



**Gestión administrativa y toma de decisiones en el hospital
“Octavio Mongrut Muñoz” de EsSalud, Lima 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Marjorie Paola Huajardo Segura

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

LIMA - PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MARJORIE PAOLA HUAJARDO SEGURA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTION ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES EN EL "HOSPITAL OCTAVIO MONGRUT MUÑOZ" DE ESSALUD, LIMA 2018

Fecha: 25 de enero de 2019

Hora: 1:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernandez

Firma: *[Handwritten Signature]*

SECRETARIO: Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Firma: *[Handwritten Signature]*

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma: *[Handwritten Signature]*



El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis hijos Thiago y Dalescka pues son mi razón de vivir, el motor que me impulsa a extender mis conocimientos personales y profesionales, a mis padres Aurelia y Armando por su soporte y apoyo absoluto en toda decisión tomada, y a mi esposo Santiago por su amor incondicional, por sus consejos, sugerencias y, por el gran sentimiento que me profesa día a día.

Agradecimiento:

A Dios por alumbrar mi camino.

A mi familia por su apoyo incondicional y comprensión.

A los profesores por brindarme sus conocimientos y experiencias.

A la Universidad por acogerme y apoyarme en la continuidad de mi especialización profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Marjorie Paola Huajardo Segura, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado Gestión Administrativa y Toma de Decisiones en el "Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud", Lima 2018 presentada, en folios 93, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, 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.

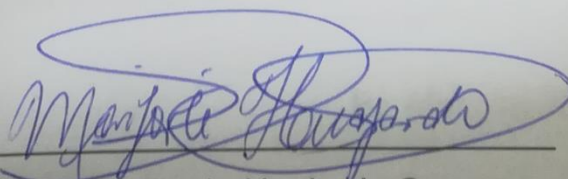
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

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, diciembre 2018



Marjorie Paola Huajardo Segura

DNI: 40053386

Presentación

Señores miembros del Jurado presento a ustedes la tesis titulada: Gestión administrativa y toma de decisiones en el “hospital Octavio Mongrut Muñoz” de Essalud, Lima 2018, este trabajo es requisito para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

En la presente investigación se llevó bajo un enfoque cualitativo con un nivel descriptivo a las unidades de análisis en su propia naturaleza. En consecuencia, la presente investigación es de tipo básica porque se ha priorizado la indagación de experiencias mediante la aplicación de un instrumento que pueda brindar alcances y así permita a través de la correcta interpretación explicar y comprender el fenómeno recurrente en este análisis. El presente trabajo consta de cuatro capítulos estos son: la introducción, marco metodológico, resultados (discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, anexos) en este capítulo nos permitirá analizar la relación que existe entre las variables que nos permitirá emitir un diagnóstico sobre los resultados obtenidos.

Esperando señores del Jurado que la investigación cumpla con los requisitos establecidos por la Universidad César Vallejo y merezca su aprobación

Los Olivos, diciembre 2018

Br. Marjorie Paola Huajardo Segura

Índice de Contenido

	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Antecedentes	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	25
1.5 Justificación de estudio	26
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	29
II. Método	
2.1 Diseño de la investigación	32
2.2 Variables	32
2.3 Población y muestra	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad	35

2.5	Métodos de análisis de datos	37
2.6	Aspectos éticos	37
III. Resultados		
3.1	Análisis Descriptivo	39
3.2	Resultados prueba de hipótesis	49
IV. Discusión		
V. Conclusiones		
VI. Recomendaciones		
VII. Referencias		
Anexos		
Anexo 1	Matriz de consistencia	73
Anexo 2	Instrumentos	74
Anexo 3	Base de datos	75
Anexo 4	Carta de presentación	76
Anexo 5	Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos	77
Anexo 6	Certificado de validez	83
Anexo 7	Artículo Científico	89

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1.	Matriz de Operacionalización de Gestión Administrativa	33
Tabla 2.	Matriz de Operacionalización de Toma de Decisiones	34
Tabla 3.	Ficha técnica del instrumento variable de gestión administrativo	36
Tabla 4.	Jurado de expertos	36
Tabla 5.	Planificación de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	39
Tabla 6.	Organización de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	40
Tabla 7.	Dirección de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	41
Tabla 8.	Control de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	42
Tabla 9.	Diagnóstico del Problema de la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	43
Tabla 10.	Generación de soluciones de la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	44
Tabla 11.	Evaluación de Alternativas de la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	45
Tabla 12.	Selección de mejor alternativa de la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	46
Tabla 13.	Implementación de la decisión de la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	47
Tabla 14.	Evaluación de la decisión de la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	48
Tabla 15.	Correlación entre la gestión administrativa y toma de decisiones.	49
Tabla 16.	Correlación entre la planificación y toma de decisiones.	50
Tabla 17.	Correlación entre la organización y toma de decisiones.	51
Tabla 18.	Correlación entre la dirección y toma de decisiones.	52
Tabla 19.	Correlación entre el control y toma de decisiones.	53

Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1.	Valoración de la planeación de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	39
Figura 2.	Valoración de la organización de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	40
Figura 3.	Valoración de la dirección de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	41
Figura 4.	Valoración del control de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	42
Figura 5.	Valoración del diagnóstico del problema en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	43
Figura 6.	Valoración de la generación de soluciones en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	44
Figura 7.	Valoración de la evaluación de alternativas en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	45
Figura 8.	Valoración de la selección de mejor alternativa en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	46
Figura 9.	Valoración de la implementación de la decisión en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	47
Figura 10.	Valoración de la evaluación de la decisión en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	48

Resumen

La tesis que se presenta en este trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión administrativa y toma de decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018. Chiavenato (2009) señala que la gestión administrativa tiene como base primordial interpretar los objetivos de las instituciones con la finalidad de elaborar la acción empresarial la cual debe darse mediante los procesos de planeación, organización, dirección y control de las actividades que se realizan en las diversas áreas y niveles de la institución, con el propósito lograr con éxito los objetivos establecidos; Bateman & Snell (1999) definen que la toma de decisiones en las organizaciones son lideradas por el gerente quien debe considerar diversos conceptos y procesos adicionales, igualmente para una adecuada toma de decisiones se considera un ciclo que consiste en seis fases: "Identificación y diagnóstico del problema, generación de soluciones, evaluación de alternativas, selección de la mejor alternativa, implementación de la decisión, evaluación de la decisión". La investigación fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal descriptivo, de diseño no experimental. El área de investigación cuenta con una población de 300 colaboradores, sin embargo, se tomó como muestra 33 colaboradores. Se utilizó un cuestionario tipo Likert, la validez se realizó por juicio de expertos, para el procesamiento de datos se empleó el programa SPSS (v.24), producto de los resultados se pudo realizar la discusión y posteriormente elaborar las conclusiones y recomendaciones.

Palabras claves: Gestión Administrativa, Toma de Decisiones.

Abstract

The thesis presented in this research work had as a general objective to determine the relationship between administrative management and decision making in the Octavio Mongrut Muñoz Hospital of EsSalud, Lima 2018. Chiavenato (2009) points out that administrative management is based on It is essential to interpret the objectives of the institutions with the purpose of preparing the business action, which must take place through the processes of planning, organization, direction and control of the activities carried out in the different areas and levels of the institution, in order to achieve successfully set goals; Thomas S., Scott A. (2004) define that decision making in organizations are led by the manager who must consider various concepts and additional processes, equally for an adequate decision making is considered a cycle consisting of six phases: "Identification and diagnosis of the problem, generation of solutions, evaluation of alternatives, selection of the best alternative, implementation of the decision, evaluation of the decision". The investigation was of descriptive type correlational of descriptive cross section, of non. The research area has a population of 300 collaborators, however, 33 collaborators were taken as sample. A Likert-type questionnaire was used, the validity was made by expert judgment, for the data processing the SPSS program was used (v.24), as a result of the results it was possible to perform the discussion and then elaborate the conclusions and recommendations.

