



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos
Organizacionales, según la Percepción del Personal
asistencial del Hospital Vitarte, año 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Bach. Ives Omar Veliz Huanca

ASESOR:

Mg. Mario R. Sánchez Camargo

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de salud

PERÚ – 2017

Página del Jurado

.....

Dr. Cesar Humberto del Castillo Talledo.

Presidente

.....

Dra. Liza Dubois Paula Viviana

Secretario

.....

Mgtr. Teresa Campana Añasco

Vocal

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y la oportunidad de poder estudiar una Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. A mis hijas, Fernanda y Ariana por el apoyo y aliento para salir adelante.

Agradecimiento

A todas y cada una de las autoridades de la Universidad Privada Cesar Vallejo, lideradas por su Director Fundador Dr. Cesar Acuña Peralta, quienes hicieron posible la realización de esta Maestría.

Al Director del Hospital Vitarte, Dr. Cesar Augusto Conche Prado, por las facilidades brindadas en las instalaciones de su nosocomio, durante la aplicación de mis encuestas.

A todos los catedráticos que supieron impartir el conocimiento, e inculcar en nosotros las ganas de seguir estudiando a pesar de las dificultades que tuvimos durante el desarrollo de la Maestría.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ives Omar Veliz Huanca, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro el trabajo académico titulado “La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016”, presentada, en 116 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 07 de Octubre del 2017

Br. Ives Omar Veliz Huanca

DNI: 40733592

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada, La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Teniendo como esquema del informe de investigación lo siguiente:

Páginas Preliminares

Resumen Abstract

Capítulo I Introducción

Capítulo II Marco metodológico

Capítulo III Resultados

Capítulo IV Discusión

Capítulo V Conclusiones

Capítulo VI Recomendaciones

Capítulo VII Referencias

Capítulo VIII Apéndices

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	19
1.3. Justificación	26
1.4. Problema	28
1.5. Hipótesis	32
1.6. Objetivos	33
II. Marco metodológico	34
2.1. Variables	35
2.2. Operacionalización de la variable	35
2.3. Metodología	39
2.4. Tipo de estudio	39
2.5. Diseño de investigación	41
2.6. Población, muestra y muestreo	42
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.8. Método de análisis de datos	48
2.9. Consideraciones éticas	50
III. Resultados	52
3.1. Descripción de resultados	53
3.2. Prueba de hipótesis.	59

IV. Discusión	66
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias bibliográficas	77
VIII. Anexos	82
Anexo A: Matriz de consistencia	
Anexo B: Constancia emitida por la Institución que acredite la realización del estudio in situ	
Anexo C: Matriz de datos	
Anexo D: Instrumento de medición de la variable 1	
Anexo E: Instrumento de medición de la variable 2	
Anexo F: Validación de instrumento de la variable 1	
Anexo G: Validación de instrumento de la variable 2	
Anexo H: Prueba piloto confiabilidad de instrumento	
Anexo I: Base de datos por variables - dimensiones	
AnexoJ: Artículo Científico	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización: variable 1 gestión administrativa	36
Tabla 2	Operacionalización: variable 2 logro de objetivos organizacionales.	38
Tabla 3	Distribución de la población del personal asistencial del Hospital Vitarte.	43
Tabla 4	Confiabilidad de la variable 1	48
Tabla 5	Confiabilidad de la variable 2	48
Tabla 6	Resumen de procesamiento de casos	53
Tabla 7	Prueba de normalidad Kolgomorov Smirnov	53
Tabla 8	Medidas de frecuencia de la variable: Gestión administrativa.	54
Tabla 9	Medidas de frecuencia de la dimensión: Planeación	55
Tabla 10	Medidas de frecuencia de la dimensión: Organización	56
Tabla 11	Medidas de frecuencia de la dimensión: Control	57
Tabla 12	Medidas de frecuencia de la variable: Logros de objetivos organizacionales.	58
Tabla 13	Medidas de correlación entre la gestión administrativa y logros de objetivos organizacionales.	60
Tabla 14	Medidas de correlación entre la planificación y logros de objetivos organizacionales.	61
Tabla 15	Medidas de correlación entre la organización y logros de objetivos organizacionales.	63
Tabla 16	Medidas de correlación entre el control y logros de objetivos organizacionales.	64

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Gráfico de barras de la variable Gestión administrativa	54
Figura 2 Gráfico de barras de la dimensión Planeación	55
Figura 3 Gráfico de barras de la dimensión Organización	56
Figura 4 Gráfico de barras de la dimensión Control	57
Figura 5 Gráfico de barras de la variable Logros de objetivos organizacionales	58

Resumen

El objetivo general de la tesis fue conocer si la gestión administrativa está relacionada con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016. Se ha formulado la Hipótesis científica de la siguiente manera: La gestión administrativa está significativamente relacionada con el logro de objetivos organizacionales, de acuerdo a la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016. Metodológicamente, la investigación estuvo enmarcada en el tipo básico, nivel correlacional, y tuvo un diseño no experimental transversal. El método fue el hipotético-deductivo, puesto que se observó al problema, se formuló las hipótesis y se realizó la prueba oportuna. La muestra fue de 103 profesionales de salud. En lo que concierne a la instrumentalización, se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos, los cuales pasaron por los filtros correspondientes, cada uno de ellos con 18 ítems y con 5 alternativas de respuestas. Los resultados de la investigación, se obtuvieron a través del análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial a fin de conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman, contestando de esta manera a los problemas, verificando el cumplimiento de los objetivos y rechazando la hipótesis nula. Se llegó a la conclusión: Existe una alta correlación de 0.878 entre la variable Gestión administrativa y logro de objetivos organizacionales.

Palabras claves: Gestión administrativa, Logro de objetivos organizacionales.

Abstract

The general objective of the thesis was to figure out if the administrative management is related to the achievement of organizational objectives, according to the perception of the Vitarte Hospital Assistance Staff, Ate - 2016. The Scientific Hypothesis has been formulated in this way: Administrative management is significantly related to achievement of organizational objectives, according to the perception of the Vitarte Hospital Assistance Staff, Ate - 2016. Methodologically, the investigation had the basic type, correlational level, with a transverse non - experimental design. The method was hypothetico-deductive, because the problem was observed, the hypothesis was formulated and the test was performed in a timely manner. The sample consisted of 103 health professionals. In relation to instrumentalization, two data collection instruments have been formulated and both have gone through the corresponding filters, each with 18 items and with 5 alternative responses. The results of the research were performed through the descriptive analysis of the variables and the inferential analysis to know the level of correlation using the Spearman Rho test, thus answering the problems, verifying the fulfillment of the objectives and rejecting the Null hypothesis. It was concluded: There is a high correlation of 0.883 between the variable Administrative management and achievement of organizational objectives.

Keywords: Administrative management, achieving organizational objectives.

I. Introducción

1.1. Antecedentes.

Antecedentes Internacionales.

En relación a González (2008) en su Tesis titulada *Calidad de la atención en el servicio de urgencias del área de salud Heredia Cubujuquí desde la perspectiva del cliente*, en la investigación, a fin de estudiar la calidad de atención que se brinda en el Servicio de Urgencias del Área de Salud Heredia Cubujuquí, se llevó a cabo un estudio descriptivo, en el que se consideró a la percepción que los usuarios en torno a la atención en el servicio, en especial algunos aspectos. Al ser necesario averiguar el nivel de satisfacción e importancia en el cliente externo, en este estudio se hizo uso de una matriz que contiene los atributos de calidad relevantes, los mismos que fueron previamente señalados por los mismos usuarios en un Ciclo de Servicio. La población muestral fue de 27 usuarios que se encontraban en el Servicio de Urgencias del Área de Salud en el lapso de una semana. Se concluyó que a los aspectos relativos a la interacción del personal de servicio los usuarios brindan una alta importancia, a diferencia de otros menos importantes, como el estacionamiento y la sala de espera. El trato de los funcionarios suscitó mayor nivel de satisfacción entre los usuarios. Se presentó un menor nivel de satisfacción durante la ejecución de los procedimientos y diligencias de atención médica, como tiempos de espera considerablemente largos en la fila de recepción a fin de elaborar diversa documentación; también fue pobremente valorada la poca información brindada y la falta de estacionamiento.

Según Soto (2011) en la tesis titulada *Evaluación de la gestión administrativa en centros médicos auspiciados por organismos internacionales, caso club rotario*, indico como finalidad del trabajo hacer una evaluación de las condiciones de funcionamiento a nivel administrativo en diversos establecimientos de salud, para

ello selecciono una muestra de 8 empleados de cada entidad, la cual respondió a una encuesta. El fin de aquella encuesta es saber sus opiniones en torno a la ejecución del proceso administrativo, y en base a ello conocer las debilidades y fortalezas en la gestión de las entidades objeto de evaluación. La tesis concluyo que los establecimientos de salud enfrentan desafíos permanentemente, tanto desde el ambiente externo, como originadas por su propio funcionamiento. Estas debilidades que perjudican la calidad de sus servicios y que dificultan la mejora de las condiciones de salud. De igual modo Peña (2014) en su tesis titulada Plan estratégico para el hospital Sagrado Corazón de Jesús del Cantón Quevedo, indico como objetivo elaborar un Plan Estratégico cuyo fin era la mejora de la prestación del servicio de salud pública del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, la población del estudio corresponde a un total de 18 personas que laboran en la parte administrativa, y respecto a los usuarios o pacientes dicho estudio contó con una población representativa de 399 personas que fueron encuestadas, la encuesta fue dirigida a los médicos y colaboradores, La tesis concluyó que al existir deficiencias en la planificación y los servicios a los pacientes y usuarios se crea la necesidad de adoptar el Plan Estratégico y las áreas más críticas se encuentran ubicadas en las de atención al paciente, se observa de acuerdo con la técnica de observación directa aplicada en la investigación que existe deficiencias en la atención al paciente.

Sobre Tejena (2014) en su Tesis titulada *Modelo de Gestión por procesos para el área de Pediatría del Hospital Regional de Portoviejo Dr. Verdi Cevallos Balda*, la investigación respecto a la metodología utilizo un tipo exploratoria, descriptiva y de campo como de investigación documental, y con aplicación del método analítico y sintético, se elaboró finalmente una propuesta netamente enfocada a

mejorar la atención médica al usuario, en función de la información recopilada mediante cuestionario de encuesta que se aplicó a 40 miembros del equipo de salud del hospital tratado, identificándose los principales procesos existentes y proponiéndose las mejoras requeridas sobre los procesos de servicios; llegándose a la conclusión final de que mediante la aplicación de un modelo estratégico y efectivo de Gestión por Procesos, se conseguirán los cambios y mejoras esperadas en los procedimientos administrativos de servicio a ejecutarse debidamente por el equipo de salud, implicando así finalmente el ofrecimiento de servicios médicos de gran calidad y una atención satisfactoria a los usuarios.

Finalmente Álvarez (2014) en su tesis titulada *Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios en el hospital básico Baños* indico como objetivo de esta investigación diagnosticar los factores de la gestión administrativa que influyen en la satisfacción de los usuarios en el hospital básico baños. La investigación se aplicó a toda la población de los usuarios internos y a toda la población de los usuarios externos de emergencia, el tamaño de la muestra fue de 45. Para recolectar la información sobre la gestión administrativa, se utilizó como instrumento técnicas las encuestas, entrevista y observación directa. Con la encuesta y entrevista se aplicó como instrumento los cuestionarios. Se concluyó en que tanto usuarios internos como externos coinciden en que se debe mejorar el espacio físico, la organización e implementar algún sistema de triaje, que garanticen tener un flujo adecuado de pacientes, y que se brinde una atención con calidad y calidez.

Antecedentes Nacionales

A su vez Alosilla, Levaggi, Peña & Rodríguez (2013) en su tesis titulada *Planeamiento estratégico del sector salud privado en Lima*, indicaron como objetivo de esta investigación es alcanzar la mejora en la prestación de servicios hospitalarios a través de un esquema de mayor eficacia de manejo de residuos sólidos generados en el hospital, la muestra estuvo representada por la Asociación de Clínicas Particulares del Perú (ACP) que representaron a las clínicas privadas de Lima, se utilizó como instrumento entrevistas profesionales de expertos, concluyendo que el sector se encuentra amenazado por la integración de las EPS, aunado a su cada vez más reducido poder de negociación. Estas clínicas también han tenido dificultades al encontrar terrenos adecuados para su expansión. También se concluyó que a pesar de que algunas clínicas han sido adquiridas por grandes conglomerados empresariales nacionales o extranjeras, aun es necesario que el sector diseñe una estrategia en común para llevar a cabo planes que redunde en la mejora de sus servicios y en el beneficio a la población en general.

De igual modo Hurtado (2015) en su tesis titulada *La Efectividad del Plan Estratégico en el Mejoramiento de la Calidad de Servicios del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz De Puente Piedra*, el autor llegó a plantear como problema central de su investigación en cuanto que debido a la falta de una adecuada gestión administrativa sobre los Recursos Humanos del Hospital de Puente Piedra, ha venido ocasionando como efectos negativos consecuentes, en cuanto que de manera preocupante cada vez se tiene un insuficiente número de personal médico en el Hospital de Puente Piedra, que migra a otros establecimientos por

mejoras de ingresos económicos; y que también se llegue a tener un limitado número de personal en algunas Áreas Administrativas y Asistenciales.

Sobre Barreto (2015) en su tesis *titulada Aplicación del Plan Estratégico y su influencia en la Calidad de Servicios del Hospital de Santa Rosa, Lima*, el autor desarrolló una propuesta de Planeamiento Estratégico para el caso del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, de la ciudad de Lima; tomando en consideración la importancia de la labor de servicio de salud que viene ofreciendo dicha entidad pública y en virtud de la necesidad de fortalecerse al máximo las capacidades de gestión directiva del Jefe de dicho hospital, así como de ejecutarse mecanismos de control más efectivos y contundentes para que las metas y objetivos determinados en el Plan Estratégico 2012 – 2016, se lleguen a cumplir debidamente. En el curso de dicha investigación se pudo determinar que actualmente existe un nivel positivo de gestión por parte del Jefe de Hospital, que promueve e incluso facilita la ejecución de las acciones estratégicas establecidas en el Plan Estratégico, y se determinó así una correlación de 0.876 en que se precisa que existe una correlación positiva moderada entre la ejecución del plan estratégico referido y la calidad de servicios que brinda actualmente dicho hospital, dando a indicarse propiamente que si bien existe una consideración importante de las acciones estratégicas planificadas, promovidas y gestionadas eficazmente por el jefe directivo, pero en sí también se requiere implementar mecanismos de control y de monitoreo más rigurosos que permitan al jefe conocer de manera más precisa si se están cumpliendo las metas y objetivos relacionados con el ofrecimiento de servicios de salud de alta calidad y en forma

óptima, y a efectos de poderse tomar las decisiones pertinentes para darse solución definitiva a ciertos problemas y limitaciones que se tengan al respecto.

