente relacionada con la calidad de gestión que lleva a cabo una organización, y sus principales prioridades son la planificación, dirección, organización y evaluación, las cuales deben interactuar simultáneamente para alcanzar fines y propuestas. Además, señalan que la administración en sí misma implica el uso eficiente de los recursos institucionales. Por otro lado, Según Múch (2014) para entender y abordar adecuadamente la gestión de cualquier proceso administrativo es necesario conocer un conjunto de dimensiones y procesos fundamentales. El autor argumenta que la primera dimensión de todo proceso administrativo es importante el ordenamiento, que consiste en crear posibles escenarios futuros basados en las metas de la organización. Para lograr esto, se emplean técnicas, estrategias y procedimientos que permiten definir los efectos que se esperan obtener, reduciendo los riesgos con el empleo de métodos viables. Los indicadores que incluyen esta dimensión se hallan el plan, la visión hacia el futuro y el proceso de resultados. La

segunda dimensión, se relaciona con la organización, que implica la asignación de responsabilidades, la definición de procesos y estructuras, y el empleo de métodos para hacer más viables las tareas de los trabajadores. Los indicadores establecidos son: crear estrategias y procesos, definir responsabilidades y funciones, y emplear métodos de administración.

Según Múñch (2014) la dimensión tercera hace mención al proceso administrativo, lo cual hace referencia a la integración, la cual implica seleccionar y alcanzar los recursos necesarios para desarrollar las sistematizaciones definidas. Los indicadores de esta dimensión incluyen todos los recursos indispensables para lograr los objetivos planteados. Por otro lado. La cuarta dimensión se enfoca en la dirección, en los procesos administrativos que se realizan mediante la guía de la dirección. Los indicadores de esta dimensión son el proceso administrativo, la conducción y la dirección.

Según Múñch (2014) la quinta dimensión del proceso administrativo es el control, considerada etapa crítica donde se determinan los estándares en la evaluación de los resultados y se toman medidas correctivas, preventivas y de mejora continua en las operaciones. Esta dimensión es importante para asegurar el triunfo de la gestión y sus indicadores incluyen la evaluación de resultados, la corrección de los yerros y la mejora de las tareas.

Igualmente, se hace referencia a la base teórica de la segunda variable DS, la cual se define como la obligación financiera que el gobierno tiene con los ciudadanos que viven en el país (MEF, 2018, párr. 1). Este compromiso se compone de todas las deudas públicas, tanto internas como externas, que permiten al gobierno obtener recursos financieros mediante la emisión de un título valor. Es preciso que las instituciones estatales encargadas de la función judicial y legislativa, establezcan los fundamentos necesarios para que el ejecutivo pueda adquirir compromisos de endeudamiento y realizar los pagos correspondientes.

En otro sentido, el FMI (2018) define la deuda como el conjunto de pasivos que un deudor debe pagar a un acreedor en fechas futuras, ya sea en intereses o en capital (p. 39). La definición de la Deuda Pública se encuentra dentro del vocablo de términos proporcionado por el MEF en el año 2018, como las obligaciones del

Estado con los demandantes nacionales, que deben ser pagadas en moneda nacional o extranjera y no genera la salida de fondos al exterior, lo que es equiparable a la DS.

Leiner (2012) explica que surge cuando el Estado y los ciudadanos no logran satisfacer las necesidades sociales acumuladas, lo que conduce a la generación de desigualdad extrema, pobreza y exclusión social. Por otro lado, el Ministerio de Hacienda Chileno (2018) la define, como las deudas financieras contraídas a través de bonos y préstamos que deben ser pagados en fechas determinadas y que incluyen deudas internas y externas con otros demandantes.

Asimismo, se identifican las dimensiones de la DS, siendo la Dimensión 1 la Ordenamiento de la deuda. Según el MEF (2018, p. 25) la planificación de la deuda requiere un registro de datos que reconozca a cada empleado, las características de su obligación y la raíz de la deuda. La organización posee una base de datos detallada del monto de la deuda que se tiene con los colaboradores, el cual debe estar completo y preciso en cuanto a la información relevante. Asimismo, se requiere que toda la información esté organizada y codificada para su fácil acceso y análisis correspondiente. Además, es necesario que se mantenga actualizado y veraz.

La prioridad del MEF (2018) en la Dimensión 2: Reconocimiento de deuda, es analizar la situación de los colaboradores y negociar soluciones que beneficien tanto a la institución como a los colaboradores. Para lograr esto, la institución lleva a cabo la función de buscar posibles soluciones a los requerimientos de los colaboradores y analizar cuidadosamente su situación. Además, la entidad considera la perspectiva de los empleados y se requiere una entrevista para comprender mejor sus necesidades y hallar una solución equitativa entre las partes.

Según el MEF (2018) en su Dimensión 3: Cumplimiento de deuda, se establece que los requerimientos de los colaboradores deben ser atendidos siempre y cuando se haya seguido el debido proceso y se hayan respetado las leyes aplicables. En caso de que un colaborador no esté conforme, se debe ofrecer una solución justa y razonable. Es necesario llegar a un acuerdo con los colaboradores: un acuerdo que proteja sus derechos y garantice su integridad. Además, se debe garantizar que los

colaboradores estén satisfechos con las soluciones ofrecidas y que se cumplan sus requerimientos y necesidades.

La disminución de la DS desde una perspectiva económica, su relevancia es significativa, dado que es probable que genere efectos positivos en la economía a largo plazo. Según lo planteado por Robinson (2019) en su calidad de coautor en su producción "Por qué fracasan los países", la DS que incluye aspectos como la ausencia de oportunidades para obtener una educación de alto nivel y atención médica adecuada, es probable que refleje consecuencias desfavorables en la eficiencia laboral y en el desarrollo económico". Por lo tanto, la reducción de la DS incrementará la calidad de la fuerza trabajadora y fomentará la innovación; es viable que genere un impacto positivo en la economía en general.

Además, tal como señala Stiglitz (2019) en su artículo "La economía de la desigualdad", con la reducción de la DS es probable disminuir la desigualdad económica, lo que a su vez es factible que genere efectos positivos en la estabilidad económica y social. La desigualdad económica también desencadena tensiones sociales como la polarización política y la inestabilidad económica, lo que obstaculiza el desarrollo económico.

En resumen, el decremento de la carga de la DS resulta crucial en indicadores económicos, ya que es probable tener un efecto significativo en la producción y mejora del sistema económico a largo plazo, reducir la disparidad económica y acrecentar la estabilidad económica y social.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se aplicó el tipo básico. El objetivo primordial de la investigación básica es generar conocimiento teórico sobre una o más variables y establecer una base empírica para futuros estudios. Es factible que los resultados alcanzados en la investigación básica sean utilizados en la formulación de hipótesis así como construir modelos teóricos que expliquen el comportamiento de las variables en estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

De enfoque cuantitativo, se aplicaron métodos estadísticos basados en encuestas a los colaboradores de un Hospital Nacional de Arequipa en el año 2023, tal como lo mencionan Hernández et al. 2018. El objetivo es recoger datos y analizar la información obtenida respondiendo a un cuestionario prediseñado. La encuesta se trabajó con escala numérica y se realizó el análisis estadístico comparativo del producto con la población encuestada.

Este estudio se basa en un diseño no experimental, permitió analizar la relación entre GA y la DS. Según Hernández y Mendoza (2018) el investigador no manipula directamente las variables de estudio, los investigadores se limitan a observar y medir variables sin intervenir en ellas.

El nivel de investigación, correlacional y causal. Hernández y Mendoza (2018) señalan que el nivel de correlación se refiere al tipo de investigación que busca determinar la relación entre dos o más variables. Los investigadores miden variables y analizan si existe una relación estadística entre ellas. El tipo causal de investigación se considera más riguroso y preciso, permite establecer relaciones causales entre variables.

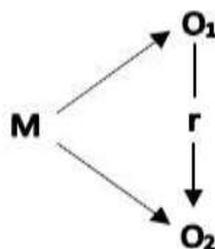
El enfoque utilizado fue el hipotético deductivo, es un procedimiento el cual consiste en buscar soluciones a los problemas planteados por la ciencia, mediante la formulación de hipótesis que se consideran válidas, aunque no se tenga certeza de su veracidad. Sánchez (2019)

El objetivo de la investigación fue determinar la relación causal entre las variables de estudio, ¿Cómo influye la GA en la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional de Arequipa en el año 2023?

La investigación mediante encuestas utilizó un enfoque cuantitativo para recopilar datos, basado en respuestas sugeridas a las preguntas formuladas en el instrumento de recopilación de datos. Estos estudios sirvieron para recolectar datos estadísticos, enfocados únicamente en la observación del comportamiento de los colaboradores del Hospital Nacional de Arequipa en el año 2023. Según Popper (2008) este enfoque se basa en observar los eventos que han ocurrido y comparar los fenómenos que se desarrollan en relación con la pregunta formulada. El propósito del estudio fue comprender los hechos problemáticos y describir sus orígenes o los orígenes que las generaron.

Figura 1

Esquema del diseño de estudio



Donde:

M = Muestra de Estudio

O1 = Medida de la V.1. GA

O2 = Medida de la V.2 DS

r = Relación causal entre V.1 y V.2

3.2 Variables y operacionalización: Las variables estudiadas fueron dos, la primera es la variable GA; esta es una variable independiente; la segunda variable es DS que es una variable dependiente.

Variable Independiente: (GA)

Definición conceptual: Comprende la agrupación de acciones y procedimientos que se desarrollan dentro de una entidad organizativa con el fin de planificar, organizar,

dirigir y supervisar los recursos y actividades esenciales para lograr los objetivos y metas establecidas. (Yámbar, 2013).

Definición operacional: Se operacionalizará a través de sus dimensiones: Planeación, organización, integración, dirección y control, aspectos que serán cuantificados a través del uso de un cuestionario que hará uso de la escala de medición liker.

Variable Dependiente: (DS)

Definición conceptual: Conceptuado como la responsabilidad financiera que tiene el Estado con sus ciudadanos que viven en el país. (MEF, 2018).

Definición operacional: Incluye las dimensiones: Ordenamiento de la deuda, Reconocimiento de deuda y Cumplimiento de deuda, las cuales serán medidas a través del empleo de un cuestionario, organizado por medio de la escala Likert. Se ha establecido como Escala de medición el cuestionario, dado que el número de muestras o unidades de medida ya está registrado, teniendo en cuenta el número de variables que participan en la pregunta.