Keywords: Administrative Management, Decision Making.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Las entidades dedicadas al rubro salud son organizaciones más complejas de manejar debido a la variedad de áreas especializadas que la conforman, ya que dichas organizaciones manejan diversos presupuestos: personal, equipamiento, y el principal que corresponde a las prestaciones asistenciales las cuales enmarcan, medicamento, instrumental quirúrgico, material médico, bienes estratégicos, mobiliario, etc. Por ello las gerencias o autoridades de las instituciones deben estar conformadas por profesionales altamente calificados y comprometidos con el logro de objetivos enmarcados en la visión de la institución, asimismo dichos profesionales deben contar con una visión general que permita la elaboración y aplicación de instrumentos de gestión adecuados, así como la gestión económica, logística, recursos humanos, entre otros, No obstante, es de vital importancia que las entidades ejecuten o desarrollen una adecuada gestión administrativa, las cuales enmarcan los procesos de planificación, organización, dirección y control, establecidos por Chiavenato.

Igualmente, es de conocimiento general que para que una gestión sea exitosa, es de trascendental importancia la habilidad que tienen los gerentes o funcionarios en general para tomar decisiones sobre los objetivos trazados y, para el logro de ellos a través de los recursos y acciones aplicadas en busca de la efectividad y por consiguiente el éxito. Las instituciones de salud como Hospitales necesitan profesionales calificados y competentes que ejerzan la labor de Directores, en el caso de Hospitales que es el ámbito materia de esta investigación, y que generen ambientes óptimos que permitan a cada equipo de trabajo desarrollar sus funciones y tareas dentro de un ambiente adecuado con óptimas condiciones que permitan generar compromisos y por consiguiente la colaboración de los colaboradores, reduciendo al mínimo los costos de los recursos orientado a resultados.

En lo que corresponde al rubro salud, es sabido que existen grandes debilidades en las diversas gestiones las cuales son repetitivas gobierno tras

gobierno, siendo algunas de las causas principales: la poca o falta de capacidad en la establecer políticas, malas selección de alternativas las cuales general toma de decisiones poco o nada optimas, y la desvinculación del hacer práctico.

Por todo lo expresado, es necesario que para el proceso de toma de decisiones los gerentes o directores de las instituciones establezcan mecanismos para realizar una adecuada identificación de la problemática presentadas, posteriormente buscar alternativas de solución y elegir la más óptima para que esta sea aplicada, posteriormente se debe evaluar si la decisión tomada brinda los resultados esperados.

La toma de decisiones en las instituciones cuenta con un gran impacto en el resultado de los objetivos trazados, no obstante, dicho proceso no podría aplicarse, si no se reconociera y determinara la presencia de un problema, lo cual podría determinarse a través del proceso de control como fase de la gestión administrativa. Por tanto, podemos deducir la existencia en la relación de la gestión administrativa y la toma de decisiones.

La investigación fue en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz perteneciente a la Red Prestacional Sabogal de EsSalud.

1.2. Antecedentes

La Constitución Política del Perú establece como uno de los derechos fundamentales del ciudadano, el derecho a la protección de su salud, por ello el Estado otorga dicho derecho a los ciudadanos peruanos, tanto en salud como en seguridad social, lo cual es un importante desafío. Dichos derechos deben ser respaldados frecuentemente teniendo como punto de inicio la responsabilidad de la calidad de la atención y el trato digno a los asegurados, esta situación genera que los funcionarios de las instituciones desarrollen actividades y compromisos de servicio que tiene la Seguridad Social en nuestro territorio nacional, empero, dichas actividades y compromisos no están siendo cumplidas en su totalidad, razón por la cual el Estado, así como las instituciones en general deben nombrar funcionarios con formación profesional, experiencia laboral y adecuado perfil, que puedan desarrollar las funciones con liderazgo, así como producir o elaborar mecanismos para la efectivización de los objetivos trazados en la institución, desarrollando un apropiado ciclo de gestión administrativa, lo cual permitirá realizar el proceso de toma de decisiones oportunas con resultados óptimos. Por lo expuesto y en merito a las variables de la investigación se ha considerado pertinente tomar en cuenta los trabajos previos que a continuación se detallan:

Francia (2017), *Percepción de la gestión administrativa en el proceso de mantenimiento del Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú – 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, la finalidad fue establecer que la gestión administrativa y el proceso de mantenimiento se realizan eficientemente, se usó método cualitativo de tipo explicativo y permitió contribuir en la mejora del cumplimiento de los objetivos y metas. La población estuvo constituida por 143 trabajadores, igualmente la técnica consistió en el reconocimiento de la influencia de la gestión administrativa sobre el desarrollo en los procesos de mantenimiento existentes en el Museo, la conclusión del estudio estableció que la gestión administrativa del MNAAHP se encontraba desfasada toda vez que sus acciones no se encentraban debidamente planificadas ni direccionadas al cumplimiento de la visión-misión de la institucional, por lo que las

actividades no se realizan de acuerdo a los lineamientos de sus planes Operativos, por el contrario, se realizan de manera coyuntural.

Vásquez (2017), Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la sub gerencia de mantenimiento EsSalud-2016, Lima, cuyo propósito consistió en comprobar la existencia entre la planificación estratégica y la gestión administrativa; 120 colaboradores constituyeron la muestra, la metodología fue hipotético deductivo, diseño correlacional no experimental, el instrumento utilizado fue a través de encuesta, con interrogaciones tipo Likert. La conclusión determino la existencia significativa de relación directa entre planificación estratégica y la gestión administrativa.

Quispe (2018), realizo la investigación control interno y la gestión administrativa del Hospital Carrión, Callao 2017, el propósito fue precisar la relación positivamente directa entre la gestión administrativa y el control interno, la investigación fue de tipo básica, correlacional cuantitativa, estuvo conformada por una población de 286 y la muestra 165 trabajadores, finalmente el estudio permitió determinar la existencia positivamente relacionada del control interno con la gestión administrativa.

Tigua (2015), Gestión administrativa y su incidencia en el Desempeño laboral del benemérito cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Quevedo 2015, Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador. La finalidad fue examinar la incidencia de la práctica laboral en la gestión administrativa. La recolección de datos fue mediante preguntas tipo Likert a través de cuestionario. La conclusión determino la existencia de relación del personal operativo y administrativo el cual incide positivamente en la gestión administrativa.

Mazón (2014), Gestión administrativa y satisfacción del cliente empresa de Insumos Agrícolas Rey Agro; Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, cuyo propósito principal consistió en diagnosticar las causas precisas de la gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del cliente. Se realizó encuesta a 132 clientes. Mazón termino indicando que la satisfacción del cliente en la empresa materia de investigación fue buena, aunque a veces no se encuentran satisfechos con el seguimiento de casos por parte de los trabajadores, lo cual permitió

determinar que la gestión administrativa si está relacionada con la satisfacción del usuario.

Quiroga (2014), Toma de decisiones y productividad laboral, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, realizo su estudio el cual tuvo como meta principal definir si existe en la productividad laboral influencia sobre sus decisiones. Fue descriptiva correlacional, se realizó cuestionario cuyos resultados permitieron identificar que para que exista un buen rendimiento laboral es de suma importancia la influencia de la toma de decisiones, asimismo, se pueden establecer la importancia de la comunicación con los trabajadores, quienes producto de ello se sienten involucrados en la toma de decisiones y mejorar el rendimiento y como valor agregado mejoran las relaciones interpersonales. Por ello en las recomendaciones se estableció el desarrollo de talleres informáticos hacia gerentes y colaboradores a fin que obtengan resultados óptimos al momento de tomar decisiones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión Administrativa

En la actualidad el concepto de gestión administrativa enmarca un ciclo de optimización de los recursos y pasos que permitan simplificar tiempos cuya meta es alcanzar el propósito trazado en las instituciones, producto de ello, las instituciones podrán otorgar servicios o bienes de acuerdo a la demanda.

En ese contexto Chiavenato establece que la gestión administrativa debe realizarse mediante los procesos de planeación, organización, dirección y control, los cuales permitirán analizar las metas de las instituciones y realizar acciones para el cumplimiento de dichos objetivos.

De acuerdo a la teoría de Chiavenato, podríamos definir que para una adecuada gestión administrativa es necesario realizar el siguiente proceso:

planeación, organización, dirección y control las cuales, lo cual garantizaría una gestión exitosa.