Sobre Huamán (2016) en su estudio titulado *Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital María Auxiliadora, 2015*, el objetivo de la tesis fue determinar la relación entre los factores institucionales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora. Fue una investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño no experimental, y de corte transversal. Se contó con 130 profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital María Auxiliadora como muestra. Se usó una encuesta a efectos de obtener los datos, además de un cuestionario elaborado por la investigadora, la tesis concluyó sobre la existente e importante relación entre los factores institucionales y la satisfacción laboral ($Rho=0.272$, $p=0.002$).

1.2 Fundamentación científica

Variable 1: Gestión Administrativa

La presente investigación en la variable 1, que es la gestión administrativa, se fundamenta teóricamente con el autor, de acuerdo con Hurtado (2008), “la gestión administrativa es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos”. (p. 46)

También tomamos en cuenta los aportes de Sotomayor (2008), en torno a la empresa, pues está en cualquiera de sus niveles de desarrollo, organización o

ingresos, debe contar con una persona a cargo de la gestión administrativa, a fin de que se encuentre garantizado el trabajo en conjunto y la sinergia entre diversos factores como la motivación, liderazgo, orientación por parte de sus personal a fin de cumplir con sus objetivos establecidos.

Sotomayor (2008), considera que “la evaluación se diseña con base en las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control; es decir el desarrollo se efectúa por etapas perfectamente identificadas, las cuales se van entrelazando de manera coordinada, hasta cumplir un fin específico.” (p. 31)

Asimismo tomamos en cuenta lo que señala Hurtado (2008) en torno a la gestión administrativa y las dimensiones que presenta:

- Planeación: En esta primera fase se plantean las metas a alcanzarse en un futuro y cuáles serán los pasos que se deban tomar para poder lograrlo.
- Organización: En esta etapa, que es crucial, se lleva a cabo la asignación de funciones y se delimitan las responsabilidades al establecerse los cargos. En este periodo se estructura y confecciona la organización.
- Control: Se efectúa una comparación de los resultados luego de la aplicación de nuevos procesos, a fin de analizar su efectividad y corregir en cuanto sea necesario.

Según Garzón (2011) la gestión administrativa es la capacidad estratégica de Gerencia Administrativa por parte de todo Jefe o Gerente de una Organización, que efectuando el correspondiente análisis estratégico sobre la situación de los

recursos disponibles, ejecución de procesos y operaciones, y desempeño del personal, se puedan orientar conjuntamente en torno a la toma de las decisiones competentes, que permitan lograr los objetivos esenciales según la organización en un período específico, en torno al nivel de su productividad y mejoramiento de la calidad de servicios ofrecidos.

Teniendo en cuenta lo sostenido por la Teoría de gestión administrativa clásica, como sostiene Carrasco (2011) el tratamiento del enfoque de administración clásico se llevó a cabo en virtud de una visión principalmente organizativa que existió durante la revolución industrial. Esta visión que buscaba la organización de las actividades recibió influencias de Adam Smith, y toma varios conceptos relacionados con la calidad y eficiencia de autores posteriores y no menos importantes, como Frederick Taylor, Henry Fayol y Max Weber. Es importante reconocer que el aporte de estos autores se sigue tomando como referencia para abordar el estudio de la administración tal como la conocemos hoy en día, puesto que conceptos como organización, calidad y eficiencia gozan de plena vigencia hoy en día.

Según Álvarez y Chica (2015) la Gestión Administrativa:

Es la organización, coordinación y establecimiento de las acciones estratégicas necesarias para el desarrollo competente de todo proceso administrativo en función como un sistema que opere en base a sus partes conformantes y con el desarrollo ejecutable de las operaciones como actividades asignadas, a ser ejecutadas

eficazmente, con un alto grado de integración e interdependencia, a efectos de perseguirse el conseguimiento de los objetivos determinados, y que asimismo se demuestre finalmente que tienen un cierto grado de estabilidad a pesar de que los componentes estratégicos esenciales como el personal y los procesos administrativos lleguen estar sujetos a cambios constantes (p. 46).

Para Recari (2015) el concepto de gestión administrativa parte del concepto de gestión, que viene a ser “la acción y efecto de gestionar o de administrar, implicando así que gestionar es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera” (p. 3).

También nos encontramos de acuerdo con lo propuesto por Chiavenato (1999) quien señala que la primera función es la de planificación, la cual sirve para delimitar los objetivos que se buscan cumplir y las acciones necesarias para ello. Ello se realiza con sumo detalle, en especial sobre los objetivos y los planes requeridos. En efecto, señalar los planes previamente establecidos para el logro de los objetivos deja claro el camino más adecuado.

Para Eyssautier (2010) precisa que “la planificación es un *proceso que* involucra la composición y la evaluación de decisiones interrelacionadas antes de que la acción sea requerida” (p. 63).

Ante ello podemos concluir que la planificación consiste en una fase de diseño de planes orientados al logro de los objetivos organizacionales que se

plantean en el curso de este mismo proceso, el cual incumbe la toma de decisiones y el uso de estrategias.

En lo que respecta a la organización como función y elemento fundamental en el proceso administrativo, tomamos en cuenta lo que indica Chiavenato (1999), al precisar que en la fase de organización los recursos de la organización, en especial los humanos, son dirigidos y estructurados a efectos de lograr las metas planteadas. Mediante esta función administrativa las personas al interrelacionarse y trabajar en grupo, realizan sus labores de manera más satisfactoria.

En efecto, la organización se basa en la división de trabajo, designar a las personas la realización de las tareas debidamente planteadas, A pesar que de exista una división de cargos y tareas, y se asignan los recursos necesarios.

Ello se diferencia un poco de lo que señala Vásquez (2002), para quien la organización está conformada por técnicas orientadas al estudio de la estructura de la empresa y su funcionamiento, que faciliten el logro de las metas planteadas.

Sin embargo, las posiciones previamente mencionadas están de acuerdo en lo que respecta al diseño de la organización para el logro de las metas planteadas. Ello se ve reforzado por lo que plantea Eyssautier (2010), al afirmar que la organización es “la parte de la administración que tiene que ver con el establecimiento de una estructura de roles para que sean cumplidos en la empresa” (p. 105)

Los principios básicos de una organización moderna para Blanco y Maya (2005) moderna son: “1. La organización tiene que ser transparente, 2. Alguien debe tener la potestad de tomar la decisión final sobre diversas situaciones, 3. La organización debe ajustarse a su cometido; y, 4. La autoridad debe ser acorde a la función.” (p.4).

Según Chiavenato (1999) la dirección consiste en la puesta en funcionamiento de la empresa y su dinamismo; se encuentra íntimamente ligada con los recursos humanos de la empresa. Mientras Eyssautier (2010) refiere que la dirección consiste fundamentalmente en los esfuerzos realizados para conducir a los factores humanos de la empresa.

En conclusión, la dirección incide en el factor humano de las empresas, y tiene como principal cometido el orientar a las personas para que estas puedan desarrollar sus actividades de forma adecuada, tanto en forma individual, como a nivel de grupo, gracias a la generación de la sinergia.

Finalmente, compartimos la opinión de Chiavenato (1999) el control tiene como finalidad que los resultados de las funciones de planificación, organización y dirección se adecuen en lo posible a los objetivos establecidos previamente. A través del control se puede determinar si las actividades de la empresa contribuyen a alcanzar los resultados u objetivos deseados.

Precisamente, el control consiste en conocer y evaluar el desempeño, tanto a nivel individual como organizacional, puesto que al monitorear la situación

actual, puede optar por decisiones que puedan corregir los efectos no deseados y se reajusta la estrategia que se había diseñado.

A decir de M. Eyssautier (2010), “dentro del proceso administrativo es la etapa de comparar lo realizado con lo planeado, tomando las acciones correctivas necesarias ante cualquier desviación”. (p.141).

La variable 2 Logros de objetivos organizacionales se fundamenta teóricamente con el autor (Rodríguez, 2002, p. 41) indico que el logro de objetivos organizacionales es una condición futura deseada y planeada por la dirección general hacia la cual se orientan los esfuerzos.

Compartimos lo que señala Chiavenato (1999) en torno a los objetivos organizacionales, puesto que para dicho autor los objetivos organizacionales constituyen un campo de estudio frecuentemente explorado y señala que alcanzarlos es la razón de ser de las unidades sociales que son, en efecto, las organizaciones. El objetivo no es más que una situación deseada y pretendida para el futuro.

A través de estas definiciones el autor deja claro que las organizaciones se dirigen siempre hacia el logro de estos objetivos previamente definidos, los cuales no son más que una situación favorable para la entidad que al principio es una representación deseada y a medida que la organización logre cumplir sus metas se va convirtiendo en realidad, y da paso a nuevos objetivos.

Según (Rodríguez, 2002) se identifican dos características esenciales de todo objetivo:

- Deben ser definidos por anticipado.
- Describen un resultado hacia cuyo logro se deberán orientar los esfuerzos.

(p. 41)

Acercas de (Patlán, 2016) en el logro de objetivos organizacionales se incluyen las definiciones que se pretende lograr: a) humanizar y democratizar (participación de los trabajadores) los entornos laborales, b) lograr los objetivos organizacionales, c) conseguir la competitividad, d) alcanzar la productividad en las empresas, e) ampliar el potencial de los trabajadores, f) mayor implicación, satisfacción y eficacia, g) mejorar la relación superior-subordinado, entre otros.

Según (Rodríguez, 2002) la clasificación de objetivos organizacionales son:

- Económicos: se refiere a los propósitos económicos de una entidad, sus acreedores y del o los propietarios. (p. 42)
- De servicio: se refiere a los propósitos de las necesidades de los clientes consumidores. (p. 42)
- Sociales: se refiere a los propósitos de proteger los intereses económicos, personales y sociales de los empleados, gobierno y la sociedad. (p. 42)

1.3. Justificación

En lo que respecta a la teoría, esta nos ha ayudado a acopiar a los conocimientos necesarios para formar un cuerpo conceptual que sirva de referencia en torno a la gestión administrativa, ello contribuirá a evaluar si existe una relación directa con

el logro de objetivos organizacionales. Será necesario también, profundizar en el estudio de las teorías sobre las citadas variables y sus dimensiones, a efectos de que pueda servir como modelo para los interesados y las personas que ocupan cargos directivos en el Área de Salud. Este estudio servirá como un aporte en miras de conocer a profundidad las variables mencionadas, y por último y no menos importante, podrá ser antecedente para futuros estudios.

La prestación de servicios de salud al igual que cualquier otra actividad empresarial, requiere de la aplicación del proceso administrativo en forma secuencial, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos. En los servicios médicos el objetivo principal es mejorar las condiciones de salud del paciente, con la optimización de las potencialidades de los trabajadores, instrumentos de trabajo y desarrollo tecnológico.

La investigación contribuirá a que las instituciones de salud planifiquen una gestión empresarial adecuada, compartiendo ideas, dando soluciones para el surgimiento de la entidad, quitando la barrera que impide actuar con naturalidad, de esa manera obtendremos un mejor nivel de desempeño laboral para que a través de ello el personal de salud de los servicios que brinda el Hospital Vitarte ejecuten un mejor desempeño en su trabajo diario.

Es innegable que una mejora en las condiciones laborales de los colaboradores y oportunidades de crecimiento puede traer consecuencias beneficiosas como un mejor desempeño de los mismos, en términos de eficiencia

y eficacia, así como mayor motivación, identificación con la institución y un sentido de realización personal.

1.4 Problema

Para lograr una adecuada gestión administrativa en los establecimientos de salud, es importante considerar procesos administrativos tales como: planificación, organización, dirección y control, siendo un tema crucial, el mismo que ha permitido la permanente pugna entre las organizaciones y empresas en pos de su competitividad, lo cual ha redundado en mayor esfuerzo y especialización por parte de las personas, cuya eficiencia beneficia indudablemente a las instituciones.

La atención médica es un servicio y la gestión que se lleva a cabo en una empresa de servicios difiere de la de productos y bienes, el servicio de salud es la ayuda que ofrece y recibe una persona en aras de que se optimicen sus procesos vitales y se encuentre protegida de eventualidades que podrían perjudicarla.

Estos servicios se brindan en un marco organizacional basado en diversos factores provenientes del entorno y de las motivaciones de las personas integrantes de dicho sistema, traducidas en acciones cuyas consecuencias afectan a la organización. Ello se debe principalmente a que el capital de mayor valor que puede tener una empresa es sin lugar a duda la persona.

En las instituciones, se le da gran importancia a la gestión administrativa puesto que es fundamental para el diseño de la estrategia y permite a las

personas que integran los cargos gerenciales tener una mejor visión de la entidad. Asimismo, la gestión administrativa sirve para efectuar un diagnóstico sobre las necesidades de la empresa en función a los objetivos deseados, observando la realidad del entorno. Tomando este diagnóstico como base se decide qué acciones se ejecutara para alcanzar la visión del futuro que se espera para la organización. En lo que respecta a la salud pública, es importante idear métodos adecuados que contribuyan para influir sobre el desempeño de los colaboradores. Ello es de suma importancia para la mejora en los servicios brindados a los pacientes y los efectos positivos operados en estos y en los mismos colaboradores.

Actualmente en el Hospital Vitarte, en el que se realizará la investigación se presentan situaciones administrativas que preocupan a sus directivos ya que se nota que los servicios hospitalarios que brindan, no cuentan con una base en la gestión, no se cuenta con un sistema de planificación, organización, dirección y control que facilite el cumplimiento de la calidad de servicios con eficiencia eficacia, asimismo que permitan identificar aquellos puntos débiles donde se necesita una mayor atención e información para poder destinar los recursos necesarios para ofrecer un buen servicio hospitalario a los pacientes que acuden al Hospital Vitarte.

En medio de los problemas de gestión administrativa en los servicios hospitalarios, encontramos a la falta de eficiencia al aplicar mecanismos de control en las diferentes áreas que brinda el Hospital, lo que no permite tener los resultados esperados, siendo necesario de acuerdo a los hallazgos y

observaciones una auditoria interna, con la finalidad de solucionar aquellas debilidades y fortalecerlas de manera inmediata, en beneficio de los pacientes, la buena gestión e imagen del Hospital.

En el Hospital Vitarte, es necesario que esta situación sea revertida, para estos efectos es menester la aplicación de mecanismos que incidan en el control y la dirección para las normas técnicas que contribuyan a la debida orientación y unificación de los controles internos. Ello facilitará a que los órganos del hospital funcionen adecuadamente y la gestión de los Centros de Servicios Hospitalarios sea uniforme y sirvan para uniformizar los sistemas, tanto de gestión, como de control interno, para logro de las metas, objetivos, misión y visión del Hospital para lograr el resultado deseado o esperado.

Es entonces necesario reconocer que la dirección es sumamente importante para la gestión que contribuya al desarrollo y mejora de la organización en el hospital, este reconocimiento debe partir desde los conceptos referidos al tema que nos ocupa, los cuales nos permitan dar a conocer las distintas dimensiones y categorías esenciales para su medición. Estas dimensiones y categorías están relacionadas con los valores organizacionales, las creencias, costumbres, entre otras prácticas.