3.3 Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población:

Está constituida por 150 trabajadores de un Hospital del estado de Arequipa en el año 2023. Según López (2013) la población hace referencia a un conglomerado de unidades, considerando a personas u objetos, que tienen propiedades comunes y existen en un espacio determinado.

Criterios de inclusión: se ha considerado

- Mayor de 18 y menor de 65 años

- Colaboradores nombrados y contratados, mayor a tres meses de servicio.

- Formar parte del sector salud región Arequipa

- Participar a elección libre.

Criterios de exclusión:

- Menor de 18 y mayor de 65 años

- Colaboradores nombrados y contratados, menor a tres meses de servicio.

- No formar parte del sector salud región Arequipa

- No participar a elección libre.

3.3.2 Muestra: está compuesta por 109 colaboradores, los cuales conforman el total de individuos en estudio. Para realizar el muestreo, se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple, considerando a todos los colaboradores como un grupo único. De acuerdo a los resultados establecidos del empleo de la fórmula muestral, el estudio estuvo conformado por 109 colaboradores de un hospital nacional de Arequipa.

3.3.3 Muestreo: Para la elección de la muestra se utilizó el método probabilístico, de tipo aleatorio simple. Arias et al. (2016)

3.3.4 Unidad de análisis: Colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento, compuesto de 30 preguntas; 20 preguntas para la V.1 y 15 para la V.2. Según Sánchez y Reyes (2015) se refieren a los procesos como métodos que generan extraer información relevante del entorno que corresponde a los fines propuestos en el tratado de estudio. Además, Mendoza (2015) afirma que los métodos de encuesta, permiten obtener información importante con respecto a características específicas de la población, con la finalidad de comprender el contexto a analizar y establecer sus resultados.

Según Sánchez y Reyes (2015) para obtener datos específicos y precisos se debe utilizar los instrumentos para recopilar información.

Validez y confiabilidad de instrumento: Según Hernández y Mendoza (2018) se evalúa la efectividad del instrumento a utilizar en la investigación mediante el juicio de 03 expertos de la presente temática de estudio. Los expertos examinaron la redacción, coherencia y pertinencia de las preguntas vinculadas a cada dimensión de estudio, proporcionando su soporte y fortalecimiento y el contenido de las mismas.

La confiabilidad de un instrumento, como menciona Hernández y Mendoza (2018) es la consistencia que muestra cuando se utiliza varias veces, produciendo productos similares. Se calculó el coeficiente con la técnica de Alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos en el estudio alcanzaron 97.2% de coeficiente de confiabilidad de la variable GA y 94.7% de coeficiente de confiabilidad para la variable DS.

3.5 Procedimientos: Previa evaluación de tres expertos en la materia se realizó el proceso de levantamiento de información y realización de la prueba piloto. Para la prueba piloto, se contó con la participación de 50 personas, y se realizó la correspondiente validación para definir la fiabilidad de los instrumentos. Posteriormente, se aplicó los dos cuestionarios respectivos a las variables de la investigación en el periodo estipulado. Los datos recopilados a través del cuestionario fueron tabulados de forma apropiada, y la ejecución de los instrumentos se realizó únicamente una vez en la prueba de estudio en curso.

3.6 Método de análisis de datos: Se procedió a realizar el reconocimiento de los criterios vinculados con la estadística. Se utilizaron medidas estadísticas. Además, se empleó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov permitiendo determinar que la muestra de datos siga una distribución normal (Ramírez y Polack, 2020).

Para el examen de los datos recopilados en las encuestas, se utilizó la estadística descriptiva. La información recopilada se estructuró en tablas de Excel y se agrupó en frecuencias relativas y porcentajes utilizando el software estadístico SPSS V. 22. Se aplicaron estos procedimientos considerando los niveles de baja, media y alta. (Rivadeneira et al. 2020)

La estadística descriptiva es una parte de la estadística que permite resumir y describir la información que se obtiene de la muestra o población de un estudio (Álvarez y Barreda, 2020).

Finalmente, se utilizó la prueba de correlación simple y la Tabla de Kendall para examinar la relación e influencia de la variable independiente, con la variable dependiente, en un hospital público de Arequipa durante el año 2023.

Según Rincón (2019) este tipo de prueba ayuda a precisar el valor de uno o más parámetros acorde a la distribución de probabilidad, usando información de la muestra y las pruebas paramétricas.

En el análisis inferencial lo primero que se realizó es la prueba de normalidad. Esta nos va a servir para definir el tipo de estadística a utilizar en el cálculo de la correlación, paramétrica o no paramétrica. Para Rodríguez et al. (2016) la decisión estadística se basa en fijar primeramente algunas suposiciones coherentes en relación a la hipótesis nula y establecer si se estima o no estima utilizando el p-valor. Lo que me ha permitido determinar el estadígrafo que he usado.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el tipo de regresión logística ordinal. Para, (Heredia et al. 2014) permite estudiar la relación entre variables, la variable independiente y una o más variables que sean dependientes.

3.7 Aspectos éticos:

Se han considerado los principios éticos establecidos por la UCV como son: Principio de autonomía.-Se obtuvo el consentimiento informado garantizando la colaboración voluntaria de las personas que fueron encuestadas. Principio de No maleficencia.- garantizando que las preguntas formuladas no existan preguntas tendenciosas o de exposición riesgosa, y que los colaboradores se sientan libres y seguros de ser parte del proyecto de investigación, Principio de beneficencia.- Los colaboradores no percibieron beneficio económico, siendo, el aporte educativo individual y colectivo con la contribución de sus conocimientos de posteriores investigaciones. Principio de justicia.- Garantizó que la información proporcionada sea de carácter confidencial respetando y no divulgando la identidad del encuestado, ni de las respuestas concedidas, las cuales no serán usadas para otro fin al establecido. Según Dieterich (2001) en su obra Nueva guía para la investigación científica, establece la importancia de la ética en los estudios o investigaciones ya que la ciencia basa sus resultados en la confiabilidad y certeza de sus estudios, considerando a la ética como fundamental e imprescindible. (p. 90).

IV RESULTADOS: Análisis descriptivos.

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión administrativa (GA) y sus dimensiones.

Niveles	Gestión Administrativa		Planeación		Organización		Integración		Dirección		Control	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	25	22.93	25	22.94	28	25.69	28	25.69	29	26.61	28	25.69
Medio	51	46.79	54	49.54	60	55.05	47	43.12	46	42.20	45	41.28
Alto	33	30.28	30	27.52	21	19.27	34	31.19	34	31.19	36	33.03
Total	109	100.00	109	100.00	109	100.00	109	100.00	109	100.00	109	100.00

Interpretación.

Tabla 1, se advierte un resultado con relación a la V.1, donde, el valor medio alcanzo el 46.8%, el alto logró el 30.3% y el nivel bajo, alcanzo el 22.9%. Los resultados, señalan que los colaboradores consultados en un hospital nacional refieren que hay aspectos por mejorar referentes a la GA.

Asimismo, se visualiza los resultados agrupados, con relación a la dimensión planeación de la variable 1, donde el grado medio alcanzo el 49.5%, el grado alto, consiguió 27.5% y el bajo obtuvo un 22.9%. Los resultados, explican que, existen aspectos por mejorar en la planeación de la GA.

Asimismo, se visualizan los resultados (agrupados), referente a la dimensión organización de la V.1, en el cual el valor medio obtuvo el 55.5%, el bajo, consiguió 25.7% y el alto obtuvo un 19.3%. Estas conclusiones indican que hay aspectos por desarrollar en la organización de la GA.

De igual manera se factible observar las conclusiones (agrupadas), respecto a la dimensión integración de la V.1, donde el grado medio obtuvo el 43.1%, el alto, consiguió 31.1% y el bajo obtuvo un 25.7%. Estas conclusiones indican que, hay aspectos por optimizar en la integración de la GA.

También, se visualizan los resultados (agrupados), respecto a la dimensión dirección de la V.1, donde el grado medio obtuvo el 42.2%, el alto, consiguió 31.2% y el bajo obtuvo un 26.6%. Estos resultados, explican que, hay aspectos por optimizar en la dirección de la GA.

De igual manera se observan las conclusiones (agrupados), referente a la dimensión control de la V.1, donde el grado medio alcanzo el 41.35%, el alto, consiguió 33.0% y el bajo obtuvo un 25.7%. Estos resultados, demuestran que, hay aspectos por perfeccionar en el control de la V.1.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable reducción de la deuda social y sus dimensiones.

Niveles	Reducción de la deuda social		Ordenamiento de la deuda		Reconocimiento de deuda		Cumplimiento de deuda	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	28	25.69	35	32.11	26	23.85	32	29.36
Medio	59	54.13	53	48.62	63	57.80	53	48.62
Alto	22	20.18	21	19.27	20	18.35	24	22.02
Total	109	100.00	109	100.00	109	100.00	109	100.00

Interpretación.

Tabla 2, se visualiza las conclusiones, relacionados a la V.2, reducción de la DS, donde el grado medio alcanzó el 54.1%, el bajo consiguió un 25.7% y el alto, sólo alcanzó el 20.2%. Estos resultados, indican que los colaboradores consultados en un hospital nacional refieren que hay aspectos por mejorar concernientes a la reducción de la DS.

Asimismo, al observar las conclusiones (agrupados), respecto a la dimensión ordenamiento de la deuda de la V. 2, se tiene que el valor medio obtuvo el 48.6%, el bajo, consiguió 32.1% y el alto obtuvo un 19.3%. Los resultados, indican que hay aspectos por mejorar en el ordenamiento de la deuda de la variable reducción de la DS, como por ejemplo crear y ejecutar una base de datos actualizada y precisa, e identificación de su característica y procedencia para una mejor planificación

También, se observan las conclusiones (agrupados), respecto a la dimensión reconocimiento de deuda de la V.2, donde el valor medio obtuvo el 57.8%, el bajo, consiguió 23.9% y el alto obtuvo un 18.4%. Estas conclusiones, precisan que, hay aspectos por optimizar en beneficio de los colaboradores y de la institución en el reconocimiento de deuda de la variable reducción de la DS.

Asimismo, se observan las conclusiones (agrupados), respecto a la dimensión cumplimiento de deuda de la V.2, donde el valor medio obtuvo el 48.6%, el bajo, consiguió 29.4% y el alto obtuvo un 22.0%. Estos resultados, expresan que, existen aspectos por optimizar que permita responder a sus pedidos en el cumplimiento de deuda de la variable reducción de la DS.

Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba de hipótesis general: influencia entre GA y DS

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	102,864			
Final	27,474	75,390	2	,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 3, se visualizó que el grado alcanzado en la Sig., fue 0,000, por tanto, es excluida la hipótesis nula. Por consiguiente, se concluye que la V.1 influye considerablemente en la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.

Tabla 4

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	23,339	2	,000
Desviación	11,428	2	,003

Función de enlace: Logit.

Se observó ($\chi^2 = 11,428$; $p > 0,05$), encontrando incidencia según el modelo aplicado entre las variables analizadas, indicando un buen ajuste del modelo.

Tabla 5

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Pseudo R cuadrado	,499	,568	,328

En la tabla 5 se reveló la dependencia porcentual de la V.1 con el coeficiente de Nagelkerke. Este coeficiente indica que existe un 56.8% de influencia de la variable independiente sobre la dependiente. Existe una influencia significativa de la GA en la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.

Tabla 6

Prueba de HE1: Influencia de la GA y la reducción de la DS

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	141,187			
Final	50,275	90,912	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6, se observó que el valor alcanzado en la Sig. resultó 0,000, por tanto, queda desestimada la hipótesis nula. Esto es, se verificó que la GA influye considerablemente en el ordenamiento de la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.

Tabla 7

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	96,041	2	,000
Desvianza	36,127	2	,000

Función de enlace: Logit.

Se observó ($\text{Chi}^2 = 36,127$; $p > 0,05$), encontrando incidencia según el modelo aplicado entre las variables analizadas, indicando un buen ajuste del modelo.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Pseudo R cuadrado	.566	.644	.395

En la tabla 8, se visualizó la sujeción de porcentaje de la variable independiente con el coeficiente de Nagelkerke. El coeficiente indica que existe una influencia del 64.4% de la variable independiente hacia la dependiente, por tanto, existe una influencia significativa de la GA en el ordenamiento de la reducción de la DS de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023

Tabla 9

Prueba de HE2: Influencia de la GA en el reconocimiento de la DS

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	184,509			
Final	97,626	86,883	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, se visualizó un valor obtenido en la Sig. de 0,000, dando por desestimada la Ho. Esto es, se afirma que la función de la V.1, influye significativamente en el reconocimiento de la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.

Tabla 10

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	169,732	2	,000
Desviación	90,051	2	,000

Función de enlace: Logit.

Se observó ($\chi^2 = 90,051$; $p > 0,05$), encontrando incidencia según el modelo aplicado entre las variables analizadas, indicando un buen ajuste del modelo.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Pseudo R cuadrado	.549	.625	.378

En la tabla 11, se reporta la dependencia porcentual en la variable independiente con el coeficiente de Nagelkerke. Este coeficiente señala que existe un 62.5% de influencia entre las variables. Esto es, se afirma que la GA influye significativamente en el reconocimiento de la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.

Tabla 12*Prueba de HE3: Influencia de la GA en el cumplimiento de la DS**Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	121,716			
Final	50,941	70,776	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se verificó que el valor obtenido en la Sig. es 0,000, por tanto queda desestimada la Ho. Esto es, se verificó que la V.1 influye significativamente en el cumplimiento de la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.

Tabla 13*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	54,615	2	,000
Desviación	35,456	2	,000

Función de enlace: Logit.

Se observó ($\text{Chi}^2 = 90,051$; $p > 0,05$), encontrando incidencia según el modelo aplicado entre las variables analizadas, indicando un buen ajuste del modelo.

Tabla 14*Pseudo R cuadrado*

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Pseudo R cuadrado	.478	.544	.308

En la tabla 14, se reveló la dependencia porcentual en la V.1 con el coeficiente de Nagelkerke. Este coeficiente señala que existe una influencia del 54.4% de la variable independiente sobre la variable dependiente. Esto es, existe influencia de la GA en el cumplimiento de la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.

V. DISCUSIÓN:

El presente tratado investigativo buscó establecer la influencia entre la V. 1 en la reducción de la DS de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023, el estudio logró evidenciar el cambio de situación desde la perspectiva de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa y la existencia de influencia de la variable administración en la reducción de la variable DS y sus dimensiones encontraron que la distribución de frecuencias para la variable 1, GA, fue de 46,8% a nivel medio, 30,3% nivel alto y solo 22,9% en el nivel bajo. Respecto a la variable 2, reducción de la DS, se observa los resultados, el nivel medio alcanzo el 54.1%, el nivel bajo alcanzo 25.7% y el nivel alto, resultó solo el 20.2%. Los resultados señalan que los colaboradores analizados en un hospital nacional refieren que el nivel de influencia de la GA sobre la reducción de la DS es de un nivel medio. Acorde al resultado de Nagelkerke fue de 56.8%. Por lo tanto, se aseveró que existe una influencia significativa de la V. 1 en la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.

En confrontación con antecedentes establecidos en el presente estudio, Muñoz y Vargas (2021) se enfocan en la GA y cómo repercute en la atención de los usuarios durante el año 2020 en el Registro Civil de Babahoyo. Ambos estudios demuestran la relevancia de la GA en diferentes contextos y cómo influye en diferentes aspectos. En el primer estudio, la GA se muestra como una causa de importancia en la reducción de la DS de los colaboradores de un hospital. En el segundo estudio, la GA se muestra como un factor que es probable que repercuta en la calidad de la atención que brinda el Registro Civil de Babahoyo a los usuarios del servicio público. Estos estudios aportan una visión valiosa de cómo la GA permite mejorar diferentes aspectos en diversos contextos en el servicio que se brinda, lo que sería útil para futuras investigaciones y una implementación de políticas y prácticas de gestión.

Comparando con la investigación de Mulwa et. al (2021) ambos estudios de investigación se centran en la influencia de la GA en el ámbito de la salud, aunque en diferentes contextos y con diferentes objetivos. El primer estudio, realizado en un hospital nacional de Arequipa en 2023, buscó identificar la influencia de la GA

en la reducción de la DS de los colaboradores. Los resultados indicaron que la GA tiene una influencia significativa en la reducción de la DS, con un nivel medio de influencia. Por otro lado, el segundo estudio, realizado por Mulwa et al. (2021) en un hospital de Nairobi, Kenia, examinó el impacto de una GA efectiva en los hallazgos de los pacientes. Este estudio se centró específicamente en los procesos, el liderazgo y la correlación con los proveedores en el ofrecimiento de servicios de atención médica de calidad. Los hallazgos revelaron una correspondencia significativa entre los proveedores y los servicios médicos de calidad, aunque se observó una correlación general baja entre los agentes globales de gestión de la calidad. Ambos estudios demuestran la relevancia de la GA en el ámbito de la salud. Mientras que el primer estudio muestra cómo la GA es factible que influya en la reducción de la DS de los colaboradores de un hospital, el segundo estudio muestra cómo una GA efectiva es probable que muestre un impacto positivo de forma directa en los usuarios y la calidad de los servicios de atención médica. Es factible que estos hallazgos sean útiles para futuras investigaciones y una implementación de políticas y el desarrollo de la gestión en el entorno de la salud.

Por otro lado, comparando con el estudio de Escudero (2020) se enfocó en la comparación de la regulación estándar de contratación pública en Ecuador con la Gestión para Resultados. Este estudio concluyó que es necesario implementar la GPR en el Sistema Nacional de Contratación Pública de Ecuador para gestionar los instrumentos de forma eficaz y centrarse en cumplir los propósitos del Estado para el bienestar de la sociedad. Ambos estudios demuestran la importancia de la GA en diferentes contextos y cómo es factible influir en diferentes aspectos. Mientras que el primer estudio muestra que es probable que la GA influya en la reducción de la DS de los colaboradores de un hospital, el segundo estudio muestra cómo la implementación de la Gestión para Resultados permite que el nivel de eficiencia se incremente respecto del gasto de recursos públicos, contribuyendo con el bienestar de la sociedad. Estos hallazgos son útiles para futuras investigaciones e implementación de políticas y prácticas de gestión en diferentes contextos.

En relación al estudio realizado por Landika et al. (2020) se centraron en describir el efecto de la GA en entidades públicas de Bosnia y Herzegovina. Este

estudio encontró que existe una alta escala de confianza de relación GA y satisfacción de los ciudadanos en este país. En este aspecto, ambos estudios demuestran que la GA es crucial en diferentes contextos y que es factible que influya en diferentes aspectos. Mientras que el primer estudio muestra cómo la GA influye en la reducción de la DS de los colaboradores de un hospital, el segundo estudio muestra cómo una probabilidad que la GA influya en la satisfacción de los ciudadanos en el contexto de las entidades públicas. Estos hallazgos son útiles para futuras investigaciones y para la ejecución de políticas y prácticas de gestión en diferentes contextos.

Por otro lado, el estudio realizado por Campoverde y Pincay (2019) se centró en las ejecuciones presupuestales contra las rendiciones de cuentas en un centro superior universitario ecuatoriano. Este estudio concluyó que la presentación de informes está determinada por la ejecución presupuestaria llevada a cabo por la universidad. Sin embargo, se destacó que esta presentación no se realiza de manera oportuna y se retrasa considerablemente en el tiempo. En este sentido, ambos estudios demuestran la importancia de la GA en diferentes contextos y lograr influir en diferentes aspectos. Mientras que el primer estudio muestra cómo la GA permite influir en la reducción de la DS de los colaboradores de un hospital, el segundo estudio muestra cómo la GA logra influir en el resultado presupuestario y la rendición de cuentas en un centro superior universitario. Estos hallazgos son útiles para futuras investigaciones y la implementación de políticas de gestión en diferentes contextos.

Comparando con el estudio de Tito (2022) realizado en el centro hospitalario Alfredo Callo Rodríguez en Sicuani en 2021, investigó cómo el presupuesto institucional afecta la DS de los trabajadores. El estudio reveló un efecto muy alto del presupuesto institucional sobre la DS de los trabajadores, con el 93,65% de los encuestados considerando que la DS es alta. Esto sugiere que un presupuesto insuficiente contribuye a una mayor DS entre los trabajadores del hospital. En concordancia, ambos estudios resaltan la importancia de la GA y el presupuesto institucional en relación con la reducción de la DS de los colaboradores en hospitales. El primer estudio muestra que una GA efectiva influye considerablemente en la reducción de la DS. El segundo estudio enfatiza el papel

del presupuesto institucional y señala que un presupuesto insuficiente es viable que genere un impacto negativo en la DS de los trabajadores. Estos hallazgos destacan la necesidad de una GA sólida y un presupuesto adecuado para abordar y reducir la DS en los entornos hospitalarios.