La administración consiste en observar y realizar diversas coordinaciones las variadas actividades de los colaboradores a fin que éstas se realicen de manera eficiente y con eficacia. (Robbins y Coulter, 2014).

Frente a esta teoría podríamos asumir que el propósito de la administración, es acreditar que las actividades a ejecutar, se realicen con eficiencia y eficacia. Por ello la terminología eficiencia está referida a la obtención de resultados frente al uso mínimo de insumos.

Frente a este concepto, se asume que la administración ocupa una posición gerencial la cual estaría enmarcada en garantizar que los colaboradores de una empresa sean responsables de realizar diferentes actividades, las cuales deben ser asignadas de manera equitativa y de acuerdo a sus capacidades, con eficiencia las cuales permitirán obtener resultados positivos en beneficio de la entidad.

La administración consiste en un proceso laboral en el que los colaboradores se agrupan y realizan funciones específicas para el cumplimiento de metas establecidas. (Koontz, Wehrich y Cannice, 2012).

En este contexto, se resalta la importancia que tiene el trabajo en equipo para el desarrollo de las metas en mérito a un programa establecido, el cual se elabora para el cumplimiento de dichas metas.

La gestión administrativa consiste en organizar las instituciones a través de procesos definidos los cuales permitirán organizarlas, dichas organizaciones cuentan con la colaboración de personas quienes son parte y apoyan en el cumplimiento de metas establecidas. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2010).

Por lo dicho, se puede concluir que la gestión administrativa resalta el concepto como organizaciones de cualquier característica la cual está conformada por grupos de personas comprometidas a lograr el objetivo trazados.

Dimensiones de la Gestión Administrativa:

Dimensión 1: Planeación

Comprende el establecimiento de habilidades que logren el desarrollo de planes para complementar y ordenar las actividades laborales, siendo su objetivo principal la organización. (Robbins y Coulter, 2014).

Los investigadores definen la planeación como el conjunto de estrategias y acciones a tomar con el objetivo de cumplir metas planificadas por la institución alcanzando resultados esperados.

La planeación radica en anticipar acciones que ejecuten, para ello se debe detallar específicamente los objetivos a lograr. Definir los objetivos, análisis de las instituciones actuales, anticipo al futuro, toma de decisiones de actividades tácticas corporativas, precisar los recursos primordiales para los fines. (Bateman & Snell, 1999).

Dimensión 2: Organización

La organización reside en clasificar y articular los recursos físicos, financieros y humanos, que son fundamentales para el logro de los objetivos; de esta manera la empresa lograra cautivar nuevo personal, puntualizando actividades del puesto, organizando módulos de faenas, distribuyendo los recursos y creando un ambiente óptimo para los colaboradores, con la finalidad de lograr el éxito. (Bateman & Snell, 1999).

Esta fase es utilizada para varios fines, como organizar y designar las tareas y responsabilidades relacionadas a las habilidades de cada colaborador, ejecutar las funciones para la cual la institución fue creada, realizar tareas organizados por grupos de trabajo, la entidad, asimismo, debe establecer líneas de autoridad que permitan supervisar la buena distribución y utilización de los recursos institucionales.

Dimensión 3: Dirección

La dirección de la organización se encuentra a cargo de los gerentes, los cuales deben realizar trabajos de motivación y apoyo constante en la resolución de

los problemas a sus colaboradores, toda vez que la presencia gerencial influye en los subordinados, así como en los equipos de trabajo durante la ejecución de las tareas y funciones asignadas. (Robbins & Coulter, 20104).

Los colaboradores gerenciales deben orientar y ayudar a poner en marcha a toda la institución, debiendo lograr que todos los colaboradores que lo conforman se encaminen hacia un fin común ligado al cumplimiento de las metas establecidas.

Igualmente, radica en la motivación que se les brinda a los trabajadores a realizar bien sus trabajos, el cual consiste en tener gestión de puertas abiertas, comunicación constante. Dirección dialogo abierto con personal orientándola e inspirándola hacia el cumplimiento de la finalidad establecida por el grupo de trabajo en beneficio de la entidad. (Bateman & Snell, 1999)

Dimensión 4: Control

Asegura el cumplimiento de las actividades planificadas, garantizando que el resultado de las mismas cumpla los objetivos trazados. (Robbins y Coulter, 2014).

Finalmente, el proceso de control dentro de la gestión administrativa, está ligada a la evaluación del proceso de cumplimiento de metas, es decir, se realiza un control sobre la ejecución de las metas trazadas, permitiendo identificar desviaciones para posteriormente corregir las estrategias para alcanzar los objetivos trazados.

Las programaciones perfectas, entidades de renombre y sobresalientes no necesariamente garantizan el éxito. El control inspecciona el avance y realiza cambios de considerarlo pertinente. (Bateman & Snell, 1999)

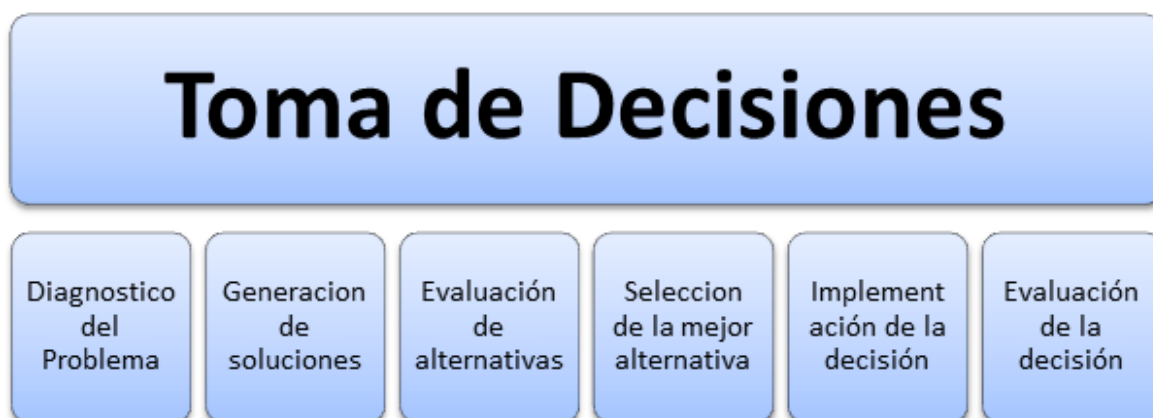
Toma de Decisiones

Son resoluciones no son nada fáciles, toda vez que pueden generarse conflictos para la gerencia debido a la presión que enfrentan en el desempeño de su cargo, por ello, aquellos que deciden individualmente suelen experimentar en

algunos casos pugnas psicológicas, ya que pueden existir diversas opciones atractivas o simplemente ninguna puede serlo. Y otro caso, es el que se da a través de individuos o en masa.

Frente a la situación riesgosa descrita, el desarrollo óptimo consiste en seis periodos, por ello quienes toman decisiones deberían reconocer y dictaminar la problemática, establecer mecanismos de resolución, analizar las opciones, elegir la mejor opción, ejecutarla y evaluarla. (Bateman & Snell, 1999).

Ilustración 1: Ciclo



Fuente: Elaboración propia

Para los autores dicho proceso está enmarcado en seis pasos, los cuales garantizaran el éxito de la decisión tomada. Finalmente, la evaluación de la misma permitirá evaluar la efectividad de la misma de manera y otorgará la posibilidad de reformularla en caso no resultada el éxito esperado.

La toma de decisiones es el proceso que permite definir los problemas, recopilarlos, establecer alterativas y escoger la óptima. (Hellriegel, 2004).

Es el ciclo que genera la elección de opciones u objetivos, ya sea este proceso programado a largo o corto periodo, suele definirse sencillamente como el ciclo de elección de uno o varios recursos de accionar. (Roux, 2009)

Este ciclo es la etapa final como resultado de la realización del proceso de gestión administrativa, punto de inicio que permite determinar la presencia de

problemas, las cuales permitirá establecer estrategias de solución los cuales establecerán plazos de cumplimiento y control de la efectividad.