Por todo lo expuesto anteriormente, se busca obtener información de la relación que exista entre la gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales del personal de salud en los servicios del Hospital Vitarte, Ate –

2016 y bajo esta relación planteada entre estas dos variables y es elaborado el problema general.

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate - 2016?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación existente entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate - 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación existente entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate - 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación existente entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate - 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

La hipótesis general de investigación es la siguiente:

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate – 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate – 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate - 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

El objetivo general de investigación es el siguiente:

Determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate– 2016

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate – 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate – 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del hospital Vitarte, Ate - 2016.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Se identifican las siguientes variables:

Variable (1) Gestión administrativa y la Variable (2) Logro de objetivos organizacionales.

2.2. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual de la variable 1

La gestión administrativa tiene que ver con acciones que toda organización debe contemplar para el desarrollo de actividades administrativas que permitan el cumplimiento de cada instancia de este proceso, que a saber son; la planeación, organización, dirección y control; los cuales son procesos gerenciales necesarios para lograr y comprender operaciones de manera que generen los resultados deseados.

Definición operacional de la variable 1

La variable Gestión administrativa se divide en las siguientes dimensiones que son planeación, organización y control.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1 Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Planeación	Toma de decisiones	1, 2, 3	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo =2	Deficiente
	Planes y objetivos	4, 5, 6	Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo=5	
Organización	Identidad	7, 8, 9	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo =2	Deficiente
	Recursos	10,11,12	Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo=5	
Control	Ambiente	13,14,15	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo =2	Deficiente
	Acciones	16,17,18	Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo=5	

Operacionalización de la variable 2: Logros de objetivos organizacionales

Definición conceptual de la variable 2

Considerar objetivos organizacionales permiten realizar tareas de manera adecuada, optimizar los tiempos en los procesos de ejecución, definir los recursos y técnicas requeridos a fin de cumplirlos y toma de decisiones de manera adecuada, asimismo evaluar los logros alcanzados, para evitar errores, con la finalidad de orientarlos a una meta establecida de acuerdo a la misión y visión de la organización.

Definición operacional de la variable 2

La variable Logro de objetivos organizacionales se divide en las siguientes dimensiones que son económico, de servicio y sociales.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2 Logro de objetivos organizacionales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Económicos	Recursos	1, 2, 3	Totalmente en desacuerdo=1	Deficiente
	Infraestructura	4, 5,6	En desacuerdo =2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo=5	
Servicio	Calidad en el servicio	7, 8, 9	Totalmente en desacuerdo=1	Deficiente
	Atención inmediata	10,11,12	En desacuerdo =2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo=5	
Sociales	Responsabilidad	13,14,15	Totalmente en desacuerdo=1	Deficiente
	Compensaciones	16,17,18	En desacuerdo =2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo=5	

Metodología

En general los trabajos de investigación se efectúan de tres maneras: cuantitativas, cualitativas y mixtas. Para esta investigación, la metodología será principalmente cuantitativa, el cual se caracteriza por hacer uso de técnicas y métodos exactos.

Este enfoque cuantitativo es, de acuerdo a lo señalado por Hernández, Fernández & Baptista (2014), secuencial y probatorio. El orden en este método es riguroso, aunque ello no obsta a que alguna de las fases pueda ser redefinida de acuerdo al caso. Se inicia con una idea de la cual, una vez delimitada, se plantean preguntas y objetivos de investigación. Luego de ello, se hace una revisión de la literatura existente y se elabora un marco teórico. De estas preguntas fluyen hipótesis y se establecen variables. Posteriormente se diseña un plan cuya finalidad es probar las hipótesis, luego se miden las variables en un contexto determinado; estas mediciones son analizadas a través de métodos estadísticos.

Luego de este proceso se puede arribar a un conjunto de conclusiones referidas a las hipótesis. En el presente trabajo se ha empleado la estadística no paramétrica.

2.3 Tipo de Estudio

El presente estudio tiene como finalidad probar una hipótesis sustentada en sus bases teóricas, recabados en razón del planteamiento de nuestras preguntas.

La investigación es de tipo básica, pura o fundamental, porque busca poner a prueba los fundamentos teóricos sin ninguna intención de aplicar resultados a problemas prácticos. El investigador se preocupa por el desarrollo del conocimiento científico y no exige en responder las implicancias prácticas de su estudio (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.92).

En consecuencia, en lo que respecta a la posible aplicación de sus resultados y conclusiones esta investigación es de tipo básico y puro. Asimismo, en el presente estudio hacemos uso de diversos instrumentos conducentes a obtener información sobre distintas características de las variables en estudio que sirvan para probar la hipótesis,

En consecuencia el estudio es de tipo descriptivo, tal como afirman Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014): “La investigación descriptiva comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio” (p.92), y Tamayo y Tamayo (2012), quien señala que “la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta” (p.56).

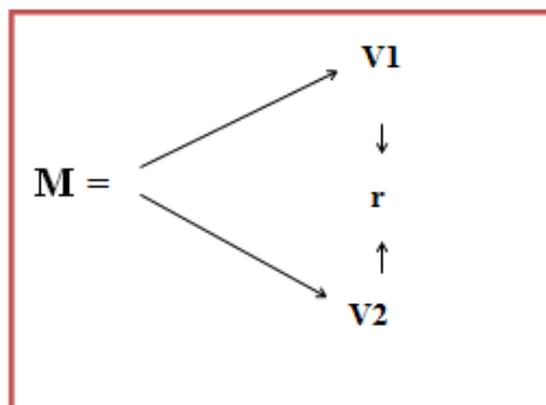
Finalmente, en adición a las características previamente señaladas, este estudio es de nivel correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2010) efectúan la siguiente descripción:

Un tipo de estudio que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. (...) Al evaluar el grado o niveles de correlación entre las dos variables, mide cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después se lleva a cabo la prueba de correlación con la finalidad de conocer el nivel de intensidad o relación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (p.91).

2.4 Diseño

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que la investigación “tiene un diseño no experimental porque el investigador o algún programa de intervención no han realizado la manipulación activa o experimental de ninguna de las variables” (p. 115). Compartimos dicha afirmación en lo que concierne a esta investigación; además de ello, este estudio es transversal puesto a que se lleva a cabo durante un periodo específico.

Diagrama del diseño de investigación:



Dónde:

M : Muestra de estudio

X : Gestión administrativa

Y : Logro de objetivos organizacionales

O₁ : Evaluación de la Gestión administrativa

O₂ : Evaluación de los Logro de objetivos organizacionales

r : La “r” hace mención a la posible relación entre ambas

Variables.

2.6 Población, muestra, muestreo**2.6.1 Población**

Sánchez y Pongo (2014), define al término población como “la recolección de todas las observaciones de interés” (p. 91). Estas observaciones son para el investigador las llamadas unidades de análisis.

La Población en la investigación cuenta con 140 colaboradores en el Hospital Vitarte en el año 2016, quienes tienen una participación permanente en las labores cotidianas del nosocomio y experimentan lo que se quiere medir.

Tabla 3

Distribución de la población del personal asistencial del Hospital Vitarte.

Área	Detalle	N°
Medicina	Medico	10
	Enfermera	10
	Técnico	10
Cirugía	Medico	10
	Enfermera	6
Pediatria	Técnico	6
	Medico	10
	Enfermera	10
	Técnico	10
	Medico	4
Trauma shock	Enfermera	5
	Técnico	5
	Medico	4
Ginecología	Obstetricia	5
	Técnico	5
	Médicos	10
Apoyo al diagnostico	Tecnólogos	10
	Técnicos	10
Total		140

2.6.2 Muestra

Según (Hernández *et al.*, 2014) La muestra es, en esencia:

Un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos

población. Son los sujetos que conformaran parte del estudio, seleccionados a través de criterios del investigador (p. 175).

Fue delimitada la muestra en 103 colaboradores del Hospital Vitarte en el año 2016, para ello se hizo uso de la fórmula contenida en la tabla de Atkins y Colton.

$$n = \frac{N(Z^2) (P) (Q)}{(N-1) e^2 + (Z^2) (P) (Q)} = \frac{140 (1.96) (0.5) (0.5)}{139 (0.05)^2 + (1.96) (0.5) (0.5)} = \frac{134.45}{1.30} = 103.42$$

n = 103 trabajadores

Donde:

n: Tamaño de muestra

N: Población

Z²: valor (1.96)²

P: Probabilidad de acierto =50%

Q: Probabilidad de fracaso =50%

e²: Error = (0.05)²

2.6.3 Muestreo

El muestro según (Valderrama, 2014, p. 188) es “el proceso de selección de una parte representativa de la población, la cual permite estimar los parámetros de la población”. Tenemos dos clases de muestreo: el probabilístico y el no probabilístico.

En la presente investigación hacemos uso de muestras probabilísticas, que resultan esenciales a efectos del diseño de una investigación, al ser de corte transversal. Es un cometido de esta investigación llevar a cabo estimaciones de variables en la población, las cuales son medidas y analizadas a través de las pruebas de tipo estadístico efectuadas en una muestra.

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia.

A continuación se señalan los criterios de selección:

- Los criterios de inclusión:
 - Personal Asistencial de salud que labora en el Hospital Vitarte-Ate, en el año 2016.
- Los criterios de exclusión son:
 - El personal Interno y/pasante que son 12 personas.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Descripción de las técnicas

En el estudio se realizó la técnica de la encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

En tal sentido, de acuerdo con Hernández et al (2014) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajara con un total de 217 del personal del hospital.

Teniendo como base la técnica elegida se emplearon dos cuestionarios, que son instrumentos tipo escala que contienen ítems que son respondidos por la muestra en base a sus percepciones. La operacionalización de las variables es fundamental para la elaboración de los cuestionarios. Asimismo, como instrumento de recolección se hizo uso de una encuesta, la cual Salkind (1998) citado por Valderrama (2014) es “un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo, porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador” (p. 195).

Validación y confiabilidad del instrumento

Compartimos la opinión de Valderrama (2014) quien señala que “todo instrumento de medición ha de reunir dos características: validez y confiabilidad” (p. 205) Ello es esencial puesto que los instrumentos deben ser lo suficientemente precisos y seguros en el marco de la investigación científica.

Validación

La validación es un proceso a través del cual se determina la validez del instrumento que servirá para recolectar los datos, y se refiere a la capacidad que tiene el instrumento elegido para medir una variable.

Confiabilidad

Para Valderrama (2014), “un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones, esquemáticamente, se evalúa administrando el instrumento a una misma muestra

de sujetos” (p. 215). Se determina que un instrumento de medición ostenta confiabilidad con la ayuda de la información recopilada por la realización de un prueba piloto, según el mismo autor, “con las respuestas obtenidas se realizaran las correspondientes rectificaciones. El ajuste del instrumento es una fase que se realiza a través de la aplicación de la herramienta a un grupo piloto” (p. 205).

Los instrumentos empleados en el presente estudio fueron validados tomando como base a la categoría “validez de contenido”, que fue determinada en base a las opiniones de reconocidos académicos, quienes efectuaron la validación de los ítems contenidos en los instrumentos, confirmando su aplicabilidad.

La confiabilidad fue confirmada luego de un prueba piloto realizada con 30 profesionales. Dicha prueba piloto dio como resultado a un alfa de Cronbach igual a 0.757 en la variable 1 y 0.873 en la variable 2, que significa que el instrumento goza de confiabilidad para su propósito de recabar información.

Para el presente estudio la confiabilidad se vio probada gracias al alfa de Cronbach, y pudo encontrarse alta confiabilidad de 0.757 en la variable 1.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable 1

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,757	,728	18

El alfa de Cronbach ha sido utilizada a fin probar la confiabilidad en el presente estudio, al tener la calidad de instrumento politómico pudo determinarse una confiabilidad excelente de 0.873 en la variable 2.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable 2

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,873	,916	18

2.8 Métodos de análisis de datos

Respecto a los métodos de análisis de datos según (Valderrama, 2014, p. 229) nos menciona lo siguiente:

Posterior a la aplicación de las encuestas tenemos un conjunto de datos listos para ser procesados. Así estos, a decir del autor, podrán ser

utilizados para cualquier tratamiento estadístico y por lo tanto ayudaran a elaborar los demás pasos que requiera el trabajo de investigación.

En nuestra tesis por la naturaleza de su medición son variables cualitativas o categóricas como afirma (Valderrama, 2014, p. 158) porque:

Cuando solo pueden ser expresadas en términos cualitativos (cualidades) estableciendo niveles y jerarquías, tales como los niveles culturales de una población, la influencia de los medios de comunicación social o el de las tradiciones populares en el proceso educativo.

Según (Carrasco, 2006, p. 222) las variables cualitativas son susceptibles de variación cualitativa y su medición no puede ser expresada numéricamente. Ejemplo: Actitud, conducta, grado de aceptación.

Ambas variables son cualitativas y tendrán el siguiente tratamiento estadístico (Valderrama, 2014, pp. 230-231)

-Análisis descriptivo

Se hará uso de:

- Tablas de frecuencia.

-Para la prueba de hipótesis

- Coeficiente de correlación de Spearman.

-Pruebas de normalidad

Según (De la Garza, Morales y Gonzales, 2013, pp. 135-141) las pruebas de normalidad más usuales son:

- Prueba de Shapiro-Wilk: Esta prueba de hipótesis es utilizada para muestras pequeñas, es decir, de entre 3 y 50 datos u observaciones. El

proceso para la obtención del estadístico de prueba requiere un coeficiente, el cual varía según el número de datos y son valores fijos.

- Prueba de Kolgomorov-Smirnov: Esta es una prueba de hipótesis que permite medir que tanto se parecen o coinciden una distribución teórica específica y una variable. El estadístico de Kolgomorov-Smirnov generalmente se utiliza para muestras grandes, ya que con esto se vuelve más potente, es decir, para cuando el tamaño es mayor o igual a 50.

2.9 Consideraciones éticas

En el curso de esta investigación se ha hecho observación de los principios éticos correspondientes para su estudio, haciendo especial énfasis en lo que respecta a la autonomía, privacidad, etc., se ha contemplado lo siguiente:

- Solicitud a los directivos de la institución a efectos de obtener la aprobación para aplicar los instrumentos correspondientes, con el compromiso de brindarles la retroalimentación con los resultados.
- Compromiso del investigador de respetar la confiabilidad de la data obtenida y la veracidad de los resultados.
- Los datos de identificación y demás información brindada por los participantes, han sido utilizados de forma confidencial y para fines académicos.
- Toda información acopiada ha sido utilizada de forma exclusiva en el estudio.