Por otro lado, el estudio realizado por Marín (2021) en el Hospital II-2 Tarapoto, investigó la relación entre la GA y la ejecución presupuestal durante el año 2021. Los resultados revelaron la existencia de una correlación considerable entre la ejecución presupuestal y la GA, con un coeficiente de correlación de Spearman alto de 0,768. En este sentido, ambos estudios demuestran la relevancia de la GA en el sector salud. Mientras que el primer estudio muestra cómo la GA alcanza influir en la reducción de la DS de los colaboradores de un hospital, el segundo estudio muestra cómo la GA juega un rol protagónico al influir en la ejecución presupuestal en un hospital. Estos hallazgos resultan ser útiles para futuras investigaciones y la implementación de políticas de gestión en el contexto de la salud.

En concordancia con el estudio de Palacin (2020) investigó la relación entre la GA y el presupuesto por resultados de los trabajadores. El estudio encontró una asociación directa y considerable entre la GA y el PPR. Esto indica que a medida que se eleva el nivel de GA, también se eleva el nivel del presupuesto por resultados. Estos resultados sugieren que una GA efectiva tiene un efecto positivo en los resultados financieros de los trabajadores en el hospital. En este aspecto, ambos estudios resaltan la trascendencia de la GA en entornos hospitalarios. El primer estudio destaca su influencia significativa en la reducción de la DS de los colaboradores, mientras que el segundo estudio muestra su asociación positiva con el presupuesto por resultados. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de una GA sólida para lograr mejores resultados tanto en términos sociales como financieros en los hospitales.

Por otro lado, haciendo una comparación con el estudio de Montañez y Lindo (2019) realizado en la Municipalidad de El Tambo, investigó la importancia de la GA en el mejoramiento de los servicios públicos. El estudio concluyó que la GA municipal tiene una influencia poco considerable en el mejoramiento de los

servicios públicos. Esta falta de influencia se atribuyó a la ausencia de políticas públicas integradas que satisfagan las necesidades de las personas. Estos resultados resaltan la relevancia de la planificación y la implementación de políticas públicas efectivas para lograr mejoras en los servicios públicos. Estos dos estudios presentan resultados contrastantes en relación con la influencia de la GA. Mientras que en el contexto del hospital nacional de Arequipa se encontró una influencia significativa en la reducción de la DS, en el contexto de la Municipalidad de El Tambo se identificó una influencia poco significativa en la mejora de los servicios públicos. Estos hallazgos destacan la importancia de considerar el contexto específico y las políticas implementadas al analizar la influencia de la GA en diferentes áreas organizacionales.

En contraste, el segundo estudio realizado por Ayestas en la UGEL de Moyobamba en 2018 se centró en la relación entre la DS y la falta de cumplimiento del proceso administrativo. Se concluyó que la DS de los colaboradores se encontraba en un nivel elevado, lo que indica que la falta de cumplimiento del proceso administrativo contribuye a la acumulación de DS. Estos dos estudios presentan resultados consistentes sobre la correlación entre la GA y la DS. Ambos estudios destacan la relevancia de una GA efectiva para abordar la DS y sugieren que la falta de cumplimiento del proceso administrativo es probable que contribuya a la acumulación de DS. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar prácticas administrativas sólidas y eficientes para reducir la DS y mejorar las necesidades de los colaboradores en diferentes entornos organizacionales.

Lo establecido por Bolaños y Bolaños (2013) quienes afirmaron que la gestión de recursos y estrategias de trabajo, se encuentra directamente relacionada con la calidad de gestión que cada entidad organiza y planifica con el fin de lograr sus fines y objetivos, mientras mayor es su compromiso en la calidad de gestión mejores serán los niveles satisfacción. Es de resaltar lo indicado que la falta de una adecuada ejecución de gestión conlleva a una deficiente gestión. Igualmente consideran la importancia de la implementación de un sistema de gestión de calidad, estas propuestas concuerdan con la investigación al destacarse que para lograr una adecuada reducción de la deuda social de los trabajadores de un hospital

es importante que se ejecute en forma adecuada y eficiente la GA, por consiguiente se concluye que la influencia de la GA es significativa en relación a la DS. Estas propuestas son de gran utilidad para las entidades públicas para reducir la DS y demás profesionales interesados en el tema.

VI CONCLUSIONES:

1. Se reveló una dependencia porcentual del 56.8% de la variable GA con relación a la variable dependiente. En otras palabras, se afirmó que la GA influye significativamente en la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.
2. Se visualizó la sujeción de porcentaje de la variable independiente del 64.4%. Esto es, se afirmó que la GA influye considerablemente en el ordenamiento de la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.
3. La contribución es del 62.5% de la variable independiente a la dependiente. Se afirmó que la función de la GA influye considerablemente en el reconocimiento de la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023.
4. Finalmente, se verificó que existe una dependencia porcentual de la V.1 del 54.4%. con relación a la V.2. En consecuencia, se afirmó que la GA influye significativamente en el cumplimiento de la reducción de la DS de los colaboradores de un Hospital nacional, Arequipa 2023

VII. RECOMENDACIONES:

1. Que, se implemente prácticas administrativas encaminadas a saldar la DS, y tendientes a modificar las condiciones económicas y laborales de sus colaboradores. Estas medidas ayudarán a reducir la DS y promoverán un ambiente de trabajo saludable y positivo para el personal del hospital.
2. Se fortalezcan las prácticas de GA mediante programas personalizados de capacitación en liderazgo, proporcionar herramientas y recursos para que los empleados organicen y administren adecuadamente el pago de sus deudas.
3. Se promueva prácticas administrativas con los socios de comprensión y evaluación de la DS, asimismo, se establezca una comunicación efectiva para brindar retroalimentación positiva y constructiva. Hacerlo creará un ambiente de trabajo estimulante que promueva el bienestar de los empleados y ayude a reducir su DS.
4. Que, se refuercen los mecanismos administrativos que permitan facilitar el cumplimiento de las obligaciones económicas con los empleados. Es necesario implementar políticas claras y transparentes para promover la responsabilidad financiera y proporcionar herramientas y recursos para una gestión adecuada de la deuda.

REFERENCIAS:

- Álvarez, D., y Barreda, L. (2020). *La estadística descriptiva en la formación investigativa del instructor de arte. Conrado*, 16(73), 100-107.
<https://acortar.link/pvQZBY>
- Amaro, M. (2010). *Reflexiones sobre la conceptualización de pobreza, sus formas de abordaje y su operativización. En Actas. UNLP. FAHCE. Departamento de Sociología.*
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5366/ev.5366.pdf
- Arias, J., Villasis, M., Miranda, M (2020). *El protocolo de investigación III: la población de estudio.*
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ayestas, G. (2018). *Deuda Social y su relación con la inobservancia del proceso administrativo en la Dirección Regional de Educación – UGEL Moyobamba-2018. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31558>
- Bolaños, J. y Bolaños, M. (2013). *MECI y Sistema de Gestión de Calidad: Correspondencia entre MECI y la NTCGP 1000:2009. Editorial Académica Española.* <https://tinyurl.com/2y29e925>
- Caldentey, E. P., & Titelman, D. (2018). *La inclusión financiera para la inserción productiva y el papel de la banca de desarrollo.* <https://tinyurl.com/29fuwzzg>
- Campoverde, R. y Pincay, D. (2019). *Ejecución Presupuestaria vs Rendición de Cuentas, sobre el rubro de Investigación: Caso de una Universidad Ecuatoriana* (Artículo científico), Digital Publisher, Ecuador.
<https://tinyurl.com/2a3glku6>
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la teoría administrativa.* Bogotá: MacGraw-Chávez, Hill. <https://tinyurl.com/2gsom48o>

- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Ms. Graw Hill. <https://acortar.link/U8e6m>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*: Tercera edición. McGraw-Hill Education. <https://acortar.link/Uk29Sn>
- Dieterich, H. (2001). *Nueva guía para la investigación científica*. México, D.F.: ARIEL. Dieterich, H. (2001). *Nueva guía para la investigación científica*. México, D.F.: ARIEL. <https://acortar.link/KJWEiP>
- Escudero, I. (2020). *Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/7324>
- Esquivel, N. y Huamaní, D.E. (2016). *Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián – Cusco 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Cusco -Perú. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3041065>
- Fondo Monetario Internacional. (2018). *Perspectivas de la economía mundial: Crecimiento desigual, riesgos ascendentes*. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional. <file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/c1.pdf>
- García, A. (2020). *Gestión administrativa y la reducción de la deuda social en Europa*. *Revista de Administración Pública Europea*, 40(2), 25-36. <https://tinyurl.com/2723z6fn>
- Heredia R, Jobany J, Rodríguez H, Aida G, y Vilalta A, José A. (2014). *Predicción del rendimiento en una asignatura empleando la regresión logística ordinal*. *Estudios pedagógicos*, 40(1), 145-162. <https://acortar.link/nubckA>

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación. (5ta. Ed.) McGraw Hill*. <https://acortar.link/dQCaV>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2018). *Metodología de la Investigación. (6ta. Ed.) McGraw Hill*. <https://acortar.link/I03so>

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. <https://acortar.link/BK6KhR>

Landika, M., Jakupovic, S., Bojanic, R., Peulic, V., Supukovic, V. & Berger, W. (2020). *Stochastic aspects of continuous improvement of the business results performance of the public administration. Act Economice, 17(31) Universiti Paneuropea Apearan Banja Luka, Bosnia y Herzegovina*. <https://doi.org/10.7251/ACE1931035L>

Leiner, A. (19 junio, 2012). *Columnista del Diario la República de Costa Rica*. <https://tinyurl.com/268ovf9d>

López, M. (2020). *Gestión administrativa y la reducción de la deuda social en América Latina. Revista de Administración Pública Latinoamericana, 40(2), 25-36*. <https://tinyurl.com/2723z6fn>

López, P. (2013). *Población, muestra y muestreo. Punto Cero, 9(8), 69-74*. <https://tinyurl.com/ydg3h8rd>

Marín, G. (2021). *Gestión administrativa y ejecución presupuestal en el Hospital II-2 Tarapoto, 2021*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú. <https://tinyurl.com/2dpleuap>