El concepto de la segunda variable de este estudio, es considerado factor importante en la planeación, toda vez que cuando es conocida la ocasión y un objetivo, el centro de la planificación radica en la decisión, por lo que debe seguir el siguiente ciclo; confección de hipótesis, identidad de opciones, valoración de opciones basada a los objetivos trazados, selección de opción. (Thompson, 2009)

Lo anteriormente expuesto, tiene relación entre los autores, los cuales establecen que la toma de decisiones de realiza producto de una adecuada gestión administrativa, la cual permite establecer la identificación de un problema y producto de ello se deben realizar los seis procesos que establecen los autores y que han sido tomados como dimensiones en el presente trabajo de investigación.

Dimensión 1: Diagnósticos del problema

Consiste en determinar la existencia del problema y que este debe ser solucionado. Las gerencias suelen saber o determinar las discrepancias existentes en la actualidad frente a lo que se desea, dichas discrepancias podrían identificarse realizando la comparación del ejercicio actual frente al del pasado, la conducta actual de la organización frente a lo que se desea lograr. La identificación de la existencia de un problema en la primera fase de este ciclo. El encargado de tomar decisiones igualmente debe contar con las ganas de tomar acciones y admitir la existencia de medios y aptitudes imprescindibles para la resolución del problema. (Bateman & Snell, 1999)

Dimensión 2: Generación de soluciones

Se refiere a diagnosticar el problema el cual está relacionado con la ejecución de acciones diversas que buscan solucionarlo. Las gerencias buscan general diversas alternativas que permitan solucionar las problemáticas basadas en experiencias del pasado. En el proceso de generar soluciones pueden darse soluciones que han sido diseñadas y aquedadas elaborados a medida. En el caso que los responsables de tomar decisiones aceptan la implementación de

estrategias de solución en merito a experiencias pasadas o elegidas en ocasiones de parecida situación no siempre los resultados son los mejores. Las alternativas de solución que suelen implementarse para un caso específico. La elección de una alternativa es mucho más sencilla que diseñar una solución a medida. Por lo tanto, la mayoría de los que toman decisiones utiliza el enfoque fácil, incluso en ocasiones en que la alternativa facial resulta inadecuada. Si el planteamiento fallara en el cumplimiento de la solución, deberá implementarse una solución única y a medida, toda vez que las probabilidades son más altas que sean de calidad óptima. (Bateman & Snell, 1999).

Dimensión 3: Evaluación de alternativas

El objetivo fundamental consiste en identificar el efecto de la implementación de varias alternativas de solución. Los funcionarios deberán tomar en consideración la variedad de consecuencias, por lo que deberán vaticinar los posibles efectos respecto a las finanzas u otras medidas por ser atendidas. Las determinaciones suelen generar precedentes el cual permitirá determinar si ayudaran u obstaculizaran los resultados. No se puede pronosticar los resultados que se obtendrán, sin embargo, aquellos que deciden pueden prevenir futuro inseguro si toman en consideración los resultados probables de escenarios diversos. Por lo que podrían establecer estrategias a través de un plan de contingencia, referidos a acciones que permitan implementar basado a los acontecimientos. (Bateman & Snell, 1999).

Dimensión 4: Selección mejor alternativas

Evaluated el efecto de las opciones seleccionadas, estas deben pasar por la fase de maximizar, satisfacer y optimizar, las cuales consiste en adoptar la decisiones más óptima posible, la cual permitirá lograr un alto índice de resultados positivos, finalmente los resultados son maximizados logrando mayor utilidad a un costo mínimo; satisfacer consiste en la elección de la primera alternativa

mínimamente admisible; optimizar se encuentra referida a la fase que obtuvo mejor simetría entre diversas metas. (Bateman & Snell, 1999).

Dimensión 5: Implementación de la decisión

La decisión seleccionada deberá implementarse. Los responsables de tomar la decisión deben implementarla, sin embargo, en ocasiones estas son delegadas a otras personas, no obstante, deben involucrarse y comprometerse en el proceso de implementación. Las gerencias deben establecer con mucho detenimiento ejecutar las medidas. Para la adecuada planeación es necesario la realización de varios pasos, establecer los resultados en caso la decisión cuente con el éxito esperado, organizar progresivamente la secuencia necesaria que permitirá operativizar la decisión, registrar recursos y tareas necesarias para poner en marcha cada paso, estimar el tiempo que se utilizara para la implementación de cada etapa y dar obligaciones específicas para cada fase. (Bateman & Snell, 1999).

Dimensión 6: evaluación de la decisión

La fase final consiste en la evaluación de la alternativa tomada, lo cual significa recolectar información relacionada al funcionamiento de la decisión. Las metas cuantificables podrían establecerse anteriormente a la implementación de la solución. Luego es posible recopilar que permita decidir con precisión la victoria o fallo de la elección dada. El análisis que se realiza a la decisión puede generar retroalimentación positiva o negativa. Producto de esa retroalimentación se establece que la decisión tomada funciona ésta deberá continuar en ejecución, sin embargo, si ésta es negativa la alternativa o decisión tomada deberá replantearse en tiempo o esfuerzo, o simplemente elegir una nueva alternativa de solución, si este caso se diera, es decir, fuera negativa, deberá retrotraerse a la fase primera. (Bateman & Snell, 1999).

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa & la Toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz EsSalud, Lima 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la toma de decisiones con la planeación en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz EsSalud, Lima 2018?

Problema específico 2

¿Cómo se vincula la toma de decisiones con la organización en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz EsSalud, Lima 2018?

Problema específico 3

¿Cómo se conecta la toma de decisiones con la dirección en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz EsSalud, Lima 2018?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona la toma de decisiones con el control en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz EsSalud, Lima 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La investigación permitió demostrar cuan significativa e importante es la gestión administrativa dentro de las instituciones.

Igualmente, permitió aportar diversas teorías y conceptos de vanguardia, los cuales son utilizados en instituciones con éxito, ofreciéndonos un concepto nuevo de gestión administrativa.

La gestión administrativa es el procedimiento que permite laborar entre personas y diversos recursos con la finalidad de lograr las metas establecidas por una organización. Existen buenos profesionales calificados que ejercen la labor de gerentes, quienes se desempeñan con eficiencia y eficacia. Dentro de la teoría de la administración es conocido que la ser eficaz se refiere al logro de las metas de la

institución, para lo cual ser eficiente se refiere o está vinculado al uso de todos los esfuerzos, es decir, dinero, tiempo, insumos y personal es lograr las metas organizacionales. Ser eficiente es lograr lo mismo con el mínimo recurso posible. No todos los gerentes se enfocan en ambos, existen algunos que se entran en uno a costas del otro. Por ello, se dice que los gerentes que resaltan por sus buenas gestiones son aquellos que lideran en eficiencia y eficacia. Cuando el procedimiento administrativo se realiza adecuadamente, abarca varias funciones las cuales están comprendidas en los procesos de planeación, organización, dirección y control, las cuales, ejecutándolas con inteligencia, sabiduría y en equipo, pueden lograr excelentes resultados. (Bateman & Snell, 1999)

La gestión administrativa comprende las fases: planeación, que permitirá planificar las diversas actividades que realizara la institución, establecerá los objetivos y la estrategias para su cumplimiento, igualmente en el proceso de organización, enmarcara la evaluación de las funciones, identificación del compromiso de los colaboradores, así como el desempeño de los mismos; en el proceso de dirección, se evaluara e implementara el trabajo en equipo, a motivación y la comunicación para el logro de las metas y finalmente, en el proceso de control, se realizara la evaluación y supervisión de los informes de avances de gestión y se verificaran dichos resultados para tomar decisiones oprimas y acertadas para el cumplimiento de las metas establecidas.

Las decisiones importantes suelen ser aquellas que generan mayor conflicto entre los gerentes, dicho conflicto suele ser generado debido a que el gerente debe sobrellevar diversas presiones producto del cargo que ocupa, suelen ser de dos niveles: aquellos que deciden individualmente suelen experimentar conflictos psicológicos en caso las opciones y alternativas sean interesantes, los conflictos que suelen surgir debido del quehacer diario ente los trabajadores o grupos de trabajo.