- El presente estudio es totalmente real. El investigador preservará la originalidad y autenticidad del mismo en aras de aportar a la comunidad científica.
- Se ha respetado la normativa vigente relacionada con la autoría de los trabajos tomados como referencia.
- Los resultados que se hayan obtenido en la presente investigación serán respetados; las conclusiones y resultados no serán modificados, simplificados, exagerados u ocultos. No se hará uso de datos falsos, ni se realizarán informes intencionados.
- No se incurrirá en plagio, la propiedad intelectual de los autores será respetada y las partes de textos o citas de estos serán citados de manera adecuada.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

A continuación se realiza la presentación de lo obtenido en la prueba de campo que se llevó a cabo, para ambas variables, con la aplicación de las métricas que corresponden a indicadores seleccionados.

Tabla 6

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	103	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	103	100,0

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

La Tabla 6 muestra que 103 encuestas fueron procesadas en el programa SPSS V. 22, las cuales no presentan casos de exclusión.

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolgomorov Smirnov

		Gestión (agrupado)	Planeación (agrupado)	Organización (agrupado)	Control (agrupado)	Logro (agrupado)
N		103	103	103	103	103
Parámetros normales	Media	3,42	4,17	2,98	3,09	2,96
	Desviación estándar	1,168	1,067	1,221	1,535	1,414
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,167	,293	,212	,175	,150
	Positivo	,164	,217	,212	,175	,150
	Negativo	-,167	-,293	-,128	-,171	-,129
Estadístico de prueba		,167	,293	,212	,175	,150
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000

De acuerdo con la Tabla 7 es posible deducir que el valor de Kolgomorov Smirnov arroja un valor sigma asintótico (bilateral) de 0,000 o 0,000% el cual es inferior al

permitido, que es el 5,00% o 0,05. Por consiguiente, no ostenta normalidad. En consecuencia, no llevarán a cabo pruebas paramétricas.

3.1.1 Descripción de las variables

3.1.1.1 Frecuencias

Tabla 8.

Medidas de frecuencia de la variable: Gestión administrativa.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	23	22,3
Regular	64	62,1
Eficiente	16	15,5
Total	103	100,0

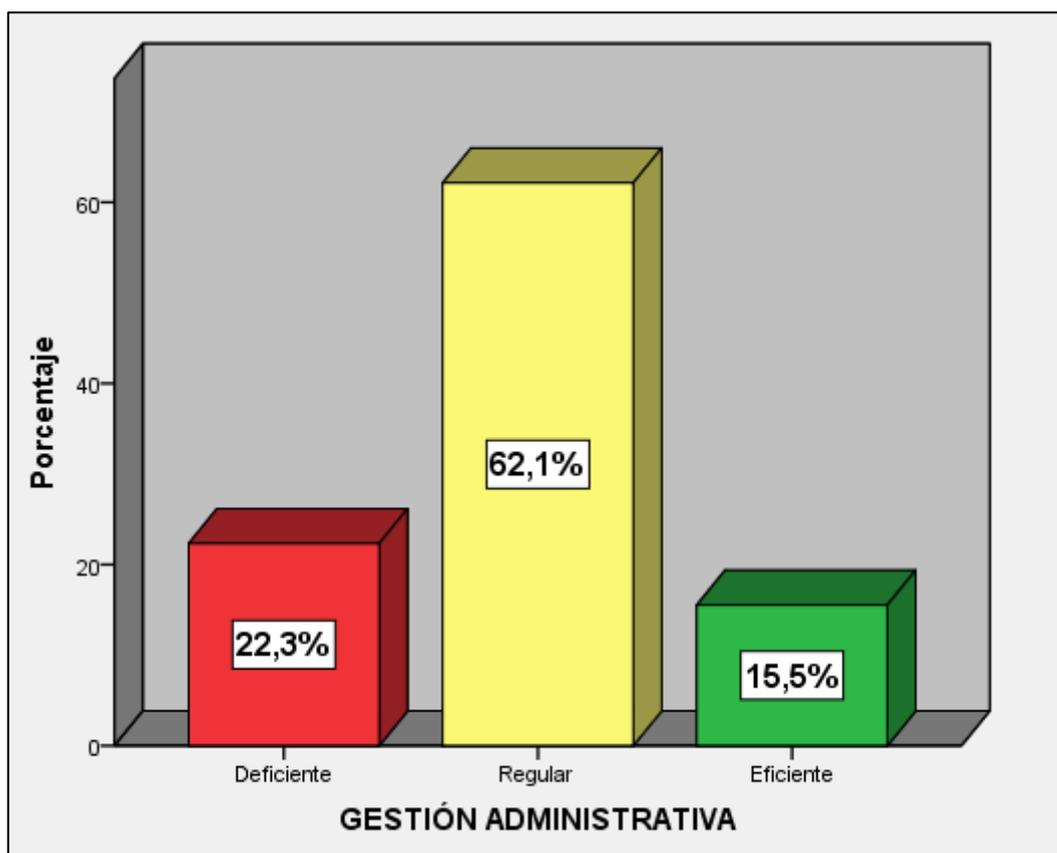


Figura 1. Gráfico de barras de la variable Gestión administrativa.

En la tabla 8 y figura 1, se determina que según la percepción de los 103 individuos que conforman el Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016, los cuales fueron encuestados, el 62,1% perciben que existe un nivel regular en la gestión administrativa, 22,3% perciben que existe un nivel deficiente en la gestión administrativa y el 15,5% perciben que existe nivel eficiente en la gestión administrativa.

Tabla 9.

Medidas de frecuencia de la dimensión: Planeación

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	21	20,4
Regular	61	59,2
Eficiente	21	20,4
Total	103	100,0

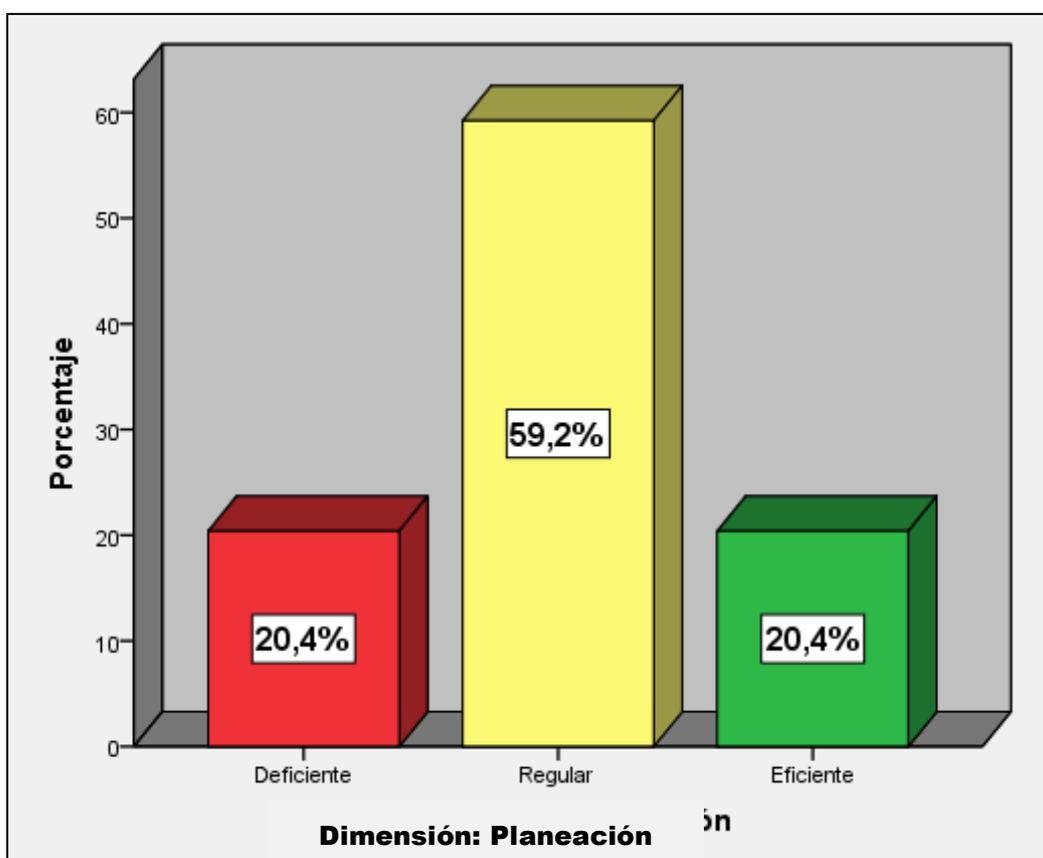


Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión Planeación.

En la tabla 9 y figura 2, se determina que según la percepción de los 103 individuos que conforman el Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016, los cuales fueron encuestados, el 59,2% perciben que existe un nivel regular en la planificación, 20,4% perciben que existe un nivel deficiente en la planeación y el 20,4% perciben que existe nivel eficiente en la planeación.

Tabla 10.

Medidas de frecuencia de la dimensión: Organización

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	25	24,3
Regular	60	58,3
Eficiente	18	17,5
Total	103	100,0

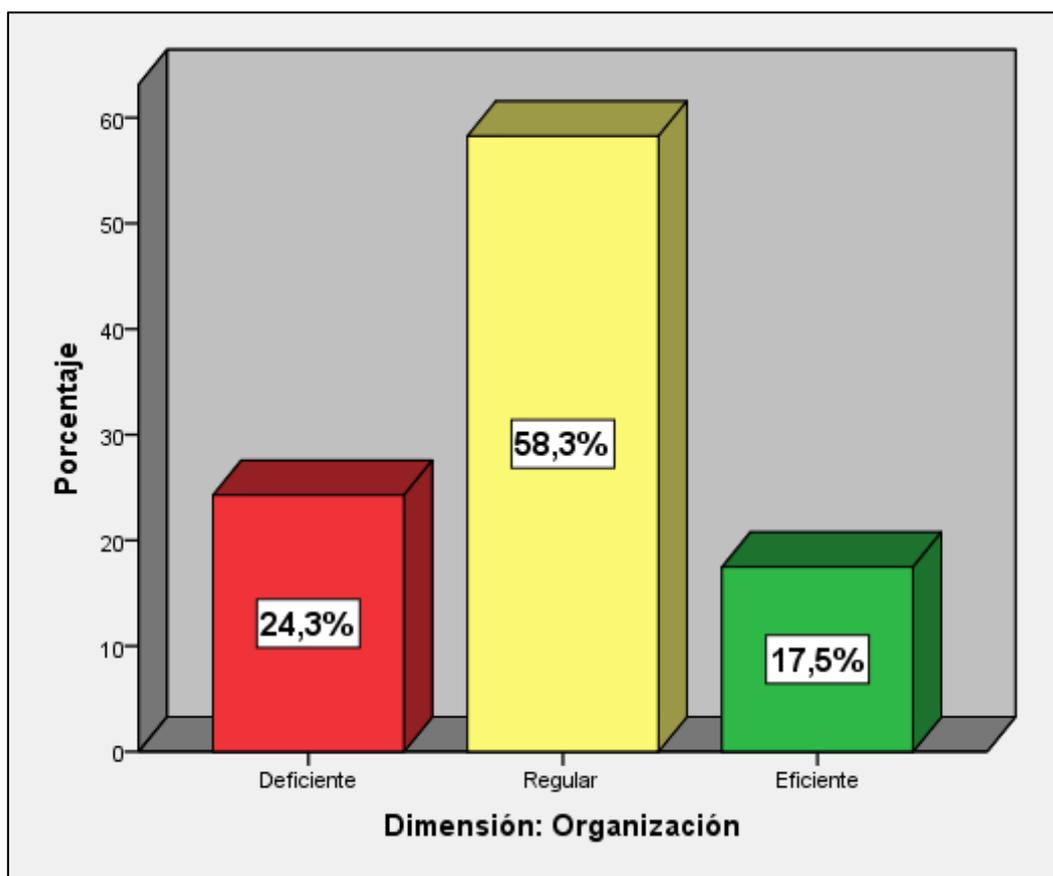


Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión Organización

En la tabla 10 y figura 3, se determina que según la percepción de los 103 individuos que conforman el Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016, los cuales fueron encuestados, el 58,3% perciben que existe un nivel regular en la organización, 24,3% perciben que existe un nivel deficiente en la organización y el 17,5% perciben que existe nivel eficiente en la organización.

Tabla 11.

Medidas de frecuencia de la dimensión: Control

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	24	23,3
Regular	63	61,2
Eficiente	16	15,5
Total	103	100,0

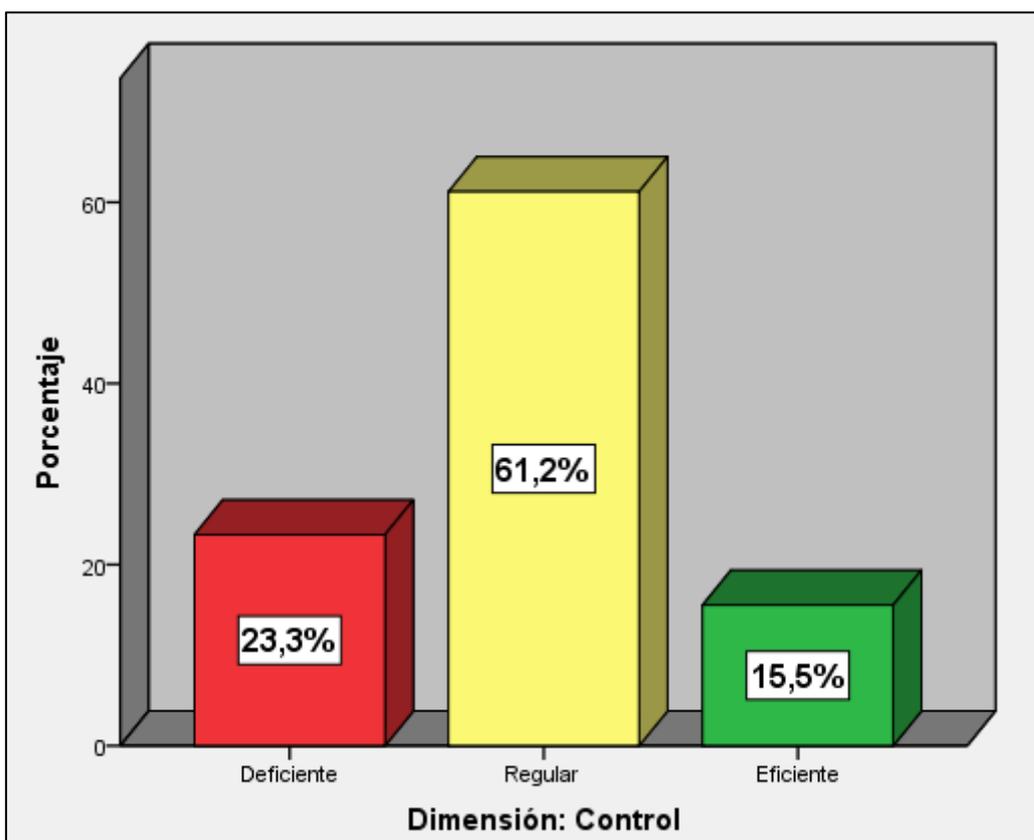


Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión Control

En la tabla 11 y figura 4, se determina que según la percepción de los 103 individuos que conforman el Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016, los cuales fueron encuestados, el 61,2% perciben que existe un nivel regular en el control, 23,3% perciben que existe un nivel deficiente en el control y el 15,5% perciben que existe nivel eficiente en el control.