Ministerio de Economía y Finanzas. (12 de marzo de 2018). Descripción. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: <https://tinyurl.com/2b3qdwg5>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). <https://tinyurl.com/2xvbd8zp>

- Ministerio de Hacienda de Chile. (2018). *Cuenta pública 2017: Hacia una economía más inclusiva y sostenible*. <https://acortar.link/Wkw6bH>
- Montañez, C. y Lindo, L. (2019). *Influencia de la gestión municipal administrativa en la mejora de los servicios públicos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2019*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3632>
- Múñch, L. (2014). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. Naucalpan de Juárez, México*. Priend in México. <https://tinyurl.com/25lk8pfc>
- Muñoz, C., y Vargas, G. (2021). *La gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio a los usuarios del registro civil de Babahoyo, periodo 2020. Plan de gestión administrativa*. (Tesis de Maestría) Universidad Técnica Estatal De Quevedo, Ecuador. <https://tinyurl.com/283m5y9q>
- Mulwa, G. Wasike, D., Kiboi, M., y Ahmad, G. (2021). *Total management of heat and health services: a case of St. Joseph in Eastleigh, County of the City of Nairobi, Quênia*. *The Strategic Jornal of Business & Change Management*, 8(3), 928-938. <https://tinyurl.com/2xszmxcq>
- Palacin, F. (2020). *Gestión administrativa y presupuesto por resultados de los colaboradores del Hospital de Huaycán, 2020*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58095>
- Pérez, J. (2020). *Gestión administrativa y la reducción de la deuda social*. *Revista de Administración Pública*, 40(2), 25-36. <https://tinyurl.com/2723z6fn>
- Pimenta, C. y Pessoa, M. (2015). *Gestión Financiera Pública en América Latina: La Clave de la Eficiencia y la Transparencia*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://tinyurl.com/26otfxjd>

- Peña, D., Sánchez, M., Sancan, L. (2022) *Gestión Administrativa y su Impacto en la Calidad del Servicio*.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1626>
- Popper, K. (2008). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.
<https://educacion.uncuyo.edu.ar/upload/popper-logica-inv-cientifica-cap1.pdf>
- Ramírez, A. y Polack, A. (2020). *Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica horizonte de la ciencia*, 10(19), 191–208.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>
- Rincón, L. (2019). *Una introducción a la estadística inferencial. Facultad de Ciencias (1ª. ed.) UNAM*. <https://acortar.link/s0Yh8l>
- Rivadeneira, L., Barrera, V., y De La Hoz, I. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4), 17-25.
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>
- Rodríguez, J., Pierdant, A., Rodríguez, E. (2016). *Estadística para Administración*.
<https://tinyurl.com/23gw3h3w>
- Robinson, J. A. (2019). *Por qué fracasan los países*. <https://tinyurl.com/y5rjp5n6>
- Romero Urueña, Nicolás, *Finanzas públicas para una mejor gestión de recursos, Bogotá: Ediciones de la U, 2019, Descripción: 202, p. 24*.
<https://acortar.link/wuM9R3>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (2ª ed.). *Business Support Aneth SRL*.
<https://tinyurl.com/26y6cug3>

- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Senge, P. M., Hamilton, H., y Kania, J. (2015). *La danza del cambio: El nuevo mundo de las empresas y los mercados*. Granica.
<https://tinyurl.com/253x6hgr>
- Stiglitz, J. E. (2019). *La economía de la desigualdad*. Fondo de Cultura Económica.
<https://tinyurl.com/2dk46zol>
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2010). *Administración*. Pearson Educación.
<https://tinyurl.com/2lxsv2dn>
- Tito, V. (2022). *El presupuesto institucional influye en la deuda social de los beneficiarios del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81426>
- Vázquez, E. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México: s/e.
<https://acortar.link/CKhl2y>
- Villarán, F. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tinyurl.com/2cgp84kl>
- Yámbar, I (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/1680>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Chiavenato (1995) la define como el uso racional de recursos para alcanzar fines específicos en una organización.	Esta variable se operacionaliza por sus dimensiones: Planeación, organización, integración, dirección y control. Dimensiones que serán medidas a través de un cuestionario que hará uso de la escala tipo Likert.	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Integración</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico • Visión • Planificación • Objetivos • Estrategias • Roles • Técnicas de administración • Obstáculos • Recursos humanos • Recursos materiales • Recursos económicos • Responsable • Procesos administrativos • Guía clara y efectiva • Conducción • Bienestar • Identificar errores • Mejoras necesarias • Procesos adecuados • Corrección de errores
Deuda Social	Conjunto de pasivos que un deudor debe pagar a un acreedor en fechas futuras, ya sea en intereses o en capital. Fondo Monetario Internacional-FMI (2018)	Esta variable se operacionaliza por sus dimensiones: Ordenamiento de la deuda, Reconocimiento de deuda y Cumplimiento de deuda. Dimensiones que serán medidas a través de un cuestionario que hará uso de la escala tipo Likert.	<p>Ordenamiento de la deuda</p> <p>Reconocimiento de deuda</p> <p>Cumplimiento de deuda</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Base de datos. - Características de deuda - Procedencia de deuda - Solución justa - Entrevista - Tomar en cuenta posición personal. - Proceso de análisis y negociación. - Respeto leyes aplicables. - Soluciones razonables. - Derechos - Satisfacción requerimiento

Anexo: 2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la Gestión Administrativa

Estimado Colaborador: a continuación, se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir la Gestión Administrativa de los colaboradores en la institución Nacional. Sírvase usted contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del listado adjunto. Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nº	Dimensión 1: Planeación	1	2	3	4	5
1	¿Consideras que la institución en el que trabajas tiene un plan estratégico claro y bien definido?					
2	¿Consideras que tu institución tiene una visión clara y definida sobre el futuro de sus servicios y su impacto en la comunidad?					
3	¿Consideras que el proceso de planificación en tu institución es eficiente y se lleva a cabo con la suficiente anticipación?					
4	¿Consideras que los resultados obtenidos por la institución están en línea con los objetivos planteados en su plan estratégico?					
	Dimensión 2: Organización					
5	¿Consideras que en la institución se han creado estrategias y procesos adecuados para simplificar el trabajo de los colaboradores?					
6	¿Sientes que las responsabilidades y roles están claramente definidos y organizados en la institución?					
7	¿Consideras que se utilizan técnicas de administración eficientes para mejorar la eficacia y eficiencia del trabajo en la institución?					
8	¿Te parece que existen obstáculos en la organización de la institución que impiden realizar el trabajo de manera efectiva?					

Dimensión 3: Integración						
9	¿Siente que la institución cuenta con los recursos humanos necesarios para desempeñar mi trabajo de manera eficiente?					
10	¿Considera que se utilizan adecuadamente los recursos materiales en la institución?					
11	¿Siente que se asignan de manera eficiente los recursos económicos para las actividades de la institución?					
12	¿Considera que se promueve la utilización responsable de los recursos en la institución?					
Dimensión 4: dirección						
13	¿Consideras que en tu área de trabajo se siguen los procesos administrativos establecidos?					
14	¿Sientes que la dirección la institución proporciona una guía clara y efectiva para realizar tus tareas diarias?					
15	¿Estás de acuerdo en que los líderes de tu área de trabajo tienen habilidades de conducción efectivas?					
16	¿Sientes que la dirección la institución se preocupa por el bienestar de los trabajadores?					
Dimensión 5: Control						
17	¿Te sientes capacitado para identificar y corregir errores en tu área de trabajo?					
18	¿Crees que se realizan las mejoras necesarias en las operaciones la institución después de evaluarse los resultados?					
19	¿Piensas que se establecen los procesos adecuados para la evaluación de resultados en la institución?					
20	¿Sientes que la corrección de errores es un proceso efectivo para mejorar la calidad de los servicios en la institución?					

Cuestionario para medir la Deuda Social

Estimado Colaborador: a continuación, se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir la Deuda Social de los colaboradores en la institución Nacional. Sírvase usted contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del listado adjunto. Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nº	Dimensión 1: Ordenamiento de la deuda	1	2	3	4	5
1	¿Consideras que es importante contar con una base de datos que identifique a cada colaborador para la planificación de la deuda?					
2	¿Estás de acuerdo en que la identificación de las características de cada requerimiento es crucial para la planificación adecuada de la deuda?					
3	¿Consideras que la procedencia de la deuda es un factor importante a considerar en la planificación?					
4	¿Estás de acuerdo en que la falta de una base de datos puede afectar negativamente la planificación de la deuda?					
5	¿Consideras que contar con una base de datos actualizada y precisa puede mejorar la eficiencia en la planificación de la deuda?					
	Dimensión 2: Reconocimiento de deuda					
6	¿Consideras que la institución está comprometida en buscar soluciones justas para los requerimientos de los colaboradores?					
7	¿Consideras que la entrevista con la institución para comprender mejor las necesidades de los colaboradores, es efectiva?					
8	¿Consideras que la institución toma en cuenta tu posición y situación al momento de buscar soluciones a tus requerimientos?					
9	¿Consideras que la institución busca soluciones que beneficien tanto a los colaboradores como a la institución?					
10	¿Estás satisfecho con el proceso de análisis y negociación de soluciones para tus requerimientos por parte de la institución?					

	Dimensión 3: Cumplimiento de deuda					
11	¿Está de acuerdo en que se deben respetar las leyes aplicables al momento de atender los requerimientos de los colaboradores?					
12	¿Consideras que se debería ofrecer soluciones justas y razonables a los colaboradores insatisfechos?					
13	¿Considera que es importante llegar a un acuerdo que proteja los derechos e integridad de los colaboradores?					
14	¿Está satisfecho con las soluciones que se han ofrecido para cumplir con sus requerimientos y necesidades?					
15	¿Consideras que la institución debe garantizar la satisfacción de los colaboradores con las soluciones ofrecidas para cumplir con sus requerimientos?					

Anexo: 3 Consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

.....