A fin de evitar los riesgos y conflictos mencionados se debe considerar que las fases para la toma de decisiones deben abarcar identificar y diagnosticar el problema, generar soluciones alternativas, evaluar las alternativas, efectuar la elección, implementar la decisión y evaluar la decisión. (Bateman & Snell, 1999)

Finalmente, se determina que la gestión administrativa comprende las fases: planeación, que permitirá planificar las diversas actividades que realizara la institución, establecerá los objetivos y la estrategias para su cumplimiento, igualmente en el proceso de organización, enmarcara la evaluación de las funciones, identificación del compromiso de los colaboradores, así como el desempeño de los mismos; en el proceso de dirección, se evaluara e implementara el trabajo en equipo, a motivación y la comunicación para el logro de las metas y finalmente, en el proceso de control, se realizara la evaluación y supervisión de los informes de avances de gestión y se verificaran dichos resultados para tomar decisiones oprimas y acertadas para el cumplimiento de las metas establecidas.

Justificación practica

La finalidad consistió en identificar la existencia de la relación entre la gestión administrativa y toma de decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018, la cual se encuentra inmersa dentro del rubro salud. Se justifica en la medida que las variables son importantes dentro de la enseñanza de aprendizaje para lograr propósitos trazados que permitan interiorizar conocimientos de forma asequible cuya finalidad consiste en lograr una administración optima y toma de decisiones con resultados óptimos que no generen uso de recursos no presupuestados.

Justificación metodológica

Valorará los métodos utilizados durante el proceso de ejecución de la investigación, el cual valorará como punto de inicio la percepción del problema y concluirá con el proceso de recolección de datos. El instrumento utilizado permitirá aportar en la mejora de las instituciones que presenten o tengan similar o igual problemática .

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa directa entre Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis Especifica 1

La toma de decisiones tiene una relación significativa con la planeación en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Hipótesis Especifica 2

La toma de decisiones es significativamente vinculante con la organización en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Hipótesis Especifica 3

La toma de decisiones se conecta directamente con la dirección en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Hipótesis Especifica 4

La toma de decisiones se relaciona en forma significativa con el control en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Identificar la relación existente entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la toma de decisiones y la planeación en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Objetivo específico 2

Determinar cómo la toma de decisiones se vincula con la organización en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Objetivo específico 3

Identificar la conexión entre la toma de decisiones y la dirección en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Objetivo específico 4

Reconocer la relación entre la toma de decisiones y el control en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Se utilizó el método científico, debido a que el método en mención permitirá cumplir funciones, asimismo, cuenta con una realidad. Tuvo como punto de inicio descubrir la situación real de los hechos, el mismo que permitió proponer los problemas, asimismo, dichos problemas no solamente se establecen de manera general, sino también deben ser específicos, con la finalidad de tratarlos de manera adecuada. (Tamayo, 2004).

El estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal, de diseño no experimental .

Investigación descriptiva está referida a aquellas que comentan o relatan la particularidad o muestra de la situación materia de estudio, una investigación correlacional consiste en identificar la relación entre las variables. (Salkind, 1998).

2.2. Variables - operacionalización

La variable está referido a aquella característica o atributo, el cual puede estar vinculado o no en los diversos grupos, sociedades o individuos, asimismo, ésta puede estar graficada en matrices. (Rojas, 1981).

Variable Independiente : Gestión Administrativa

Variable Dependiente : Toma de Decisiones

Variable: Gestión Administrativa

Definición conceptual

La gestión administrativa consiste en organizar las instituciones a través de procesos definidos los cuales permitirán organizarlas, dichas organizaciones cuentan con la colaboración de personas quienes son parte y apoyan en el cumplimiento de metas establecidas. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2010).

Definición operacional

Las variables fueron valoradas a través de cuestionario tipo Likert, el mismo que consto de cuatro dimensiones.

Tabla 1
Matriz de Operacionalización de Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Nivel y Rango
Planeación	Misión Visión Objetivos Estrategias	1-5	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Mala 33-72 Regular 78-122 Buena 123-165
Organización	Funciones Compromiso Desempeño	6-9		
Dirección	Trabajo en equipo Motivación Comunicación	10-12		
Control	Supervisión Verificación	13-15		

Fuente: elaboraron propia. Adaptado del marco teórico

Variable: Toma de Decisiones

Definición Conceptual

La toma de decisiones de realiza producto de una adecuada gestión administrativa, la cual permite establecer la identificación de un problema y producto de ello se deben realizar los seis procesos que establecen los autores y que han sido tomados como dimensiones en el presente trabajo de investigación. (Bateman & Snell, 1999)

Definición Operacional

Las variables fueron valoradas a través de cuestionario tipo Likert, el mismo que consto de seis dimensiones.

Tabla 2
Matriz de operacionalización de toma de decisiones

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Nivel y Rango
Diagnóstico del Problema	Reconocer si el problema existe Causa del problema.	16-17	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Mala 33-72 Regular 78-122 Buena 123-165
Generación de Soluciones	Diagnóstico del problema Soluciones a medida.	18-19		
Evaluación de Alternativas	Determinación del valor. Análisis Predecir consecuencias.	20-22		
Selección de mejor alternativa	Maximizar Satisfacer Optimizar	23-25		
Implementación de la decisión	Comprensión Compromiso	26-27		
Evaluación de la decisión	Información retroalimentación	28-29		

Fuente: elaboraron propia (2018). Adaptado del marco teórico

2.3. Población y muestra

Población

Definida como el grupo o agrupación de casos que coinciden con diversas especificaciones. (Selltiz, 1980)

La población materia del estudio la constituyeron 300 personas, entre colaboradores, coordinadores y funcionarios del Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, 2018.

Muestreo

Probabilístico, ya que los componentes de la población cuentan con igualdad de opciones o probabilidad de seleccionarlos, los cuales permiten definir las

particularidades de la población, así como también el tamaño de la muestra. (Hernández, Fernández y Bepista, 2002).

Muestra

Es el subgrupo seleccionado de la población. Podríamos indicar también que es un grupo reducido de componentes pertenecientes a la población, sin embargo, se encuentran definidos por sus características. (Hernández, Fernández y Bepista, 2006).

La investigación conto con una muestra de 33 funcionarios y coordinadores del Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas y fuentes recolección proviene de sucesos o documentación a los que el investigador recurre para obtener información. Dichas técnicas consisten en la diversidad de medios que emplea el investigador para recolectar información, en todo proceso de investigación existen fuentes primarias y secundarias, la primera está relacionada a la información verbal o escrita que es obtenida por el investigador a través del uso de insumos dirigido a la población materia de la investigación y; la segunda, está relacionada a la información escrita consignada y recopilada directamente por las personas a través de otras fuentes escritas. (Méndez, 1999).

La investigación tuvo como instrumento de medición un cuestionario, el mismo que fue aplicado a 33 colaboradores del Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud. Dicho cuestionario consistió en la formulación de 29 preguntas tipo Likert, las cuales fueron elaboradas en merito a cada variable, de las cuales se obtuvieron resultados que permitieron alcanzar los trazados para este estudio.

Instrumento de recolección de datos

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento variable gestión administrativa

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la gestión administrativa.
Aplicación	33 colaboradores del Hospital I Octavio Mongrut Muñoz
Descripción	Cuestionario de 10 dimensiones con 29 ítems con niveles de respuesta 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos con resultado aplicable
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 33 colaboradores y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad.

Validez

Es el nivel que permite medir lo que se desea a través de pruebas o ítems, cuya importancia de vital en dicha prueba. (Baechle y Earle, 2007).

Las conclusiones adquiridas de la prueba se asocian con medidas de similar aptitud; por ello la validez debe ser identificada estadísticamente, debiendo utilizarse el coeficiente de correlación de Pearson, también conocida como tabulación cruzada. El estudio ha permitido ser validado considerándose tres áreas importantes, claridad, relevancia y pertinencia.

Tabla 4
Jurados expertos

Experto	Condición	Aplicabilidad
Mg. Julio Bernabe, Bernal Pacheco	Temático	Aplicable
Dr. Chantal Jara Aguirre	Metodológico	Aplicable
Dr. Santiago Aquiles Gallarday Morales		Aplicable

Nota: Certificado de validez (2018)

2.5 Método de análisis de datos

Se corrió a través del software SPSS (v.24), con el cual se pudo analizar e interpretar los resultados obtenidos.