Tabla 12.

Medidas de frecuencia de la variable: Logros de objetivos organizacionales.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	21	20,4
Regular	62	60,2
Bueno	20	19,4
Total	103	100,0

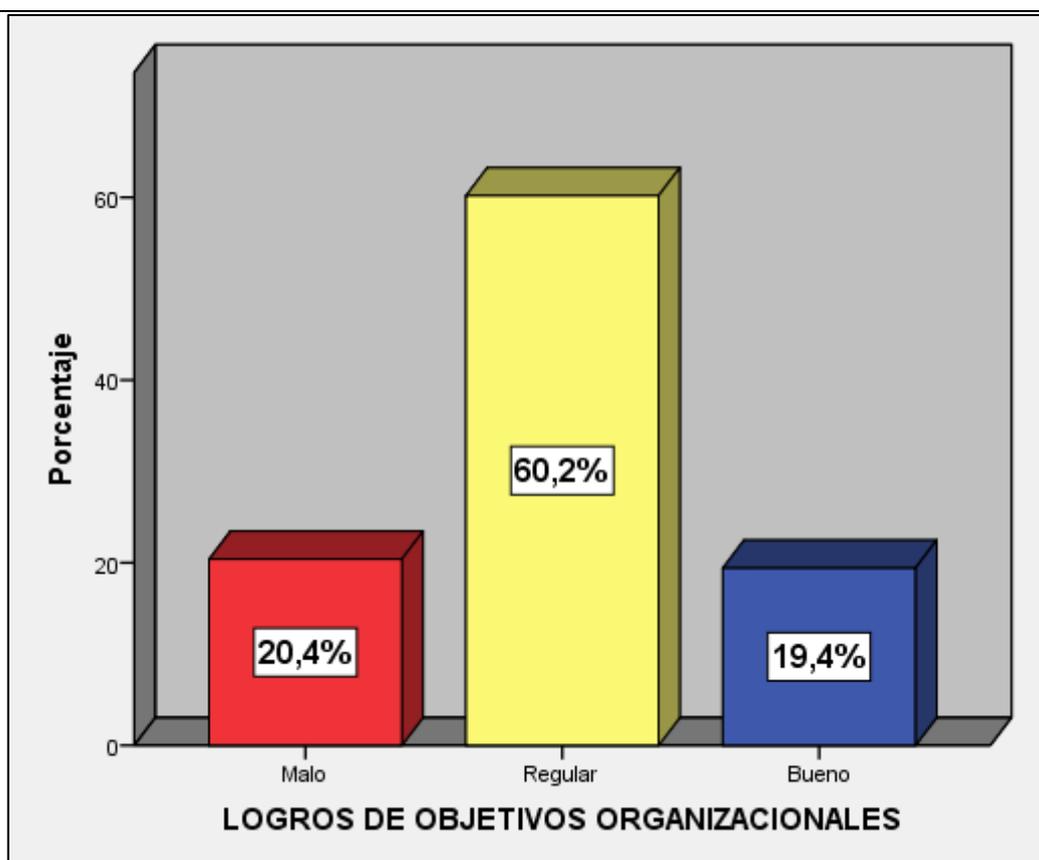


Figura 5. Gráfico de barras de la variable Logros de objetivos organizacionales.

En la tabla 12 y figura 5, se determina que según la percepción de los 103 individuos que conforman el Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016, los cuales fueron encuestados, el 60,2% perciben que existe un nivel regular en logros de objetivos organizacionales, 20,4% perciben que existe un nivel malo en los logros de objetivos organizacionales y el 19,4% perciben que existe nivel bueno en los logros de objetivos organizacionales.

3.2 Prueba de hipótesis

En esta investigación se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman (0.05), debido a que las variables Gestión administrativa y logros de objetivos; y los instrumentos que se emplearan son categóricos.

Contrastación de la hipótesis general.

Hg: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 13

Medidas de correlación entre la gestión administrativa y logros de objetivos organizacionales.

			Gestión	Logros de objetivos
			administrativa	organizacionales
Rho	de Gestión	Coeficiente de		
Spearman	administrativa	correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Logros de objetivos	Coeficiente de		
	organizacionales	correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En esta investigación, se empleará la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables tratadas gestión administrativa y logros de objetivos organizacionales según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

Esta prueba estadística dio como resultado que existe una relación de .878** entre las variables mencionadas. Este grado de correlación señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación considerable. Además tiene un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna.

Contrastación de la hipótesis específica 1.

H1: Existe una relación significativa entre la planificación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

Ho: No existe una relación significativa entre la planificación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 14

Medidas de correlación entre la planificación y logros de objetivos organizacionales.

		Logros de objetivos organizacionales	
		Planificación	Logros de objetivos organizacionales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	103	103
Logros de objetivos organizacionales			
	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	103	103

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En esta investigación, se empleará la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. La variable tratada fue logros de objetivos organizacionales y la dimensión fue planificación según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

Esta prueba estadística dio como resultado que existe una relación de .892** entre ellas. Este grado de correlación señala que la relación entre ellas es positiva y tiene un nivel de correlación considerable. Además tiene un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se toma la alterna.

Contrastación de la hipótesis específica 2.

H2: Existe una relación significativa entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

Ho: No existe una relación significativa entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 15

Medidas de correlación entre la organización y logros de objetivos organizacionales.

		Logros de objetivos organizacionales	
		Organización	
Rho de Spearman	de Organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,878**
		N	. 103
	Logros de objetivos organizacionales	Coeficiente de correlación	,878**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 .
			103 103

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En esta investigación, se empleará la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. La variable tratada fue logros de objetivos organizacionales y la dimensión fue organización según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

Esta prueba estadística dio como resultado que existe una relación de .881** entre ellas. Este grado de correlación señala que la relación entre ellas es positiva y tiene un nivel de correlación considerable. Además tiene un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se toma la alterna.

Contrastación de la hipótesis específica 3.

H3: Existe una relación significativa entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

Ho: No existe una relación significativa entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 16

Medidas de correlación entre el control y logros de objetivos organizacionales.

		Logros de objetivos	
		Control	organizacionales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	103	103
Logros de objetivos organizacionales	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	103	103

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En esta investigación, se empleará la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. La variable tratada fue logros de objetivos organizacionales y la dimensión fue control según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

Esta prueba estadística dio como resultado que existe una relación de .893** entre ellas. Este grado de correlación señala que la relación entre ellas es positiva y tiene un nivel de correlación considerable. Además tiene un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se toma la alterna.

IV. Discusión

Se presenta el contraste y discusión de los resultados, que han sustentado y orientado esta investigación, con relación a las hipótesis planteadas, con la intención de justificar los supuestos de trabajo que he planteado, y aportar más información para abrir nuevas vías de investigación en el estudio sobre la Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016.

En el presente estudio me propuse como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016. Se aplicaron dos instrumentos para medir las dos variables de estudio. Los datos fueron sometidos a un análisis descriptivo primero e inferencial después. La investigación fue de tipo básico, de corte transversal y no experimental.

La presente investigación en la variable 1 se fundamenta teóricamente con lo señalado por Hurtado (2008) quien definió la gestión administrativa como “el proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el usos de seres humanos y otros recursos” (p.46).

La variable 2 Logros de objetivos organizacionales se fundamenta con lo señalado por Rodríguez (2002) indico que “el logro de objetivos organizacionales es una condición futura deseada y planeada por la dirección general hacia la cual se orientan los esfuerzos” (p.41).

En lo que se refiere a la hipótesis general, se obtuvo como resultado a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor es de 0.878**, al que el SPSS 22 interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el cual es inferior al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% en virtud de lo cual se pudo concluir que la hipótesis alterna se cumple entonces: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016. Un resultado similar es el estudio internacional de Soto (2011) quien concluyó que los centros de salud en la actualidad enfrentan diversas dificultades que provienen tanto del ambiente externo como del mismo funcionamiento interno de estas entidades, estos desafíos no obstaculizan el normal funcionamiento de estos centros pero si disminuyen considerablemente la calidad de sus servicios y no contribuyen a la mejora de la salud de la población.

También un resultado similar es el estudio nacional de Alosilla et al. (2013) Concluyo que el sector de las clínicas privadas se encuentra amenazado por la visible integración de las entidades prestadoras de salud (EPS), situación que reduce considerablemente su poder de negociación, ello y la falta de terrenos adecuados para su expansión perjudica a este sector, el cual a pesar de tener mejoras a nivel gerencial y económico, aún tiene pendiente diseñar un estrategia común que contribuya a desarrollar planes en común que redunden en el beneficio de los usuarios.

En lo que concierne a la primera hipótesis específica, los resultados que se detectaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor

es de 0.892**, al que el SPSS 22 interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación significativa entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016. Un resultado similar es el estudio internacional de Peña (2014) concluyó que al existir deficiencias en la planificación y los servicios a los pacientes y usuarios se crea la necesidad de adoptar el Plan Estratégico. Las áreas más críticas se encuentran ubicadas en las de atención al paciente, se observa de acuerdo con la técnica de observación directa aplicada en la investigación que existe deficiencias en la atención al paciente.

En lo que concierne a la segunda hipótesis específica, los resultados que se detectaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, 0.881**, al que el SPSS 22 interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el cual es inferior al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% en virtud de lo cual se concluyó que la hipótesis alterna se cumple entonces : Existe relación significativa entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016. Un resultado similar es la tesis de Álvarez (2014) concluyó en que tanto usuarios internos como externos coinciden en que se debe mejorar el espacio físico, la organización e implementar algún sistema de triaje, que garanticen tener un flujo adecuado de pacientes, y que se brinde una atención con calidad y calidez.

En lo que concierne a la tercera hipótesis específica, se detectó a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor es de de 0.893**, al que el SPSS 22 interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000, el cual es inferior al parámetro teórico de 0,05 o 5,00%, en virtud de lo cual se concluyó que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación significativa entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016. Un resultado similar es el estudio nacional de Huamán (2016) en su estudio titulado *Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital María Auxiliadora, 2015*, concluyó que se verifica una relación directa y significativa entre los factores institucionales y la satisfacción laboral (Rho=0.272, p=0.002).

V. Conclusiones

A partir de los resultados que se han obtenido en este estudio sobre la Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016, se han elaborado las siguientes conclusiones:

Primera. Se obtuvo del coeficiente del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.878**, el que aql SPSS 22 interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces se pudo concluir lo siguiente: *La gestión administrativa se relaciona significativamente con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.*

Segunda. Se obtuvo del coeficiente del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.892**, al que el SPSS 22 interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces se pudo concluir lo siguiente: *Existe relación significativa entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016.*

Tercera. Se obtuvo del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.881**, al que el SPSS 22 interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces se pudo concluir lo siguiente : *Existe relación significativa entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016.*

Cuarta. Se obtuvo del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor de 0.893**, al que el SPSS 22 interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000, el mismo que es inferior al parámetro teórico de 0,05 o 5,00%, en virtud de lo cual se puede afirmar que la hipótesis alterna se ha cumplido, entonces se pudo concluir lo siguiente: *Existe relación significativa entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.*

VI. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados y las conclusiones a las que se ha llegado en este estudio se han formulado las siguientes Recomendaciones:

Primera. Se recomienda al ministerio de salud, generar un cambio en la gestión administrativa que asegure el logro de objetivos organizacionales del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016 relacionado a las necesidades y expectativas del personal y usuarios externos, para lo cual se deberá planificar, mantener y mejorar continuamente el desempeño del personal bajo una política de eficiencia, eficacia, y efectividad.

Segunda. Se recomienda al Hospital Vitarte rediseñar e implementar un Plan Estratégico dinámico que satisfaga las expectativas del personal y usuario externo, que permita definir los conceptos filosóficos adecuados para mejorar la gestión administrativa de la entidad, dicho plan debería ser diseñado por un especialista en coordinación con la alta gerencia.

Tercera. Se recomienda que el director del Hospital de Vitarte, diseñe y aplique los instrumentos de control de control gestión para la evaluación de los objetivos propuestos en el plan estratégico, y hacer el seguimiento de las mismas en forma oportuna, para identificar las debilidades y luego realizar los reajustes pertinentes orientados al logro de la mayoría de los objetivos propuestos.

Cuarta. Se recomienda que el director del Hospital de Vitarte genere una adecuada comunicación clara tanto verbal como escrita con el personal del Hospital de Vitarte, pues el directorio asume la existencia de mecanismos de control, que el personal expresa no conocer, por lo que es necesario informar y dejar evidencia de los mismos.

VII. Referencias Bibliográficas

- Álvarez, M. J., Villalva, D. G., & Del Carmen, S. (2013). *Gestión Administrativa y la Satisfacción de los Usuarios en el Hospital Básico Baños* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7466/1/Mg.ASS.2252.pdf>.
- Álvarez A. y Chica S. (2015) *Gestión de las Organizaciones Públicas*. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública. Recuperado de: http://www.esap.edu.co/portal/wpcontent/uploads/2015/08/3ges__org_publicas.pdf
- Vera, A. V., Fernando, R., Levaggi, P. C. J., Peña, A. C., & Rodriguez-Frías, J. J. (2013). *Planeamiento Estratégico del Sector Salud Privada en Lima* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4556>
- Barreto M. (2015) *Aplicación del Plan Estratégico y su influencia en la Calidad de Servicios del Hospital de Santa Rosa, Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Blanco, J. y Maya J. (2005). *Administración de servicios de salud*, Medellín: Corporación para Investigaciones Biológicas CIB.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrasco, F. J. A. (2011). *Estudio Sobre Implementación de Gestión Basada en Procesos en BancoEstado* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/cf-carrasco_fz/pdfAmont/cf-carrasco_fz.pdf.