Investigador (a) (es):

.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la cámara profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

Procedimiento

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

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



Anexo: 4 Matriz de evaluación por juicio de expertos

Validación de Cuestionarios:

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Víctor Hugo Chujutalli Pinedo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario-Doctor en Educación
Institución donde labora:	Universidad Alas Peruanas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	
Firma del experto:	

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
		Aplicativo Guía
Resultado		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CHUJUTALLI PINEDO, VICTOR HUGO DNI 09572159	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 09/04/14 Modalidad de estudios: PRESENCIAL TIPO: • DUPLICADO Fecha matrícula: Sin información (***). Fecha egreso: Sin información (***).	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
CHUJUTALLI PINEDO, VICTOR HUGO DNI 09572159	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 13/12/10 Modalidad de estudios: PRESENCIAL TIPO: • DUPLICADO	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
CHUJUTALLI PINEDO, VICTOR HUGO DNI 09572159	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 14/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***). Fecha egreso: Sin información (***).	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
CHUJUTALLI PINEDO, VICTOR HUGO DNI 09572159	MAESTRO EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 23/03/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***).	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Gestión Administrativa
Autor (a):	Valderrama Cusipaucar, Giovanna María
Objetivo:	Medir la variable Independiente: Gestión Administrativa
Administración:	Colaboradores de un hospital nacional de Arequipa.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital nacional de Arequipa
Dimensiones:	Planeación, Organización, Integración, dirección y Control
Escala:	Ordinal, Tipo Liker
Niveles o rango:	Bajo = 20 – 47; Medio = 48 – 73; Alto = 74 - 100
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	30 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión Administrativa elaborado por Valderrama Cusipaucar, Giovanna María en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) (X)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel (X)

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa

Definición de la variable: Uso racional de recursos para alcanzar fines específicos en una organización. (Chiavenato, 1995)

Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión: Crear posibles escenarios futuros basados en las metas de la organización. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan estratégico	1. ¿Consideras que la institución en el que trabajas tiene un plan estratégico claro y bien definido?	(4)	(4)	(4)	
Visión	2. ¿Consideras que tu institución tiene una visión clara y definida sobre el futuro de sus servicios y su impacto en la comunidad?	(4)	(4)	(4)	
Planificación	3. ¿Consideras que el proceso de planificación en tu institución es eficiente y se lleva a cabo con la suficiente anticipación?	(4)	(4)	(4)	
Objetivos	4. ¿Considera que los resultados obtenidos por la institución están en línea con los objetivos planteados en su plan estratégico?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 2: Ordenamiento

Definición de la dimensión: Implica la asignación de responsabilidades, la definición de procesos y estructuras, y el empleo de métodos para hacer más viables las tareas de los trabajadores. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias	1. ¿Consideras que en la institución se han creado estrategias y procesos adecuados para simplificar el trabajo de los colaboradores?	(4)	(4)	(4)	
Roles	2. ¿Sientes que las responsabilidades y roles están claramente definidos y organizados en la institución?	(4)	(4)	(4)	
Técnicas de administración	3. ¿Considera que se utilizan técnicas de administración eficientes para mejorar la eficacia y eficiencia del trabajo en la institución?	(4)	(4)	(4)	
Obstáculos	4. ¿Te parece que existen obstáculos en la organización de la institución que impiden realizar el trabajo de manera efectiva?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 3: Integración

Definición de la dimensión:

Implica seleccionar y alcanzar los recursos que se necesitan para desarrollar las sistematizaciones. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos humanos	1. ¿Siente que la institución cuenta con los recursos humanos necesarios para desempeñar mi trabajo de manera eficiente?	(4)	(4)	(4)	
Recursos materiales	2. ¿Considera que se utilizan adecuadamente los recursos materiales en la institución?	(4)	(4)	(4)	
Recursos económicos	3. ¿Siente que se asignan de manera eficiente los recursos económicos para las actividades de la institución?	(4)	(4)	(4)	
Responsable	4. ¿Consideras que se promueve la utilización responsable de los recursos en la institución?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 4: Dirección

Definición de la dimensión: Procesos administrativos que se realizan mediante la guía de la dirección. (Múñch, 2014)

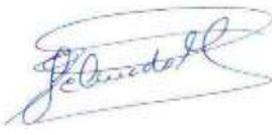
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos administrativos	1. ¿Consideras que en tu área de trabajo se siguen los procesos administrativos establecidos?	(4)	(4)	(4)	
Guía clara y efectiva	2. ¿Siente que la dirección la institución proporciona una guía clara y efectiva para realizar tus tareas diarias?	(4)	(4)	(4)	
Conducción	3. ¿Estás de acuerdo en que los líderes de tu área de trabajo tienen habilidades de conducción efectivas?	(4)	(4)	(4)	
Bienestar	4. ¿Sientes que la dirección la institución se preocupa por el bienestar de los trabajadores?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 5: Control

Definición de la dimensión: Etapa crítica donde se determinan los estándares para la evaluación de los resultados y se toman medidas correctivas, preventivas y de mejora continua para las operaciones. (Múñch, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar errores	1. ¿Te sientes capacitado para identificar y corregir errores en tu área de trabajo?	(4)	(4)	(4)	
Mejoras necesarias	2. ¿Estima que se realizan las mejoras necesarias en las operaciones la institución después de evaluarse los resultados?	(4)	(4)	(4)	
Procesos adecuados	3. ¿Piensas que se establecen los procesos adecuados para la evaluación de resultados en la institución?	(4)	(4)	(4)	
Corrección de errores	4. ¿Sientes que la corrección de errores es un proceso efectivo para mejorar la calidad de los servicios en la institución?	(4)	(4)	(4)	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Oviedo More, Jonathan
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Licenciado en Administración – Maestro en Gestión Pública Mención en Formación Práctica en Contratación Pública
Institución donde labora:	Ministerio de Educación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	44854748
Firma del experto:	

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
		Aplicativo Guía
<p>(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.</p>		
Resultado		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OVIEDO MORE, JONATHAN EMMANUEL DNI 44854748	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA MENCIÓN EN FORMACIÓN PRÁCTICA EN CONTRATACIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/09/2015 Fecha egreso: 15/07/2017	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
OVIEDO MORE, JONATHAN EMMANUEL DNI 44854748	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/09/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
OVIEDO MORE, JONATHAN EMMANUEL DNI 44854748	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 14/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Gestión Administrativa
Autor (a):	Valderrama Cusipaucar, Giovanna María
Objetivo:	Medir la variable Independiente: Gestión Administrativa
Administración:	Colaboradores de un hospital nacional de Arequipa.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital nacional de Arequipa
Dimensiones:	Planeación, Organización, Integración, dirección y Control
Escala:	Ordinal, Tipo Liker
Niveles o rango:	Bajo = 20 – 47; Medio = 48 – 73; Alto = 74 - 100
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	30 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión Administrativa elaborado por Valderrama Cusipaucar, Giovanna María en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) (X)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel (X)

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa

Definición de la variable: Uso racional de recursos para alcanzar fines específicos en una organización. (Chiavenato, 1995)

Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión: Crear posibles escenarios futuros basados en las metas de la organización. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan estratégico	1. ¿Consideras que la institución en el que trabajas tiene un plan estratégico claro y bien definido?	(3)	(3)	(3)	
Visión	2. ¿Consideras que tu institución tiene una visión clara y definida sobre el futuro de sus servicios y su impacto en la comunidad?	(4)	(4)	(4)	
Planificación	3. ¿Consideras que el proceso de planificación en tu institución es eficiente y se lleva a cabo con la suficiente anticipación?	(4)	(4)	(4)	
Objetivos	4. ¿Considera que los resultados obtenidos por la institución están en línea con los objetivos planteados en su plan estratégico?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 2: Ordenamiento

Definición de la dimensión: Implica la asignación de responsabilidades, la definición de procesos y estructuras, y el empleo de métodos para hacer más viables las tareas de los trabajadores. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias	1. ¿Consideras que en la institución se han creado estrategias y procesos adecuados para simplificar el trabajo de los colaboradores?	(4)	(4)	(4)	
Roles	2. ¿Sientes que las responsabilidades y roles están claramente definidos y organizados en la institución?	(4)	(4)	(4)	
Técnicas de administración	3. ¿Considera que se utilizan técnicas de administración eficientes para mejorar la eficacia y eficiencia del trabajo en la institución?	(3)	(3)	(3)	
Obstáculos	4. ¿Te parece que existen obstáculos en la organización de la institución que impiden realizar el trabajo de manera efectiva?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 3: Integración

Definición de la dimensión: Implica seleccionar y alcanzar los recursos que se necesitan para desarrollar las sistematizaciones. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos humanos	1. ¿Siente que la institución cuenta con los recursos humanos necesarios para desempeñar mi trabajo de manera eficiente?	(3)	(3)	(3)	
Recursos materiales	2. ¿Considera que se utilizan adecuadamente los recursos materiales en la institución?	(4)	(4)	(4)	
Recursos económicos	3. ¿Siente que se asignan de manera eficiente los recursos económicos para las actividades de la institución?	(4)	(4)	(4)	
Responsable	4. ¿Consideras que se promueve la utilización responsable de los recursos en la institución?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 4: Dirección

Definición de la dimensión: Procesos administrativos que se realizan mediante la guía de la dirección. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos administrativos	1. ¿Consideras que en tu área de trabajo se siguen los procesos administrativos establecidos?	(4)	(4)	(4)	
Guía clara y efectiva	2. ¿Siente que la dirección la institución proporciona una guía clara y efectiva para realizar tus tareas diarias?	(4)	(4)	(4)	
Conducción	3. ¿Estás de acuerdo en que los líderes de tu área de trabajo tienen habilidades de conducción efectivas?	(3)	(3)	(3)	
Bienestar	4. ¿Sientes que la dirección la institución se preocupa por el bienestar de los trabajadores?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 5: Control

Definición de la dimensión: tapa crítica donde se determinan los estándares para la evaluación de los resultados y se toman medidas correctivas, preventivas y de mejora continua para las operaciones. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar errores	1. ¿Te sientes capacitado para identificar y corregir errores en tu área de trabajo?	(4)	(4)	(4)	
Mejoras necesarias	2. ¿Estima que se realizan las mejoras necesarias en las operaciones la institución después de evaluarse los resultados?	(4)	(4)	(4)	
Procesos adecuados	3. ¿Piensas que se establecen los procesos adecuados para la evaluación de resultados en la institución?	(4)	(4)	(4)	
Corrección de errores	4. ¿Sientes que la corrección de errores es un proceso efectivo para mejorar la calidad de los servicios en la institución?	(4)	(4)	(4)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Gestión Administrativa
Autor (a):	Valderrama Cusipaucar, Giovanna María
Objetivo:	Medir la variable 1ndependiente: Gestión Administrativa
Administración:	Colaboradores de un hospital nacional de Arequipa.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital nacional de Arequipa
Dimensiones:	Planeación, Organización, Integración, dirección y Control
Escala:	Ordinal, Tipo Liker
Niveles o rango:	Bajo = 20 – 47; Medio = 48 – 73; Alto = 74 - 100
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	30 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión Administrativa elaborado por Valderrama Cusipaucar, Giovanna María en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) (X)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel (X)