2.6 Aspectos éticos

Garantizó la confidencialidad del contenido, si elaboración fue objetiva e imparcial, se respetó los derechos de autor, los cuales fueron citados en el estudio.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 5

Planificación de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	4	12,1
Regular	11	33,3
Malo	18	54,5
Total	33	100,0

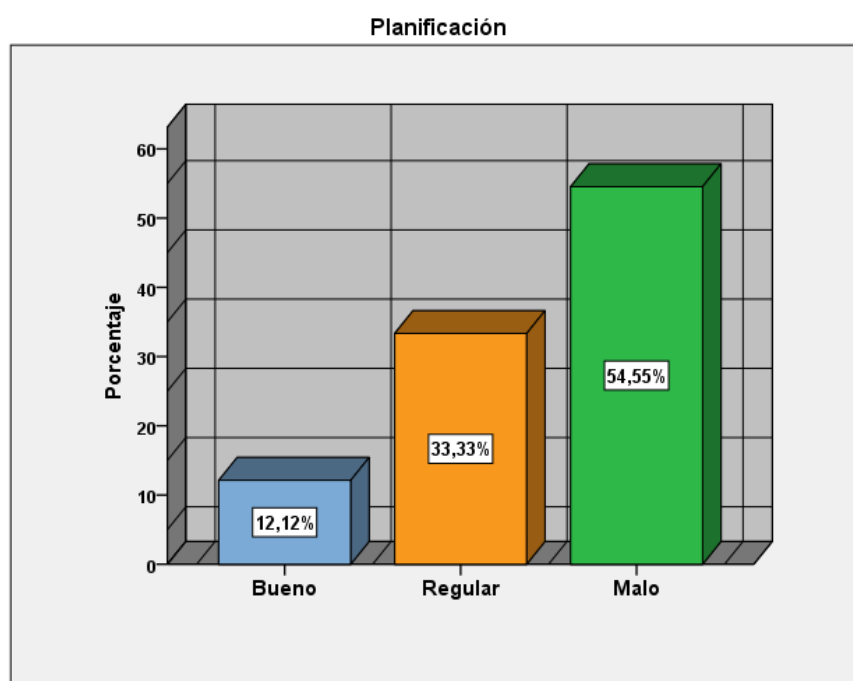


Figura 1. Valoración de la planificación de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Interpretación

Luego de observar la Tabla 5 y la Figura 1, podemos indicar que, de acuerdo a los encuestados, el 54,55% manifiesta de que la Planificación de la Gestión Administrativa es mala, el 33,33% dijo que era regular y solo el 12,12% manifestó que dicha planificación era buena.

Tabla 6

Organización de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	3	9,1
Regular	23	69,7
Malo	7	21,2
Total	33	100,0

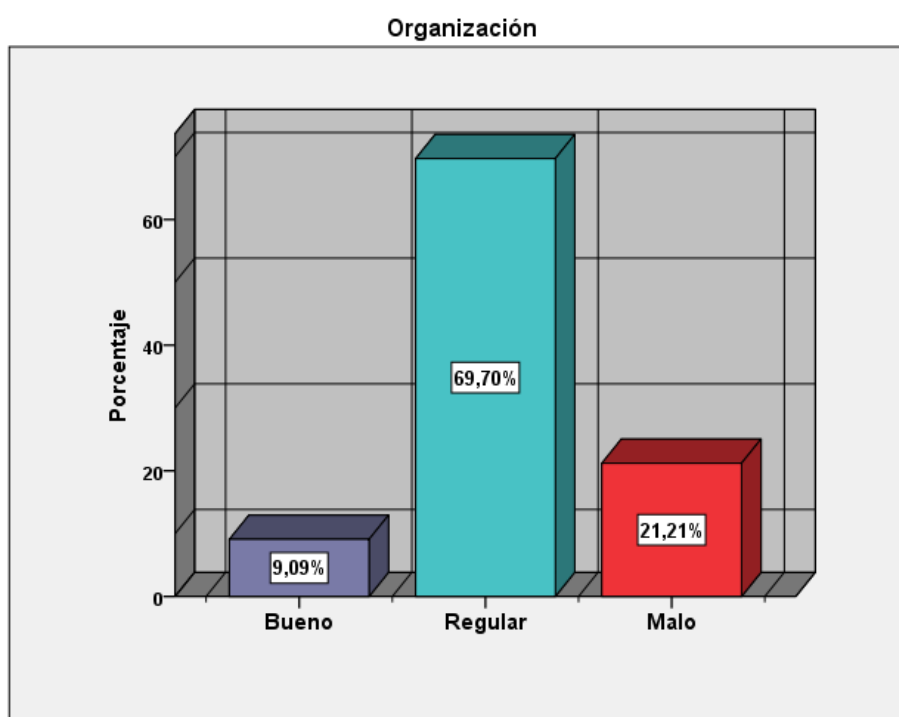


Figura 2. Valoración de la organización de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Interpretación

Se observa en la Tabla 6 y Figura 2 que los colaboradores del Hospital Octavio Mongrut tiene la percepción que la organización es regular toda vez que a la consulta realizada el 69.70% opinó lo indicado, el 21.21% indico que es mala.

Tabla 7

Dirección de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	1	3,0
Regular	7	21,2
Malo	25	75,8
Total	33	100,0

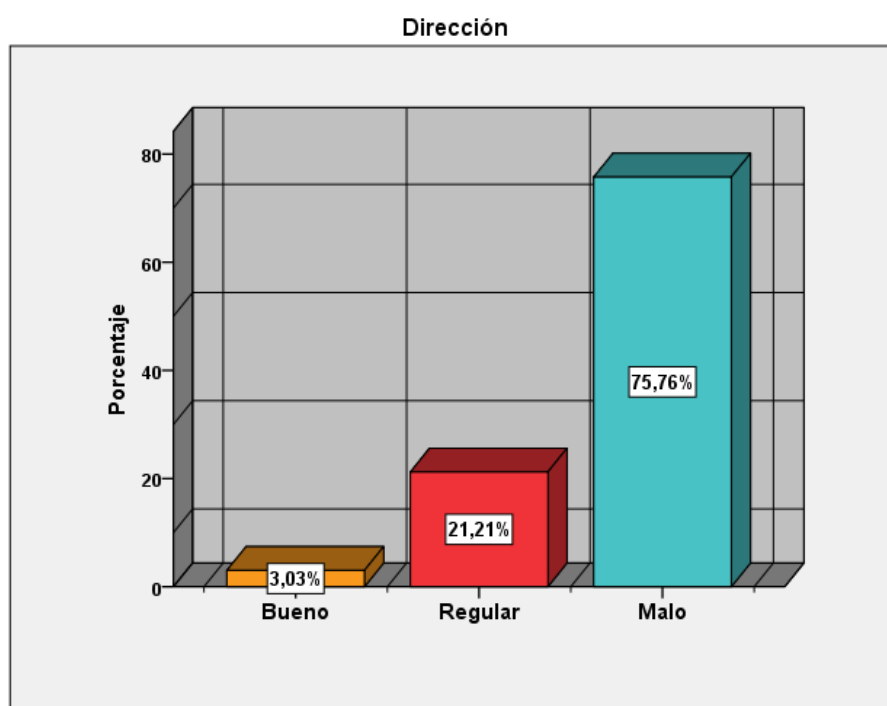


Figura 3. Valoración de la dirección de la Gestión Administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 7 y Figura 3, los colaboradores del Hospital Mongrut en la valoración de la dirección de la gestión administrativa, perciben que es mala en 75.76%, regular en 21.21%.