- Córdova I. (2013) *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima: Editorial San Marcos.
- De la Garza, J., Serrano, B. N. M., & Cavazos, B. A. G. (2013). *Análisis estadístico multivariante*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1999) *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: McGraw -Hill.
- Chiavenato I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill.
- Eyssautier M. (2010) *Elementos Básicos de Administración*. México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010) *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México D.F: McGraw-Hill.
- Huamán N. (2016). *Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital María Auxiliadora, 2015* (Tesis de maestría), Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/384/1/Nancy_Tesis_maestria_2016.pdf.
- Darío, H. C. (2008). *Principios de administración.*, Medellín: Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Hurtado M. (2015) *La Efectividad del Plan Estratégico en el Mejoramiento de la Calidad de Servicios del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz De Puente Piedra* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Garzón C. (2011) *Análisis de los conceptos de Administración, Gestión y Gerencia en enfermería, desde la Producción Científica de Enfermería, en América*

- Latina*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/6678/1/claramariagarzonrodriguez.2011.pdf>
- González E. (2008) *Calidad de la atención en el servicio de urgencias del área de salud Heredia Cubujuquí desde la perspectiva del cliente*. San José, Costa Rica. Instituto Centroamericano de Administración Pública – ICAP,
Recuperado de: http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESINA/2008/Gonzalez_Mendez_Elizabeth_TS_SA.pdf
- Recari F. (2015) *Gestión Administrativa en los Departamentos de Compras y Contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala Campus de Quetzaltenango Quetzaltenango, Mayo de 2015* (Tesis de Grado), Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/01/01/Recari-Fernando.pdf>
- Valencia, J. R. (2010). *Administración de pequeñas y medianas empresas*. Cengage Learning Editores.
- Mejía, E. M. (2008). *La investigación científica en educación*. Lima: Cepredim: UNMSM.
- Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Patlán J. (2017) *Calidad de vida en el trabajo*. Ciudad de México: Editorial Manual Moderno.
- Peña, M. F. (2015). *Plan Estratégico para el Hospital Sagrado Corazón de Jesús del Cantón Quevedo 2013–2018* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/206/1/T-UTEQ-0014.pdf>

- Sánchez S., S. (2010) *Metodología: El Curso*. Lima: Cedeprim-UNMSM.
- Sánchez, S. y Pongo, O. (2014) *Tendencias Contemporáneas: Metodología y Estadística*. Lima: Editorial UNFV.
- Sotomayor, A. (2008). *Auditoria Administrativa*. México: Mc Graw-Hill.
- Soto (2011) *Evaluación de la gestión administrativa en centros médicos auspiciados por organismos internacionales, caso Club Fotario* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2960/1/T1053-MBA-Soto-Evaluacion.pdf>
- Tejena R. (2014) *Modelo de Gestión por procesos para el área de Pediatría del Hospital Regional de Portoviejo Dr. Verdi Cevallos Balda* (Tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador. Recuperado de: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11206/1/Tejena_Velasquez_Rosaura_Monserrate.pdf
- Vásquez, V. (2002) *Organización Aplicada*. Quito- Ecuador: Gráficas Vásquez.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: Editorial San Marcos.
- Fernández, V., Ángel, R., & Rey Córdova, N. G. (2013). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.

VIII. Anexos

APENDICE A
MATRIZ DE CONSISTENCIA

La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016 Autor: Br. Ives Omar Veliz Huanca							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>¿Qué relación existe entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016?</p>	<p>Objetivo General Determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar la relación entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.</p>	<p>Hipótesis General La gestión administrativa se relaciona significativamente con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.</p> <p>Hipótesis específicos.</p> <p>Existe relación significativa entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.</p>	Variable 1: Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Planeación	Toma de decisiones Planes y objetivos	1, 2, 3 4, 5, 6	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo =2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5	Deficiente Regular Eficiente
			Organización	Identidad Recursos	7, 8, 9 10, 11, 12	Totalmente en desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5	
Control	Inspección Evaluación	13, 14, 15 16, 17, 18	Totalmente en desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni de acuerdo ni en				

<p>Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016?</p> <p>Qué relación existe entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016?</p>	<p>del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.</p> <p>Determinar la relación entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.</p>	<p>del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.</p>				<p>desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5</p>																			
<p>Variable 2: Logro de objetivos organizacionales.</p>																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="904 389 1099 443">Dimensiones</th> <th data-bbox="1099 389 1397 443">Indicadores</th> <th data-bbox="1397 389 1570 443">Ítems</th> <th data-bbox="1570 389 1727 443">Escala y valores</th> <th data-bbox="1727 389 2054 443">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="904 443 1099 842">Económicos</td> <td data-bbox="1099 443 1397 842">Recursos Infraestructura</td> <td data-bbox="1397 443 1570 842">1, 2, 3 4,5,6</td> <td data-bbox="1570 443 1727 842">Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo =5</td> <td data-bbox="1727 443 2054 842" rowspan="3">Deficiente Regular Eficiente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="904 842 1099 991">Servicio</td> <td data-bbox="1099 842 1397 991">Calidad en el servicio Atención inmediata</td> <td data-bbox="1397 842 1570 991">7,8,9 10,11,12</td> <td data-bbox="1570 842 1727 991"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="904 991 1099 1118">Sociales</td> <td data-bbox="1099 991 1397 1118">Responsabilidad Compensaciones</td> <td data-bbox="1397 991 1570 1118">13,14,15 16,17,18</td> <td data-bbox="1570 991 1727 1118"></td> </tr> </tbody> </table>								Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Económicos	Recursos Infraestructura	1, 2, 3 4,5,6	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo =5	Deficiente Regular Eficiente	Servicio	Calidad en el servicio Atención inmediata	7,8,9 10,11,12		Sociales	Responsabilidad Compensaciones	13,14,15 16,17,18	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos																					
Económicos	Recursos Infraestructura	1, 2, 3 4,5,6	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo =5	Deficiente Regular Eficiente																					
Servicio	Calidad en el servicio Atención inmediata	7,8,9 10,11,12																							
Sociales	Responsabilidad Compensaciones	13,14,15 16,17,18																							
<p>METODOLOGÍA</p>																									
<p>Tipo de investigación : Básico Diseño: No experimental – transversal Método: Hipotético-Deductivo Alcance: Hospital Vitarte, Ate - 2016 Población: 140 Muestra: 103 Muestreo: Probabilístico</p>																									

**Apéndice B: Constancia emitida por la institución que acredite la realización
del estudio in situ**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 28 de setiembre de 2016

Carta P. 693 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

DR CESAR CONCHE PRADO

DIRECTOR DEL HOSPITAL VITARTE - MINSA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **IVES OMAR VELIZ HUANCA** identificado(a) con DNI N.º **40733592** y código de matrícula N.º **7000901926**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016."

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima



LIMA NOROCCIDENTAL Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343

LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.

ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184

CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

**SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACION
DE INSTRUMENTO DE MEDICION
DE TESIS DE INVESTIGACION**

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL DE VITARTE
DR. CESAR AUGUSTO CONCHE PRADO
PTE.-



Yo, **Veliz Huanca Ives Omar**, Trabajador Profesional de condición Nombrado de esta institución, Ante Ud. con el debido respeto me dirijo y expongo lo siguiente;
Que por motivo de estar cursando estudios de Post grado: "Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud "en la Universidad Privada Cesar Vallejo. **Solicito: Autorización para la aplicación del instrumento de medición de mi Tesis de Investigación** titulada: " La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, año 2016"

Aprovecho la oportunidad para reiterarle mis muestras de aprecio y estima personal

Atentamente,,


IVES VELIZ HUANCA
TECNÓLOGO MEDICO
CTMP N° 5003 DNI 40733592

IVH/ivh

PDTA:
ANEXO CARTA DE PRESENTACION DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
COPIA DEL PROYECTO DE TESIS





PERÚ Ministerio de Salud

Instituto de Gestión de Servicios de Salud

Hospital Vitarte

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

PROVEIDO DE INVESTIGACION N°031-2016

LOS QUE SUSCRIBEN:

Dr. Cesar Augusto Conche Prado
Director del Hospital Vitarte
Dra. Rosa Bertha Gutarra Vilchez
Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
Dra. Rosa Jannet Bazalar Saavedra
Jefa del Área de Investigación

Dejan Constancia que:

El T.M. VELIZ HUANCA, IVES OMAR ha presentado el Proyecto de Investigación titulado:

"LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES, SEGÚN LA PERCEPCION DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL VITARTE, AÑO 2016"

El cual ha sido autorizado para su ejecución en nuestra institución, no teniendo valor alguno en acciones en contra del estado.



MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL VITARTE
[Signature]
DR. CESAR AUGUSTO CONCHE PRADO
CNP: 21772 - RNE: 18430
DIRECTOR

Lima, 24 de octubre del 2016

Apéndice C: Matriz de datos

Tabla 4

Matriz de datos

1- Definición del objetivo	2- Elaboración del diseño muestral	3-Diseño del instrumento	4- Ejecución de la encuesta
<p>Definición del objetivo, que significa responder a la pregunta ¿qué se desea investigar y con qué propósito? Es el ¿qué y el para qué? De esto dependerá en gran parte los siguientes pasos a seguir.</p>	<p>Es la elaboración del diseño muestral, el cual dependerá del universo seleccionado y la cobertura que se pretende. Implica responder a la pregunta de ¿quién proveerá la información que se necesita?</p>	<p>Diseño del instrumento, es el cuestionario a utilizar; lo que implica responder a la pregunta de ¿cómo se captará la información? Además se define el tipo de preguntas, si serán cerradas o abiertas, debe utilizarse un lenguaje claro, sencillo y directo, y adaptado a la idiosincrasia del encuestado. Debe contar con preguntas que se interrelacionen para permitir un análisis más profundo.</p>	<p>Ejecución de la encuesta. El encuestador debe tener credibilidad, habilidad para realizar las entrevistas y contar con un buen respaldo institucional que permita reducir los márgenes de posibles resistencias.</p>

Apéndice D: Instrumento de medición de la variable 1

CUESTIONARIO SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre la gestión administrativa según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

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

DIMENSION 1: PLANEACION		Valoración				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
Indicador: Toma de decisiones						
1	Existe una planificación estratégica en el Hospital para identificar las debilidades y fortalecerlas.					
2	Las decisiones son tomadas por los directivos y autoridades en conjunto con los responsables de cada área.					
3	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.					
Indicador: Planes y objetivos						
4	Están definidos los planes de trabajo por cada área en el Hospital.					
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución.					
6	Existe un Área de planificación formal en el área donde labora.					

DIMENSION 2: ORGANIZACION						
Indicador: Identidad						
7	Usted conoce la misión y visión del Hospital.					
8	Usted conoce los objetivos y valores del Hospital.					
9	Existe un manual de organización y funciones por áreas.					
Indicador: Recursos						
10	Existen TIC's actualizados para el cumplimiento laboral y metas de la institución.					
11	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir con sus funciones.					
12	La organización dispone de los recursos necesarios para cumplimiento de las metas de la institución.					

DIMENSION 4: CONTROL						
Indicador: Inspección						
13	Es controlada la entrada y salida de personas.					
14	Existen sistemas de control en su área de trabajo.					
15	Existen sistemas de control para corregir los problemas después que ocurren.					
Indicador: Evaluación						
16	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.					
17	Hay un supervisor específico para controlar su trabajo.					
18	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.					

Apéndice E: Instrumento de medición de la variable 2

CUESTIONARIO SOBRE LOGROS DE OBJETIVOS

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate- 2016.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

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

DIMENSION 1: ECONOMICOS		Valoración				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
Indicador: Recursos						
1	Cuenta con los medios o recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.					
2	Considera que en toda Institución la función de recursos humanos es el elemento clave de la estrategia de la organización.					
3	El personal asistencial del Hospital tiene los medios disponibles para cumplir con los objetivos y metas propuestas de manera adecuada.					
Indicador: Infraestructura						
4	El Hospital cuenta con instalaciones modernas para brindar una atención adecuada y segura a sus pacientes.					
5	Las áreas de atención cuentan con los servicios necesarios para comodidad durante la estancia del paciente.					
6	Los equipos médicos cuentan con la tecnología adecuada para proporcionar un diagnóstico acertado a los pacientes.					

DIMENSION 2: SERVICIO						
Indicador: Calidad en el servicio						
7	El personal asistencial cumple con las metas y actividades programadas en el área donde desempeña sus funciones.					
8	Existe una evaluación o supervisión laboral para el cumplimiento de los objetivos propuestos.					
9	Considera que los resultados obtenidos al finalizar el año se deben a la participación conjunta de todos los miembros del Hospital.					
Indicador: Atención						
10	En cuanto al trato personal con los usuarios durante la atención, lo considera como adecuado.					
11	Se supervisa al personal asistencial de manera constante para el cumplimiento de sus funciones.					
12	Cumplir sus funciones adecuadamente con responsabilidad mejora la imagen del Hospital.					

DIMENSION 3: SOCIALES						
Indicador: Responsabilidad						
13	El personal asistencial del Hospital siempre está predispuesto a atender y ayudar.					
14	Si se presentase un problema o imprevisto, el personal del Hospital se encuentra en capacidad de resolverlo.					
15	En general todo el personal asistencial existente en el hospital cumple a cabalidad sus funciones de servicio.					
Indicador: Compensaciones						
16	Es reconocido su labor en el Hospital					
17	Sus largas horas de trabajo son compensadas con días de descanso					
18	Le gustaría contar con bono de productividad					

Apéndice F: Validación de instrumento de la variable 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE X: Gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1. PROCESO DE PLANIFICACION							
1	Existe una planificación estratégica en el Hospital para identificar las debilidades y fortalezas.	/		/		/		
2	Las decisiones son tomadas por los directivos y autoridades en conjunto con los responsables de cada área.	/		/		/		
3	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.	/		/		/		
4	Están definidos los planes de trabajo por cada área en el Hospital.	/		/		/		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución.	/		/		/		
6	Existe un Área de planificación formal en el área donde labora.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2. PROCESO DE ORGANIZACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Usted conoce la misión y visión del Hospital.	/		/		/		
8	Usted conoce los objetivos y valores del Hospital.	/		/		/		
9	Existe un manual de organización y funciones por áreas.	/		/		/		
10	Existen TIC's actualizados para el cumplimiento laboral y metas de la institución.	/		/		/		
11	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.	/		/		/		
12	La organización dispone de los recursos necesarios para cumplimiento de las metas de la institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3. CONTROL	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Es controlada la entrada y salida de personas.	/		/		/		
14	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	/		/		/		
15	Existen sistemas de control para corregir los problemas después que ocurren.	/		/		/		
16	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.	/		/		/		
17	Hay un supervisor específico para controlar su trabajo.	/		/		/		
18	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: D^o/Mg: Ant^ologuero Redondo Olivas
DNI: 08621350

Especialidad del validador: Gestión en Salud

..... 15 de 08 del 2016

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE X: Gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. PROCESO DE PLANIFICACION							
1	Existe una planificación estratégica en el Hospital para identificar las debilidades y fortalezas.	/		/		/		
2	Las decisiones son tomadas por los directivos y autoridades en conjunto con los responsables de cada área.	/		/		/		
3	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.	/		/		/		
4	Están definidos los planes de trabajo por cada área en el Hospital.	/		/		/		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución.	/		/		/		
6	Existe un Área de planificación formal en el área donde labora.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2. PROCESO DE ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted conoce la misión y visión del Hospital.	/		/		/		
8	Usted conoce los objetivos y valores del Hospital.	/		/		/		
9	Existe un manual de organización y funciones por áreas.	/		/		/		
10	Existen TIC's actualizados para el cumplimiento laboral y metas de la institución.	/		/		/		
11	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.	/		/		/		
12	La organización dispone de los recursos necesarios para cumplimiento de las metas de la institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3. CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Es controlada la entrada y salida de personas.	/		/		/		
14	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	/		/		/		
15	Existen sistemas de control para corregir los problemas después que ocurren.	/		/		/		
16	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.	/		/		/		
17	Hay un supervisor específico para controlar su trabajo.	/		/		/		
18	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.	/		/		/		

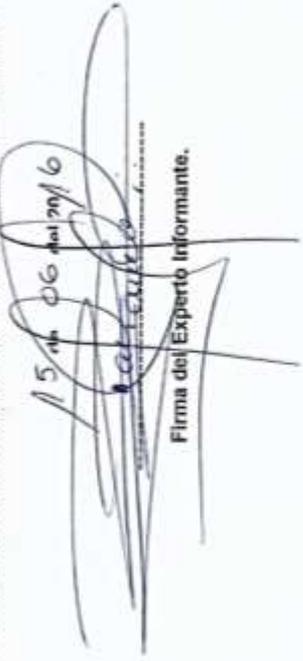


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] DNI: 07537379

Apellidos y nombres del juez validador: RENATA HOLANCO RANH

Especialidad del validador: TEMA TESIS y METODOLÓGICA

15 de 06 del 2016


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto leído formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable X: Gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. PROCESO DE PLANIFICACION							
1	Existe una planificación estratégica en el Hospital para identificar las debilidades y fortalezas.	/		/		/		
2	Las decisiones son tomadas por los directivos y autoridades en conjunto con los responsables de cada área.	/		/		/		
3	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.	/		/		/		
4	Están definidos los planes de trabajo por cada área en el Hospital.	/		/		/		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución.	/		/		/		
6	Existe un Área de planificación formal en el área donde labora.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2. PROCESO DE ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted conoce la misión y visión del Hospital.	/		/		/		
8	Usted conoce los objetivos y valores del Hospital.	/		/		/		
9	Existe un manual de organización y funciones por áreas.	/		/		/		
10	Existen TIC's actualizados para el cumplimiento laboral y metas de la institución.	/		/		/		
11	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.	/		/		/		
12	La organización dispone de los recursos necesarios para cumplimiento de las metas de la institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3. CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Es controlada la entrada y salida de personas.	/		/		/		
14	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	/		/		/		
15	Existen sistemas de control para corregir los problemas después que ocurren.	/		/		/		
16	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.	/		/		/		
17	Hay un supervisor específico para controlar su trabajo.	/		/		/		
18	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: SANJHEZ, SPINAMAZOR, SEGUNDA, RAUTURA

DNI: 10553605

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN GESTION DE LA SALUD

10 de Julio del 2014

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

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

Firma del Experto Informante.