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa

Definición de la variable: Uso racional de recursos para alcanzar fines específicos en una organización. (Chiavenato, 1995)

Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión: Crear posibles escenarios futuros basados en las metas de la organización. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan estratégico	1. ¿Consideras que la institución en el que trabajas tiene un plan estratégico claro y bien definido?	(4)	(4)	(4)	
Visión	2. ¿Consideras que tu institución tiene una visión clara y definida sobre el futuro de sus servicios y su impacto en la comunidad?	(3)	(3)	(3)	
Planificación	3. ¿Consideras que el proceso de planificación en tu institución es eficiente y se lleva a cabo con la suficiente anticipación?	(4)	(4)	(4)	
Objetivos	4. ¿Considera que los resultados obtenidos por la institución están en línea con los objetivos planteados en su plan estratégico?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 2: Ordenamiento

Definición de la dimensión: Implica la asignación de responsabilidades, la definición de procesos y estructuras, y el empleo de métodos para hacer más viables las tareas de los trabajadores. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias	1. ¿Consideras que en la institución se han creado estrategias y procesos adecuados para simplificar el trabajo de los colaboradores?	(4)	(4)	(4)	
Roles	2. ¿Sientes que las responsabilidades y roles están claramente definidos y organizados en la institución?	(3)	(3)	(3)	
Técnicas de administración	3. ¿Considera que se utilizan técnicas de administración eficientes para mejorar la eficacia y eficiencia del trabajo en la institución?	(4)	(4)	(4)	
Obstáculos	4. ¿Te parece que existen obstáculos en la organización de la institución que impiden realizar el trabajo de manera efectiva?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 3: Integración

Definición de la dimensión: Implica seleccionar y alcanzar los recursos que se necesitan para desarrollar las sistematizaciones. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos humanos	1. ¿Siente que la institución cuenta con los recursos humanos necesarios para desempeñar mi trabajo de manera eficiente?	(4)	(4)	(4)	
Recursos materiales	2. ¿Considera que se utilizan adecuadamente los recursos materiales en la institución?	(4)	(4)	(4)	
Recursos económicos	3. ¿Siente que se asignan de manera eficiente los recursos económicos para las actividades de la institución?	(3)	(3)	(3)	
Responsable	4. ¿Consideras que se promueve la utilización responsable de los recursos en la institución?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 4: Dirección

Definición de la dimensión: Procesos administrativos que se realizan mediante la guía de la dirección. (Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos administrativos	1. ¿Consideras que en tu área de trabajo se siguen los procesos administrativos establecidos?	(4)	(4)	(4)	
Guía clara y efectiva	2. ¿Siente que la dirección la institución proporciona una guía clara y efectiva para realizar tus tareas diarias?	(3)	(3)	(3)	
Conducción	3. ¿Estás de acuerdo en que los líderes de tu área de trabajo tienen habilidades de conducción efectivas?	(4)	(4)	(4)	
Bienestar	4. ¿Sientes que la dirección la institución se preocupa por el bienestar de los trabajadores?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 5: Control

Definición de la dimensión:

Etapa crítica donde se determinan los estándares para la evaluación de los resultados y se toman medidas correctivas, preventivas y de mejora continua para las operaciones.

(Múnc, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar errores	1. ¿Te sientes capacitado para identificar y corregir errores en tu área de trabajo?	(4)	(4)	(4)	
Mejoras necesarias	2. ¿Estima que se realizan las mejoras necesarias en las operaciones la institución después de evaluarse los resultados?	(4)	(4)	(4)	
Procesos adecuados	3. ¿Piensas que se establecen los procesos adecuados para la evaluación de resultados en la institución?	(4)	(4)	(4)	
Corrección de errores	4. ¿Sientes que la corrección de errores es un proceso efectivo para mejorar la calidad de los servicios en la institución?	(4)	(4)	(4)	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Víctor Hugo Chujutalli Pinedo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario-Doctor en Educación
Institución donde labora:	Universidad Alas Peruanas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Deuda Social
Autor (a):	Valderrama Cusipaucar, Giovanna María
Objetivo:	Medir la variable 1ndependiente: Deuda Social
Administración:	Colaboradores de un hospital nacional de Arequipa.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital nacional de Arequipa
Dimensiones:	Ordenamiento de la deuda, Reconocimiento de deuda y Cumplimiento de deuda
Escala:	Ordinal, Tipo Liker
Niveles o rango:	Bajo = 15 – 35; Medio = 36 – 55; Alto = 56 - 75
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	30 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable dependiente Deuda Social elaborado por Valderrama Cusipaucar, Giovanna María, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) (X)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel (X)

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Deuda Social

Definición de la variable: Obligaciones del Estado con los demandantes nacionales, que deben ser pagadas en moneda nacional o extranjera y no genera la salida de fondos al exterior, lo que es equiparable a la Deuda Social. (MEF, 2018)

Dimensión 1: Ordenamiento de la deuda

Definición de la dimensión: La planificación de la deuda requiere un registro de datos que reconozca a cada empleado, las características de su obligación y la raíz de la deuda. (MEF, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Base de datos.	1. ¿Consideras que es importante contar con una base de datos que identifique a cada colaborador para la planificación de la deuda?	(4)	(4)	(4)	
	2. ¿Estás de acuerdo en que la falta de una base de datos puede afectar negativamente la planificación de la deuda?	(4)	(4)	(4)	
	3. ¿Considera que contar con una base de datos actualizada y precisa puede mejorar la eficiencia en la planificación de la deuda?	(4)	(4)	(4)	
Características de deuda	1. ¿Estás de acuerdo en que la identificación de las características de cada requerimiento es crucial para la planificación adecuada de la deuda?	(4)	(4)	(4)	
Procedencia de deuda	1. ¿Considera que la procedencia de la deuda es un factor importante a considerar en la planificación?				

Dimensión 2: Reconocimiento de deuda

Definición de la dimensión: Analizar la situación de los colaboradores y negociar soluciones que beneficien tanto a la institución como a los colaboradores. (MEF, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Solución justa	1. ¿Consideras que la institución está comprometida en buscar soluciones justas para los requerimientos de los colaboradores?	(4)	(4)	(4)	
Entrevista	1. ¿Considera que la entrevista con la institución para comprender mejor las necesidades de los colaboradores, es efectiva?	(4)	(4)	(4)	
Tomar en cuenta posición personal.	1. ¿Consideras que la institución toma en cuenta tu posición y situación al momento de buscar soluciones a tus requerimientos?	(4)	(4)	(4)	
	2. ¿Consideras que la institución busca soluciones que beneficien tanto a los colaboradores como a la institución?	(4)	(4)	(4)	
Proceso de análisis y negociación	1. ¿Estás satisfecho con el proceso de análisis y negociación de soluciones para tus requerimientos por parte de la institución?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 3: Cumplimiento de deuda

Definición de la dimensión: Los requerimientos de los colaboradores deben ser atendidos siempre y cuando se haya seguido el debido proceso y se hayan respetado las leyes aplicables. (MEF, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto leyes aplicables.	1. ¿Está de acuerdo en que se deben respetar las leyes aplicables al momento de atender los requerimientos de los colaboradores?	(4)	(4)	(4)	
Soluciones razonables.	1. ¿Considera que se debería ofrecer soluciones justas y razonables a los colaboradores insatisfechos?	(4)	(4)	(4)	
Derechos	1. ¿Considera que es importante llegar a un acuerdo que proteja los derechos e integridad de los colaboradores?	(4)	(4)	(4)	
Satisfacción requerimiento	1. ¿Está satisfecho con las soluciones que se han ofrecido para cumplir con sus requerimientos y necesidades?	(4)	(4)	(4)	
	2. ¿Considera que la institución debe garantizar la satisfacción de los colaboradores con las soluciones ofrecidas para cumplir con sus requerimientos?	(4)	(4)	(4)	

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable dependiente Deuda Social elaborado por Valderrama Cusipaucar, Giovanna María, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel (X)	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (X)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (X)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel (X)

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Deuda Social

Definición de la variable: Obligaciones del Estado con los demandantes nacionales, que deben ser pagadas en moneda nacional o extranjera y no genera la salida de fondos al exterior, lo que es equiparable a la Deuda Social. (MEF, 2018)

Dimensión 1: Ordenamiento de la deuda

Definición de la dimensión: La planificación de la deuda requiere un registro de datos que reconozca a cada empleado, las características de su obligación y la raíz de la deuda. (MEF, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Base de datos.	1. ¿Consideras que es importante contar con una base de datos que identifique a cada colaborador para la planificación de la deuda?	(3)	(3)	(3)	
	2. ¿Estás de acuerdo en que la falta de una base de datos puede afectar negativamente la planificación de la deuda?	(4)	(4)	(4)	
	3. ¿Considera que contar con una base de datos actualizada y precisa puede mejorar la eficiencia en la planificación de la deuda?	(3)	(3)	(3)	
Características de deuda	1. ¿Estás de acuerdo en que la identificación de las características de cada requerimiento es crucial para la planificación adecuada de la deuda?	(3)	(3)	(3)	
Procedencia de deuda	1. ¿Considera que la procedencia de la deuda es un factor importante a considerar en la planificación?				