Tabla 8

Control de la gestión administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	2	6,1
Regular	25	75,8
Malo	6	18,2
Total	33	100,0

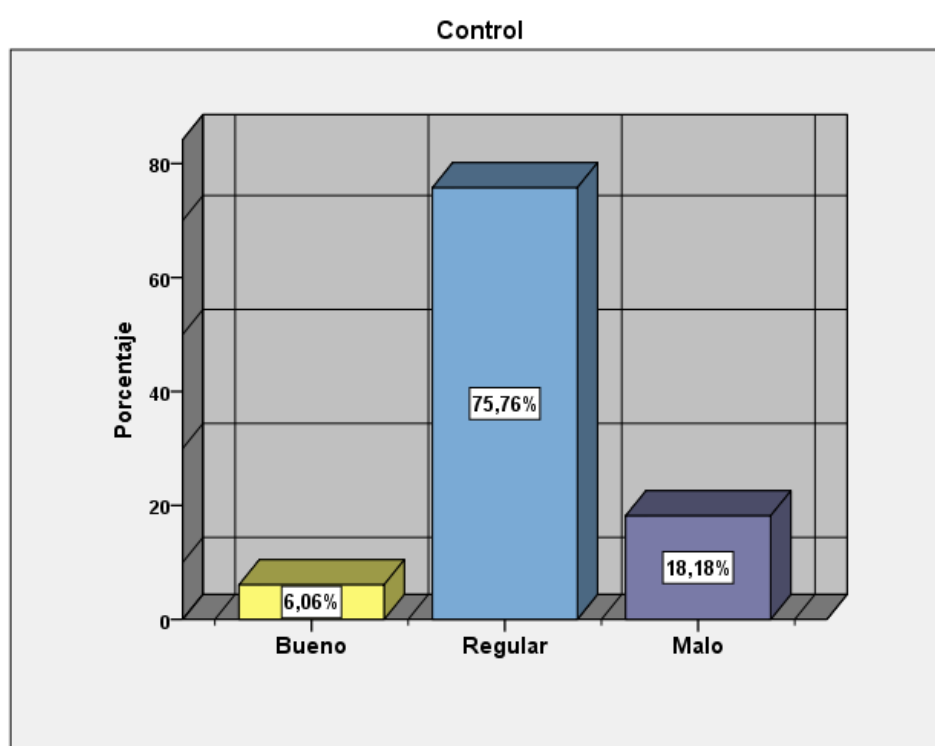


Figura 4. Valoración del control de la Gestión Administrativa en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 8 y Figura 4, los colaboradores del Hospital Mongrut tienen la percepción que el control es regular toda vez que a la consulta realizada el 75/76% opinó lo indicado, el 18.18% indico que es mala.

Tabla 9

Diagnóstico del problema en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	2	6,1
Regular	12	36,4
Malo	19	57,6
Total	33	100,0

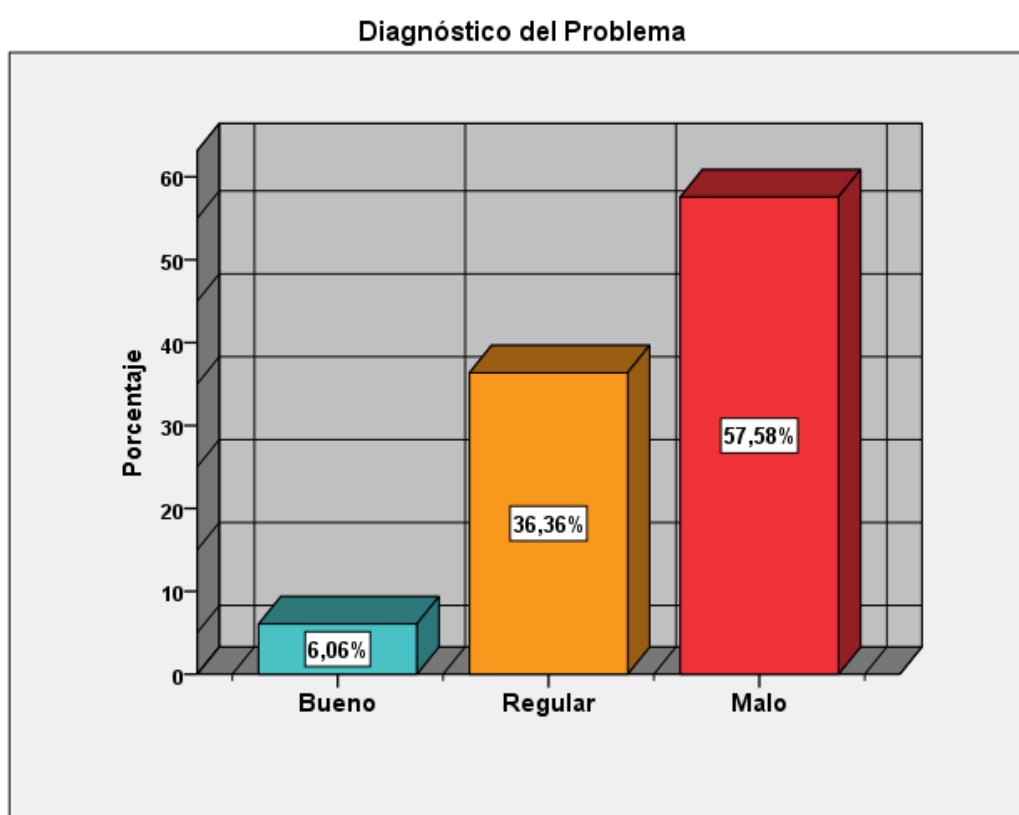


Figura 5. Valoración del diagnóstico del problema en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 9 y Figura 5, el 36.36% de los colaboradores del Hospital Mongrut perciben que el diagnóstico del problema en la toma de decisiones es regular, y el 57.58% percibe que es malo.

Tabla 10

Generación de soluciones en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	6	18,2
Regular	18	54,5
Malo	9	27,3
Total	33	100,0

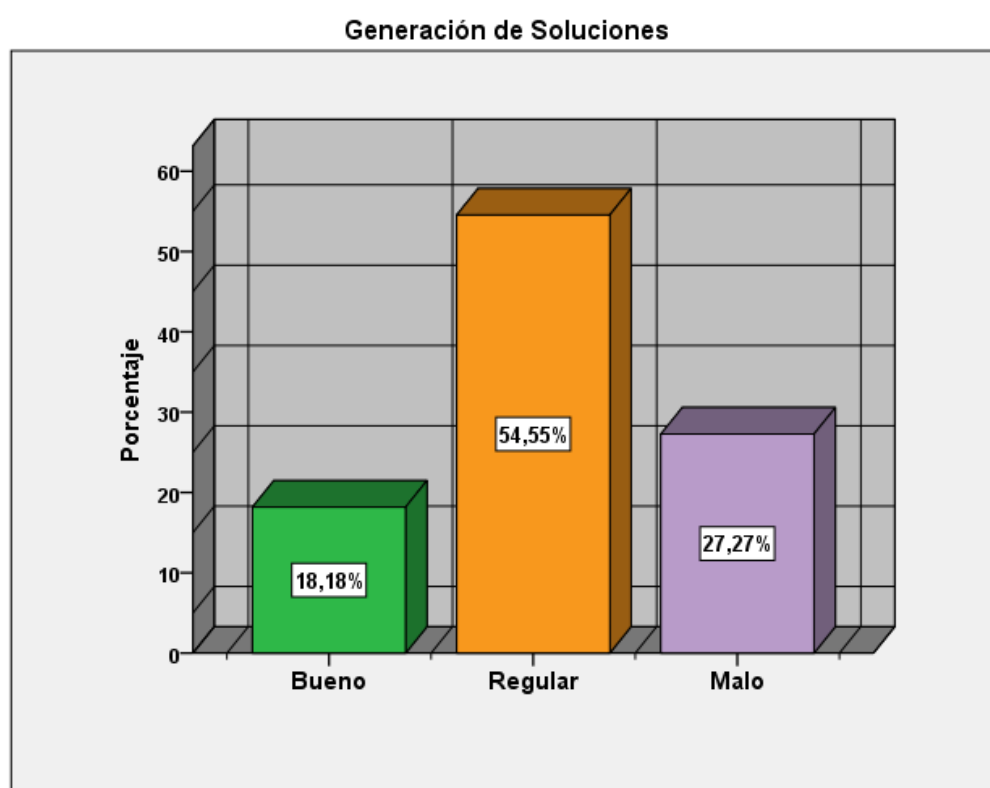


Figura 6. Valoración de la generación de soluciones en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 10 y Figura 6, el 18.18% de colaboradores del Hospital I Octavio Mongrut en su dimensión generación de soluciones perciben que es bueno, el 54.55% un nivel regular, y el 27.27% respondió que es malo.