Apéndice G: Validación de instrumentos de la variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE V2: Logro de objetivos organizacionales

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIONES 1. ECONOMICOS								
1	Cuenta con los medios o recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.	/		/		/		
2	Considera que en toda institución la función de recursos humanos es el elemento clave de la estrategia de la organización.	/		/		/		
3	El personal asistencial del Hospital tiene los medios disponibles para cumplir con los objetivos y metas propuestas de manera adecuada.	/		/		/		
4	El Hospital cuenta con instalaciones modernas para brindar una atención adecuada y segura a sus pacientes.	/		/		/		
5	Las áreas de atención cuentan con los servicios necesarios para comodidad durante la estancia del paciente.	/		/		/		
6	Los equipos médicos cuentan con la tecnología adecuada para proporcionar un diagnóstico acertado a los pacientes.	/		/		/		
DIMENSION 2. SERVICIO								
7	El personal asistencial cumple con las metas y actividades programadas en el área donde desempeña sus funciones.	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Existe una evaluación o supervisión laboral para el cumplimiento de los objetivos propuestos.	/		/		/		
9	Considera que los resultados obtenidos al finalizar el año se deben a la participación conjunta de todos los miembros del Hospital.	/		/		/		
10	En cuanto al trato personal con los usuarios durante la atención, lo considera como adecuado.	/		/		/		
11	Se supervisa al personal asistencial de manera constante para el cumplimiento de sus funciones.	/		/		/		
12	Cumplir sus funciones adecuadamente con responsabilidad mejora la imagen del Hospital.	/		/		/		
DIMENSION 3. SOCIALES								
13	El personal asistencial del Hospital siempre está precispuesto a atender y ayudar.	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Si se presenta un problema o imprevisto, el personal del Hospital se encuentra en capacidad de resolverlo.	/		/		/		
15	En general todo el personal asistencial existente en el hospital cumple a cabalidad sus funciones de servicio.	/		/		/		
16	Es reconocido su labor en el Hospital	/		/		/		
17	Sus largas horas de trabajo son compensadas con días de descanso	/		/		/		
18	Le gustaría contar con bono de productividad	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [Y] No aplicable [N]

Apellidos y nombres del juez validador: Dg. Mg. Ant. Lequiso Rodríguez Olivares

DNI: 08621350

Especialidad del validador: Gestión en Salud

.....15 de 08 del 2016

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE V2: Logro de objetivos organizacionales

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1. ECONÓMICOS Cuenta con los medios o recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.	/	/	/	/	/	/	
2	Considera que en toda institución la función de recursos humanos es el elemento clave de la estrategia de la organización.	/	/	/	/	/	/	
3	El personal asistencial del Hospital tiene los medios disponibles para cumplir con los objetivos y metas propuestas de manera adecuada.	/	/	/	/	/	/	
4	El Hospital cuenta con instalaciones modernas para brindar una atención adecuada y segura a sus pacientes.	/	/	/	/	/	/	
5	Las áreas de atención cuentan con los servicios necesarios para comodidad durante la estancia del paciente.	/	/	/	/	/	/	
6	Los equipos médicos cuentan con la tecnología adecuada para proporcionar un diagnóstico acertado a los pacientes.	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN 2. SERVICIO	SI	No	SI	No	SI	No	
7	El personal asistencial cumple con las metas y actividades programadas en el área donde desempeña sus funciones.	/	/	/	/	/	/	
8	Existe una evaluación o supervisión laboral para el cumplimiento de los objetivos propuestos.	/	/	/	/	/	/	
9	Considera que los resultados obtenidos al finalizar el año se deben a la participación conjunta de todos los miembros del Hospital.	/	/	/	/	/	/	
10	En cuanto al trato personal con los usuarios durante la atención, lo considera como adecuado.	/	/	/	/	/	/	
11	Se supervisa al personal asistencial de manera constante para el cumplimiento de sus funciones.	/	/	/	/	/	/	
12	Cumplir sus funciones adecuadamente con responsabilidad mejora la imagen del Hospital.	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN 3. SOCIALES	SI	No	SI	No	SI	No	
13	El personal asistencial del Hospital siempre está predispuesto a atender y ayudar.	/	/	/	/	/	/	
14	Si se presentase un problema o imprevisto, el personal del Hospital se encuentra en capacidad de resolverlo.	/	/	/	/	/	/	
15	En general todo el personal asistencial existente en el hospital cumple a cabalidad sus funciones de servicio.	/	/	/	/	/	/	
16	Es reconocido su labor en el Hospital	/	/	/	/	/	/	
17	Sus largas horas de trabajo son compensadas con días de descanso	/	/	/	/	/	/	
18	Le gustaría contar con bono de productividad	/	/	/	/	/	/	

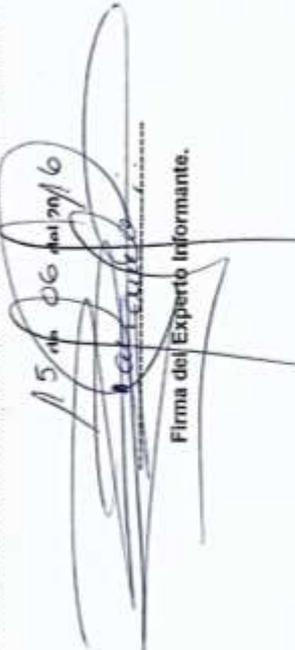


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: RENATA HOLANCO RANH DNI: 07537379

Especialidad del validador: TEMA TESIS y METODOLÓGICA

15 de 06 del 2016


Firma del Experto Informante.

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

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



ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE V2: Logro de objetivos organizacionales

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1. ECONOMICOS								
1	Cuenta con los medios o recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.	/		/		/		
2	Considera que en toda institución la función de recursos humanos es el elemento clave de la estrategia de la organización.	/		/		/		
3	El personal asistencial del Hospital tiene los medios disponibles para cumplir con los objetivos y metas propuestas de manera adecuada.	/		/		/		
4	El Hospital cuenta con instalaciones modernas para brindar una atención adecuada y segura a sus pacientes.	/		/		/		
5	Las áreas de atención cuentan con los servicios necesarios para comodidad durante la estancia del paciente.	/		/		/		
6	Los equipos médicos cuentan con la tecnología adecuada para proporcionar un diagnóstico acertado a los pacientes.	/		/		/		
DIMENSION 2. SERVICIO								
7	El personal asistencial cumple con las metas y actividades programadas en el área donde desempeña sus funciones..	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Existe una evaluación o supervisión laboral para el cumplimiento de los objetivos propuestos.	/		/		/		
9	Considera que los resultados obtenidos al finalizar el año se deben a la participación conjunta de todos los miembros del Hospital.	/		/		/		
10	En cuanto al trato personal con los usuarios durante la atención, lo considera como adecuado.	/		/		/		
11	Se supervisa al personal asistencial de manera constante para el cumplimiento de sus funciones.	/		/		/		
12	Cumplir sus funciones adecuadamente con responsabilidad mejora la imagen del Hospital.	/		/		/		
DIMENSION 3. SOCIALES								
13	El personal asistencial del Hospital siempre está predispuesto a atender y ayudar.	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Si se presentase un problema o imprevisto, el personal del Hospital se encuentra en capacidad de resolverlo.	/		/		/		
15	En general todo el personal asistencial existente en el hospital cumple a cabalidad sus funciones de servicio.	/		/		/		
16	Es reconocido su labor en el Hospital	/		/		/		
17	Sus largas horas de trabajo son compensadas con días de descanso	/		/		/		
18	Le gustaría contar con bono de productividad	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: SANJHEZ, SPINAMAZOR, SEGUNDA, RAUTURA
DNI: 10553605

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN GESTION DE LA SALUD

10 de Julio del 2014

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

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

Firma del Experto Informante.

Apéndice H: Prueba piloto confiabilidad de instrumento

La prueba piloto fue realizada a 30 profesionales en octubre de 2016, y se determinó que existe confiabilidad, al haber hecho uso del Alpha de Cronbach de 0.897 de la variable 1.

Data variable 1

N° Personas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3
4	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4
5	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3
6	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	5	4	4	4
7	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4
8	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
10	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	5	3	4
11	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
12	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4
13	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1
14	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2
15	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2	4
16	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3
17	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
18	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3
19	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4
20	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3
21	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	5	4	4	4
22	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4
23	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
25	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	5	3	4
26	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
27	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4
28	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1
29	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2
30	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2	4

Tabla 5
Prueba piloto-confiabilidad de la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	18

La prueba piloto fue aplicada a 30 profesionales en octubre de 2016, y se obtuvo como resultado que existe confiabilidad, habiendo hecho uso del Alfa de Cronbach 0.893 de la variable 2.

Data variable 2

N° Personas	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	5	4	4	4	4	1
2	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	5	4	4	4	4	1
3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	5	4	4	4	4	1
4	2	5	2	3	2	1	1	1	3	1	2	2	5	4	4	4	4	1
5	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	5	4	4	4	4	1
6	2	5	1	2	2	1	5	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	1
7	5	5	3	3	4	3	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	1
8	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	4	4	4	1
10	4	5	1	1	3	1	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	1
11	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	5	4	4	4	4	1
12	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2
13	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	2
14	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2
15	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2
16	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
17	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2
18	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	2
19	2	5	2	3	2	1	1	1	3	1	2	2	4	4	4	4	4	2
20	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	4	4	4	4	4	2
21	2	5	1	2	2	1	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2
22	5	5	3	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
23	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	5	5	5	5	5
25	4	5	1	1	3	1	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5
26	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	4	5	5	5	5	5
27	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5
28	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	4	5	5	5	5	5
29	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	5	4	4	4	4	1
30	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	5	4	4	4	4	1

Tabla 6

Prueba piloto-confiabilidad de la variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	18

LOGROS DE OBJETIVOS																						
nro	ECONÓMICOS						T1	SERVICIOS						T2	SOCIALES						T3	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
1	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	4	5	4	24	62
2	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	5	5	3	4	5	4	26	68
3	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	4	4	3	4	5	4	24	66
4	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
5	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
6	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
7	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
8	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
9	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
10	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
11	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
12	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
13	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
14	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
15	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
16	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
17	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
18	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
19	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
20	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
22	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
23	3	3	3	2	5	3	19	3	3	3	2	5	3	19	3	3	3	2	5	3	19	57
24	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
25	3	3	3	4	5	2	20	3	3	3	4	5	2	20	3	3	3	4	5	2	20	60
26	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
27	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
28	3	2	3	3	5	3	19	3	2	3	3	5	3	19	3	2	3	3	5	3	19	57

29	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
30	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
31	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
32	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
33	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
34	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
35	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
36	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
37	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	57
38	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
39	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
40	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
41	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
42	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
43	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
44	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
45	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
46	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
47	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
48	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
49	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
50	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
51	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
52	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
53	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
54	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
55	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
56	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
57	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
58	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
59	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63

60	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
61	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	4	4	3	20	60
62	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
63	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
64	2	3	4	1	2	2	14	2	3	4	1	2	2	14	2	3	4	1	2	2	14	42
65	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
66	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
67	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
68	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
69	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
70	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
71	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
72	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
73	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
74	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
75	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
76	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
77	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
78	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
79	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
80	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
81	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
82	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	2	2	1	1	2	1	9	51
83	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	21
84	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
85	2	1	1	1	2	1	8	2	1	1	1	2	1	8	2	1	1	1	2	1	8	24
86	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
87	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	30
88	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
89	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
90	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27

91	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
92	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
93	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
94	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
95	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
96	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
97	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
98	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
99	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
100	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
101	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
102	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
103	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																						
nro	PLANIFICACIÓN						T1	ORGANIZACIÓN						T2	CONTROL						T3	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
1	4	4	3	4	5	4	24	2	2	1	1	2	1	9	3	3	3	3	4	3	19	52
2	5	5	3	4	5	4	26	2	2	1	1	2	1	9	3	3	3	4	5	3	21	56
3	4	4	3	4	5	4	24	2	2	1	1	2	1	9	3	3	3	4	5	3	21	54
4	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
5	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
6	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
7	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
8	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
9	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
10	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
11	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
12	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
13	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
14	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
15	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
16	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
17	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
18	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
19	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
20	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	5	5	3	4	5	4	26	78
21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
22	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63

23	3	3	3	2	5	3	19	3	3	3	2	5	3	19	3	3	3	2	5	3	19	57
24	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
25	3	3	3	4	5	2	20	3	3	3	4	5	2	20	3	3	3	4	5	2	20	60
26	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
27	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
28	3	2	3	3	5	3	19	3	2	3	3	5	3	19	3	2	3	3	5	3	19	57
29	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
30	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
31	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
32	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
33	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
34	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
35	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
36	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
37	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	57
38	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
39	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
40	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
41	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
42	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
43	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
44	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
45	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
46	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
47	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
48	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
49	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
50	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63

51	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
52	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
53	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
54	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
55	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
56	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
57	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
58	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
59	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
60	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
61	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	4	4	3	20	60
62	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
63	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	24	72
64	2	3	4	1	2	2	14	2	3	4	1	2	2	14	2	3	4	1	2	2	14	42
65	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
66	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
67	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
68	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
69	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
70	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
71	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
72	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
73	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
74	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
75	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	3	3	3	4	5	3	21	63
76	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
77	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
78	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63

79	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
80	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
81	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	63
82	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	5	21	2	2	1	1	2	1	9	51
83	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	21
84	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
85	2	1	1	1	2	1	8	2	1	1	1	2	1	8	2	1	1	1	2	1	8	24
86	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
87	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	30
88	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
89	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
90	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
91	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
92	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
93	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
94	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
95	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
96	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
97	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
98	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
99	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
100	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
101	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
102	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27
103	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	1	9	27



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos
Organizacionales, según la Percepción del Personal
asistencial del Hospital Vitarte, año 2016

AUTOR:

Br. Ives Omar Veliz Huanca

UNIVERSIDAD:

Universidad César Vallejo

ASESOR:

Mg. Mario R. Sánchez Camargo

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de salud

PERÚ – 2017

La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016

Br. Ives Omar Veliz Huanca

Resumen

La tesis tuvo como objetivo general determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016. Se ha formulado la Hipótesis científica: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016. Metodológicamente, se enmarcó en el tipo básico, nivel correlacional, con un diseño no experimental transversal. El método fue el hipotético-deductivo, porque se observó al problema, se formuló las hipótesis y se realizó la prueba oportuna.