Dimensión 2: Reconocimiento de deuda

Definición de la dimensión: Analizar la situación de los colaboradores y negociar soluciones que beneficien tanto a la institución como a los colaboradores. (MEF, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Solución justa	1. ¿Consideras que la institución está comprometida en buscar soluciones justas para los requerimientos de los colaboradores?	(3)	(3)	(3)	
Entrevista	1. ¿Considera que la entrevista con la institución para comprender mejor las necesidades de los colaboradores, es efectiva?	(4)	(4)	(4)	
Tomar en cuenta posición personal.	1. ¿Consideras que la institución toma en cuenta tu posición y situación al momento de buscar soluciones a tus requerimientos?	(3)	(3)	(3)	
	2. ¿Consideras que la institución busca soluciones que beneficien tanto a los colaboradores como a la institución?	(3)	(3)	(3)	
Proceso de análisis y negociación	1. ¿Estás satisfecho con el proceso de análisis y negociación de soluciones para tus requerimientos por parte de la institución?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 3: Cumplimiento de deuda

Definición de la dimensión: Los requerimientos de los colaboradores deben ser atendidos siempre y cuando se haya seguido el debido proceso y se hayan respetado las leyes aplicables. (MEF, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto leyes aplicables.	1. ¿Está de acuerdo en que se deben respetar las leyes aplicables al momento de atender los requerimientos de los colaboradores?	(3)	(3)	(3)	
Soluciones razonables.	1. ¿Considera que se debería ofrecer soluciones justas y razonables a los colaboradores insatisfechos?	(4)	(4)	(4)	
Derechos	1. ¿Considera que es importante llegar a un acuerdo que proteja los derechos e integridad de los colaboradores?	(3)	(3)	(3)	
Satisfacción requerimiento	1. ¿Está satisfecho con las soluciones que se han ofrecido para cumplir con sus requerimientos y necesidades?	(3)	(3)	(3)	
	2. ¿Considera que la institución debe garantizar la satisfacción de los colaboradores con las soluciones ofrecidas para cumplir con sus requerimientos?	(3)	(3)	(3)	

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable dependiente Deuda Social elaborado por Valderrama Cusipaucar, Giovanna María, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel (X)	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (X)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (X)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel (X)

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Deuda Social

Definición de la variable: Obligaciones del Estado con los demandantes nacionales, que deben ser pagadas en moneda nacional o extranjera y no genera la salida de fondos al exterior, lo que es equiparable a la Deuda Social. (MEF, 2018)

Dimensión 1: Ordenamiento de la deuda

Definición de la dimensión: La planificación de la deuda requiere un registro de datos que reconozca a cada empleado, las características de su obligación y la raíz de la deuda. (MEF, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Base de datos.	1. ¿Consideras que es importante contar con una base de datos que identifique a cada colaborador para la planificación de la deuda?	(3)	(3)	(3)	
	2. ¿Estás de acuerdo en que la falta de una base de datos puede afectar negativamente la planificación de la deuda?	(4)	(4)	(4)	
	3. ¿Considera que contar con una base de datos actualizada y precisa permitiría mejorar la eficiencia en la planificación de la deuda?	(3)	(3)	(3)	
Características de deuda	1. ¿Estás de acuerdo en que la identificación de las características de cada requerimiento es crucial para la planificación adecuada de la deuda?	(3)	(3)	(3)	
Procedencia de deuda	1. ¿Considera que la procedencia de la deuda es un factor importante a considerar en la planificación?				

Dimensión 2: Reconocimiento de deuda

Definición de la dimensión: Analizar la situación de los colaboradores y negociar soluciones que beneficien tanto a la institución como a los colaboradores. (MEF, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Solución justa	1. ¿Consideras que la institución está comprometida en buscar soluciones justas para los requerimientos de los colaboradores?	(3)	(3)	(3)	
Entrevista	1. ¿Considera que la entrevista con la institución para comprender mejor las necesidades de los colaboradores, es efectiva?	(4)	(4)	(4)	
Tomar en cuenta posición personal.	1. ¿Consideras que la institución toma en cuenta tu posición y situación al momento de buscar soluciones a tus requerimientos?	(3)	(3)	(3)	
	2. ¿Consideras que la institución busca soluciones que beneficien tanto a los colaboradores como a la institución?	(3)	(3)	(3)	
Proceso de análisis y negociación	1. ¿Estás satisfecho con el proceso de análisis y negociación de soluciones para tus requerimientos por parte de la institución?	(4)	(4)	(4)	

Dimensión 3: Cumplimiento de deuda

Definición de la dimensión: Los requerimientos de los colaboradores deben ser atendidos siempre y cuando se haya seguido el debido proceso y se hayan respetado las leyes aplicables. (MEF, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto leyes aplicables.	1. ¿Está de acuerdo en que se deben respetar las leyes aplicables al momento de atender los requerimientos de los colaboradores?	(3)	(3)	(3)	
Soluciones razonables.	1. ¿Considera que se debería ofrecer soluciones justas y razonables a los colaboradores insatisfechos?	(4)	(4)	(4)	
Derechos	1. ¿Considera que es importante llegar a un acuerdo que proteja los derechos e integridad de los colaboradores?	(3)	(3)	(3)	
Satisfacción requerimiento	1. ¿Está satisfecho con las soluciones que se han ofrecido para cumplir con sus requerimientos y necesidades?	(3)	(3)	(3)	
	2. ¿Considera que la institución debe garantizar la satisfacción de los colaboradores con las soluciones ofrecidas para cumplir con sus requerimientos?	(3)	(3)	(3)	

Anexo 5: Resultado de similitud del programa Turnitin

CLEMENTINA					PLATAFORMA VIRTUAL		🔍 🗨️ 🔔 🔄	
Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles				
TURNITIN - Parte 1	21 jul 2023 - 11:00	28 jul 2023 - 23:00	28 jul 2023 - 11:02	100				
							 Refrescar Envios	
Titulo del Envio		Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación			
 Ver Recibo Digital	Gestión administrativa y la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional Arequipa 2023	2136808636	25/07/2023 18:02	12% 		- Entregar Trabajo   -		

Anexo 6: Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y su influencia en la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema general ¿De qué manera la Gestión administrativa influye en la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de la Gestión administrativa en la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe una influencia significativa de la Gestión administrativa en la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023.</p>	Variable Independiente: Gestión Administrativa				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	Nivel y rango
<p>1. ¿De qué manera la Gestión administrativa influye en la dimensión ordenamiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023?</p>	<p>1. Determinar en qué medida la Gestión administrativa influye en la dimensión ordenamiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023.</p>	<p>1. Existe una influencia significativa de la Gestión administrativa en la dimensión ordenamiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023;</p>	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico • Visión • Planificación • Objetivos 	1 2 3 4	Totalmente en desacuerdo 1	Bajo = 20 – 47;
<p>2. ¿De qué manera la Gestión administrativa influye en la dimensión Reconocimiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023?</p>	<p>2. Determinar en qué medida la Gestión administrativa influye en la dimensión Reconocimiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023.</p>	<p>2. Existe una influencia significativa de la Gestión administrativa en la dimensión Reconocimiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023</p>	Ordenamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Roles • Técnicas de administración • Obstáculos 	5 6 7 8	En desacuerdo 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	Medio = 48 – 73;
<p>3. ¿De qué manera la Gestión administrativa influye en la dimensión Cumplimiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023?</p>	<p>3. Determinar en qué medida la Gestión administrativa influye en la dimensión Cumplimiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023.</p>	<p>3. Existe una influencia significativa de la Gestión administrativa en la dimensión Cumplimiento de la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023.</p>	Integración	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos • Recursos materiales • Recursos económicos • Responsable 	9 10 11 12	De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5	Alto = 74 - 100
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos administrativos • Guía clara y efectiva • Conducción • Bienestar 	13 14 15 16		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar errores • Mejoras necesarias • Procesos adecuados • Corrección de errores 	17 18 19 20		

Variables e Indicadores				
Variable Dependiente: Deuda Social				
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala valores	Nivel y rango
Ordenamiento de la deuda	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos. • Características de deuda • Procedencia de deuda 	1,4,5	Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5	Bajo = 15 – 35; Medio = 36 – 55; Alto = 56 - 75
		2		
		3		
Reconocimiento de deuda	<ul style="list-style-type: none"> • Solución justa • Entrevista • Tomar en cuenta posición personal. • Proceso de análisis y negociación. 	6		
		7		
		8		
Cumplimiento de deuda	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto leyes aplicables. • Soluciones razonables. • Derechos • Satisfacción requerimiento 	9		
		10		
		11		
		12		
		13,		
	14,15			

Anexo 7.- Confiabilidad de Instrumentos

Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	20

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	52,90	286,937	,817	,970
Item02	52,65	292,345	,752	,971
Item03	53,05	282,576	,840	,970
Item04	52,95	283,629	,859	,970
Item05	52,95	296,787	,712	,972
Item06	52,95	292,366	,726	,971
Item07	52,75	303,987	,593	,973
Item08	53,00	291,158	,829	,970
Item09	53,30	285,695	,879	,970
Item10	52,80	296,274	,734	,971
Item11	52,65	300,134	,683	,972
Item12	53,05	284,892	,784	,971
Item13	53,00	293,053	,817	,971
Item14	52,90	290,305	,796	,971
Item15	52,80	292,063	,706	,972
Item16	53,00	283,579	,852	,970
Item17	53,15	286,871	,849	,970
Item18	53,25	289,355	,855	,970
Item19	53,25	285,039	,895	,970
Item20	52,90	286,200	,775	,971

Reducción de la deuda social

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	41,75	163,987	,693	,944
Item02	41,90	167,147	,616	,945
Item03	41,90	163,674	,736	,943
Item04	41,95	162,576	,758	,942
Item05	42,05	154,997	,799	,941
Item06	41,65	165,608	,711	,943
Item07	42,20	165,011	,740	,943
Item08	41,70	157,589	,815	,941
Item09	42,00	169,684	,647	,945
Item10	42,10	165,358	,683	,944
Item11	42,25	169,566	,711	,944
Item12	42,05	164,050	,710	,943
Item13	41,95	156,997	,805	,941
Item14	41,85	163,818	,691	,944
Item15	42,00	169,579	,652	,945

Anexo 8.- Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad a las dimensiones de cada variable 1 y 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Planeación	,250	109	,000
Organización	,281	109	,000
Integración	,217	109	,000
Dirección	,212	109	,000
Control	,217	109	,000
Ordenamiento de la deuda	,251	109	,000
Reconocimiento de deuda	,295	109	,000
Cumplimiento de deuda	,247	109	,000

Nota. * Este es un límite inferior de la significancia verdadera

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Prueba de normalidad a las variables 1 y 2.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,237	109	,000
Deuda Social	,275	109	,000

Nota. * Este es un límite inferior de la significancia verdadera

a. Corrección de la significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RONDON VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y la reducción de la deuda social de los colaboradores de un hospital nacional, Arequipa 2023", cuyo autor es VALDERRAMA CUSIPAUCAR GIOVANNA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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, 13 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RONDON VARGAS FREDDY DNI: 43328988 ORCID: 0000-0003-2325-9579	Firmado electrónicamente por: FRONDONVA el 14- 08-2023 22:15:04

Código documento Trilce: TRI - 0648943