La muestra fue de 103 profesionales de salud. En relación a la instrumentalización, se han formulado dos instrumentos de recolección de datos y ambos han pasado por los filtros correspondientes, cada uno de ellos con 18 ítems y con 5 alternativas de respuestas. Los resultados de la investigación, se realizaron mediante el análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial para conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman, contestando de esta manera a los problemas, verificando el cumplimiento de los objetivos y rechazando la hipótesis nula. Se llegó a la conclusión: Existe una alta correlación de 0.883 entre la variable Gestión administrativa y logro de objetivos organizacionales.

Palabras claves: Gestión administrativa, Logro de objetivos organizacionales.

Abstract

The general objective of the thesis was to determine if the administrative management is related to the achievement of organizational objectives, according to the perception of the Vitarte Hospital Assistance Staff, Ate - 2016. The Scientific Hypothesis has been formulated: Administrative management is significantly related to achievement Of organizational objectives, according to the perception of the Vitarte Hospital Assistance Staff, Ate - 2016. Methodologically, it was framed in the basic type, correlational level, with a transverse non - experimental design. The method was hypothetico-deductive, because the problem was observed, the hypothesis was formulated and the test was performed in a timely manner. The sample consisted of 103 health professionals. In relation to instrumentalization, two data collection instruments have been formulated and both have gone through the corresponding filters, each with 18 items and with 5 alternative responses. The results of the research were performed through the descriptive analysis of the variables and the inferential analysis to know the level of correlation using the Spearman Rho test, thus answering the problems, verifying the fulfillment of the objectives and rejecting the Null hypothesis. It was concluded: There is a high correlation of 0.883 between the variable Administrative management and achievement of organizational objectives.

Keywords: Administrative management, achieving organizational objectives

Introducción

Dentro del marco de la investigación nuestro principal objetivo es determinar la relación que existe entre la Cultura de Seguridad y la Calidad del Servicio del hospital de Vitarte de Lima, 2016. A nivel nacional también se muestra preocupación por el estudio de nuestras variables, por ello encontramos en Castañeda, Garza, González, Pineda, Acevedo y Aguilera (2013) que investigó sobre cómo percibe el personal de enfermería en torno a la cultura de la seguridad de los pacientes y Mejía y Amaya (2011) quienes realizaron un trabajo de investigación sobre evaluación de la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Nueva Guadalupe en el periodo abril a junio del 2011 de El Salvador.

Los resultados obtenidos en el primero indicaron que las dimensiones percibidas como fortalezas son el trabajo en equipo en la unidad/servicio y aprendizaje organizacional y el segundo Los usuarios internos y externos expresan que la infraestructura es mala y la demora de tiempo de espera de los usuarios lo que genera muchas veces abandono y atraso en el proceso asistencial.

Antecedentes del Problema

Álvarez (2014) en su tesis titulada gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios en el hospital básico baños indico como objetivo de esta investigación diagnosticar los factores de la gestión administrativa que influyen en la satisfacción de los usuarios en el hospital básico baños. La investigación se aplicó a toda la población de los usuarios internos y a toda la población de los usuarios externos de emergencia, el tamaño de la muestra fue de 45. Para recolectar la información sobre la gestión administrativa, se utilizó como instrumento técnicas las encuestas, entrevista y observación directa. Con la encuesta y entrevista se aplicó como instrumento los cuestionarios. Se concluyó en que tanto usuarios internos como externos coinciden en que se debe mejorar el espacio físico, la organización e implementar algún sistema de triaje, que garanticen tener un flujo adecuado de pacientes, y que se brinde una atención con calidad y calidez.

Revisión de la Literatura

Gestión administrativa

Dentro del marco de la investigación, se definió a la variable Gestión administrativa bajo el punto de vista de por Hurtado, 2008, quien define que la gestión administrativa como un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización – dirección y ejecución - control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el usos de seres humanos y otros recursos. (p. 46) A su vez esta variable presenta tres dimensiones de acuerdo a Hurtado 2008:

Dimensión 1. Planeación.

Dimensión 2. Organización.

Dimensión 3. Control

Logro de objetivos organizacionales

La variable Logros de objetivos organizacionales se fundamenta teóricamente con el autor Rodríguez, (2012) indico que el logro de objetivos organizacionales es una condición futura deseada y planeada por la dirección general hacia la cual se orientan los esfuerzos (p. 41 - 42). A su vez esta variable presenta tres dimensiones de acuerdo a Rodríguez 2012:

Dimensión 1. Económicos.

Dimensión 2. De servicio.

Dimensión 3. Sociales

Objetivo

Determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate–2016

Método

La investigación fue básica de naturaleza descriptiva y correlacional, de diseño no experimental transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se utilizó el método hipotético deductivo porque es un procedimiento racional que consiste en proyectar al conocimiento de casos específicos a conceptos generales pero basados en experiencias científicas que den fundamento a las observaciones que se realicen. En nuestra investigación, el universo poblacional está constituido por 140 trabajadores de la salud del Hospital de Vitarte, del distrito de Ate en el año 2016.

En base a la técnica que fueron las encuestas, se empleó dos instrumentos denominados cuestionario:

Para medir la variable Gestión administrativa

Nombre: Encuesta, gestión administrativa

Autor : Br. Ives Omar Veliz Huanca Año: 2016

Objetivo: Determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate–2016..

Lugar de aplicación: Hospital Nacional de Vitarte de distrito de Ate, 2016.

Forma de aplicación: Directa

Para medir la variable Logros de objetivos organizacionales

Nombre: Encuesta, gestión administrativa

Autor : Br. Ives Omar Veliz Huanca Año: 2016

Objetivo: Determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate–2016..

Lugar de aplicación: Hospital Nacional de Vitarte de distrito de Ate, 2016.

Forma de aplicación: Directa

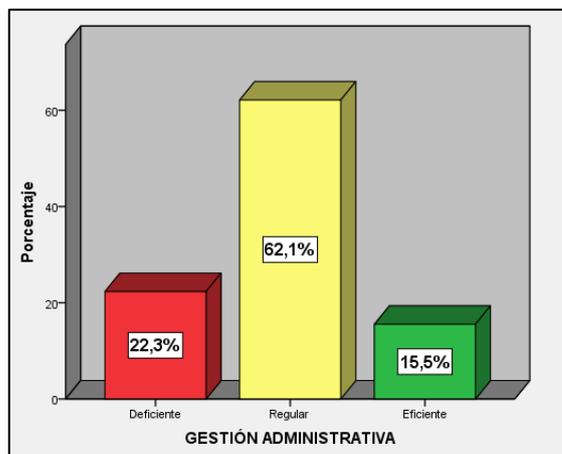
Resultados

Medida de frecuencia de la variable gestión administrativa

Tabla 9.

Medidas de frecuencia de la variable: Gestión administrativa.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	23	22,3
Regular	64	62,1
Eficiente	16	15,5
Total	103	100,0



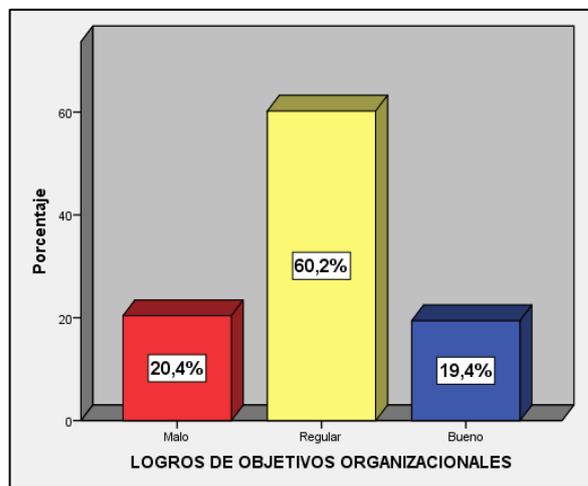
En la tabla 9 y figura 1, se determina que según la percepción de los 103 individuos que conforman el Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016, los cuales fueron encuestados, el 62,1% perciben que existe un nivel regular en la gestión administrativa, 22,3% perciben que existe un nivel deficiente en la gestión administrativa y el 15,5% perciben que existe nivel eficiente en la gestión administrativa.

Medida de frecuencia de la variable logro de objetivos organizacionales

Tabla 13.

Medidas de frecuencia de la variable: Logros de objetivos organizacionales.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	21	20,4
Regular	62	60,2
Eficiente	20	19,4
Total	103	100,0



En la tabla 13 y figura 5, se determina que según la percepción de los 103 individuos que conforman el Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016, los cuales fueron encuestados, el 60,2% perciben que existe un nivel regular en logros de objetivos organizacionales, 20,4% perciben que existe un nivel malo en los logros de objetivos organizacionales y el 19,4% perciben que existe nivel bueno en los losgros de objetivos organizacionales.

Contrastación de hipótesis

Tabla 7

Correlación de la Hipótesis General

Rho Spearman	de Gestión administrativa	de Logros de objetivos organizacionales	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
			1,000	,878**	
			.	,000	
			103	103	
	Logros de objetivos organizacionales		,878**	1,000	
			,000	.	
			103	103	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En esta investigación, se empleará la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables tratadas gestión administrativa y logros de objetivos organizacionales según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

Esta prueba estadística dio como resultado que existe una relación de .878** entre las variables mencionadas. Este grado de correlación señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación considerable. Además tiene un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna.

Discusión

Primera discusión: Con respecto a la hipótesis general, los resultados detectados mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.883**, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016. Un resultado similar es el estudio internacional de Soto (2011) concluyo que los centros médicos afrontan desafíos tanto provenientes del ambiente externo, como debilidades producto de su actual funcionamiento; a pesar de que estas debilidades no impiden el actuar de los establecimientos, frenan la calidad y efectividad en sus servicios y sobre todo no cumplen el fin social de mejorar las condiciones de salud. También un resultado similar es el estudio nacional de Alosilla et al. (2012) concluyo que las principales amenazas para el sector están relacionadas con la integración vertical de las EPS, reduciendo el poder de negociación de las clínicas privadas de Lima. Otra amenaza importante es la escasez de terrenos aptos para el sector salud, afectando los potenciales planes de expansión de las clínicas y si bien es cierto la administración y gerencia se está profesionalizando con la compra de clínicas de grupos económicos peruanos y extranjeros importantes, el sector aún presenta oportunidades para diseñar una estrategia común que englobe al sector salud privada en Lima y permita realizar planes en conjunto para mejorar sus servicios para el bienestar de la población de manera rentable.

Segunda discusión: Con respecto a la primera hipótesis específica, los resultados detectados mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.668**, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación significativa entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016. Un resultado similar es el estudio internacional de Peña (2014) concluyó que al existir deficiencias en la planificación y los servicios a los pacientes y usuarios se crea la necesidad de adoptar el Plan Estratégico. Las áreas más críticas se encuentran ubicadas en las de atención al paciente, se observa de acuerdo con la técnica de observación directa aplicada en la investigación que existe deficiencias en la atención al paciente.

Tercera discusión: Con respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados detectados mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, 0.850**, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo

que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces : Existe relación significativa entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016. Un resultado similar es la tesis de Álvarez (2014) concluyó en que tanto usuarios internos como externos coinciden en que se debe mejorar el espacio físico, la organización e implementar algún sistema de triaje, que garanticen tener un flujo adecuado de pacientes, y que se brinde una atención con calidad y calidez.

Cuarta discusión: Con respecto a la tercera hipótesis específica, los resultados detectados mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.848**, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces : Existe relación significativa entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016. Un resultado similar es el estudio nacional de Huamán (2016) en su estudio titulado Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital María Auxiliadora, 2015, concluyo que existe relación directa y significativa entre los factores institucionales y la satisfacción laboral (Rho=0.272, p=0.002).

Conclusiones

Primera. Podemos concluir que el resultado obtenido del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.883**, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate– 2016.

Segunda. Podemos concluir que el resultado obtenido del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.668**, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación significativa entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016.

Tercera. Podemos concluir que el resultado obtenido del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.850**, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces : Existe relación significativa entre la organización y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate – 2016.

Cuarta. Podemos concluir que el resultado obtenido del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.848**, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces : Existe relación significativa entre el control y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, Ate - 2016.

Reconocimiento

Asesora: Mgtr. Mario R. Sánchez Camargo por su gran apoyo y acompañamiento permanente en la realización de mi trabajo de investigación y a mi hermanas Evelyn, Fátima y Brenda Veliz, por sus grandes aportes para su concretización.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez (2014) *Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios en el hospital básico baños*. Tesis para la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Sistemas de Salud. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de:<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7466/1/Mg.ASS.2252.pdf>
- Blanco, J. y Maya J. (2005) *Administración de servicios de salud, Medellín, Corporación para Investigaciones Biológicas CIB*.
- Eyssautier M. (2010) *Elementos Básicos de Administración*. México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Peña (2014). *Plan estratégico para el Hospital Sagrado Corazón de Jesús del Cantón Quevedo 2013 – 2018*, Tesis de Optar el Grado de Maestría en Gestión Empresarial, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo - Los Ríos – Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/206/1/T-UTEQ-0014.pdf>
- Sánchez S., S. (2010) *Metodología: El Curso*, 1ª Edición, Cedeprim- Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Sánchez, S. y Pongo, O. (2014) *Tendencias Contemporáneas: Metodología y Estadística*, Imprenta UNFV. 1a edición. Lima. Perú