Tabla 11

Evaluación de alternativas en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Regular	7	21,2
Malo	26	78,8
Total	33	100,0

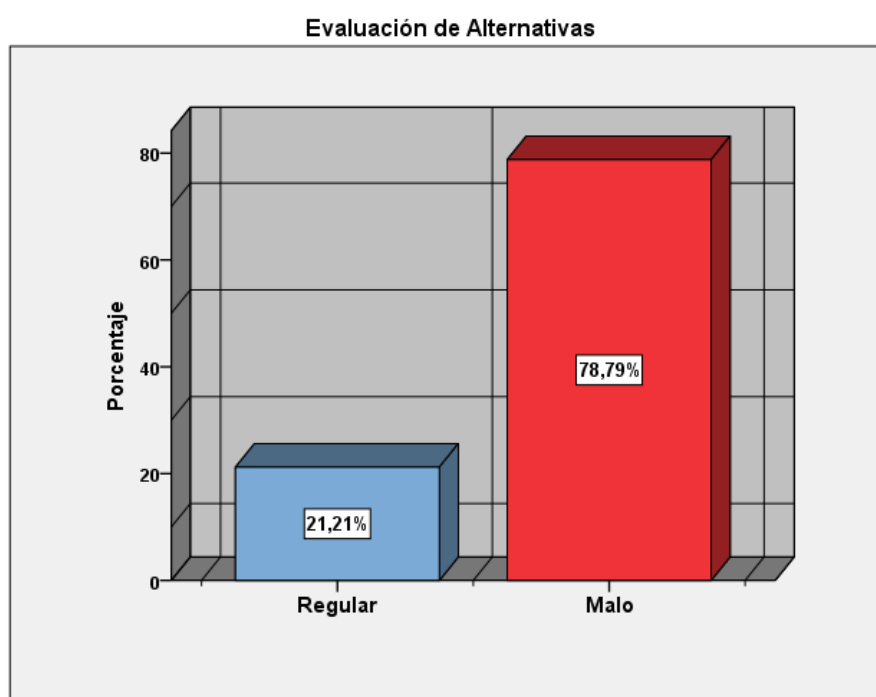


Figura 7. Valoración de evaluación de alternativas en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 11 y Figura 7 el 78.79% de colaboradores del Hospital I Octavio Mongrut, respecto a la percepción que tienen sobre la evaluación de alternativas perciben que es malo, el 21.21% respondió que es regular.

Tabla 12

Selección de mejor alternativa en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	4	12,1
Regular	18	54,5
Malo	11	33,3
Total	33	100,0

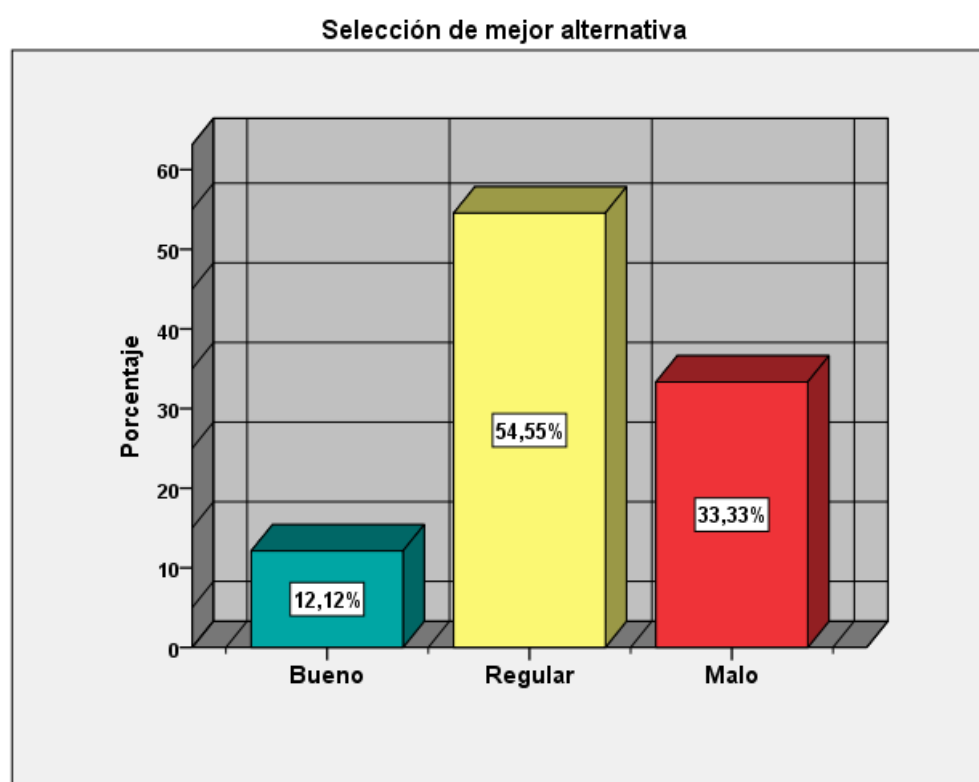


Figura 8. Valoración de la selección de mejor alternativa en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 12 y Figura 8 el 12.12% de encuestados respecto a su dimensión selección de mejor alternativa, perciben que es buena, el 54.55% indico que es regular y el 33.33% indico que es malo.

Tabla 13

Implementación de la decisión en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	1	3,0
Regular	6	18,2
Malo	26	78,8
Total	33	100,0

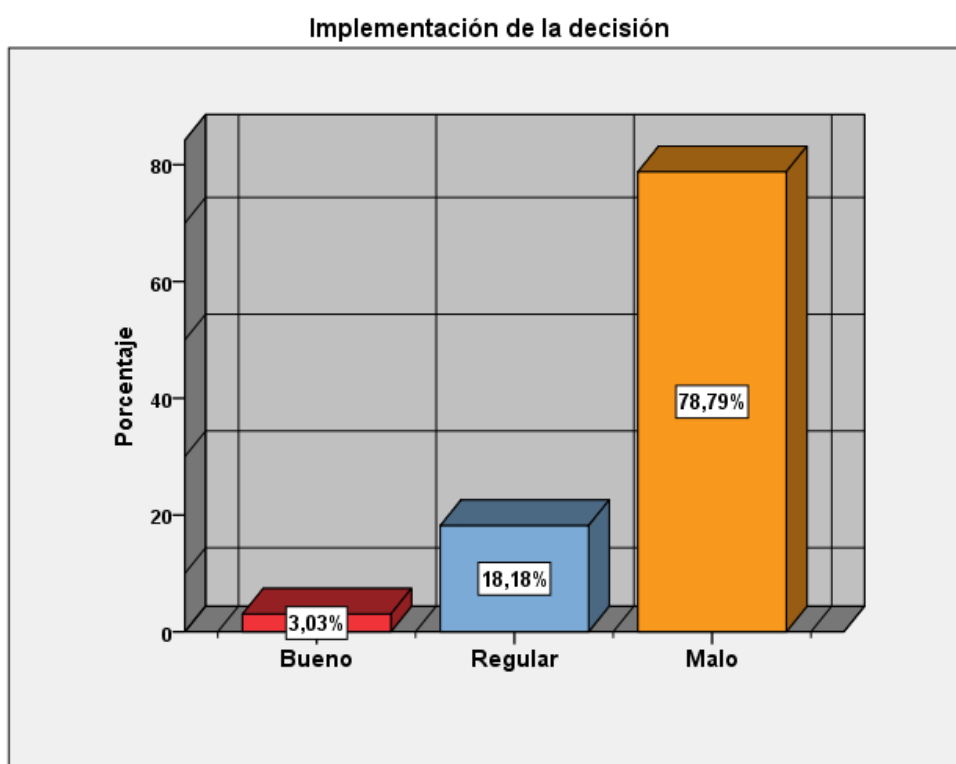


Figura 9. Valoración de la implementación de la decisión en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 13 y Figura 9 que el 78.79% de encuestados en su dimensión Implementación de la decisión, perciben que es malo, el 18.18% indico que es regular y el 3.03% indico que es bueno.

Tabla 14

Evaluación de la decisión en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	4	12,1
Regular	18	54,5
Malo	11	33,3
Total	33	100,0

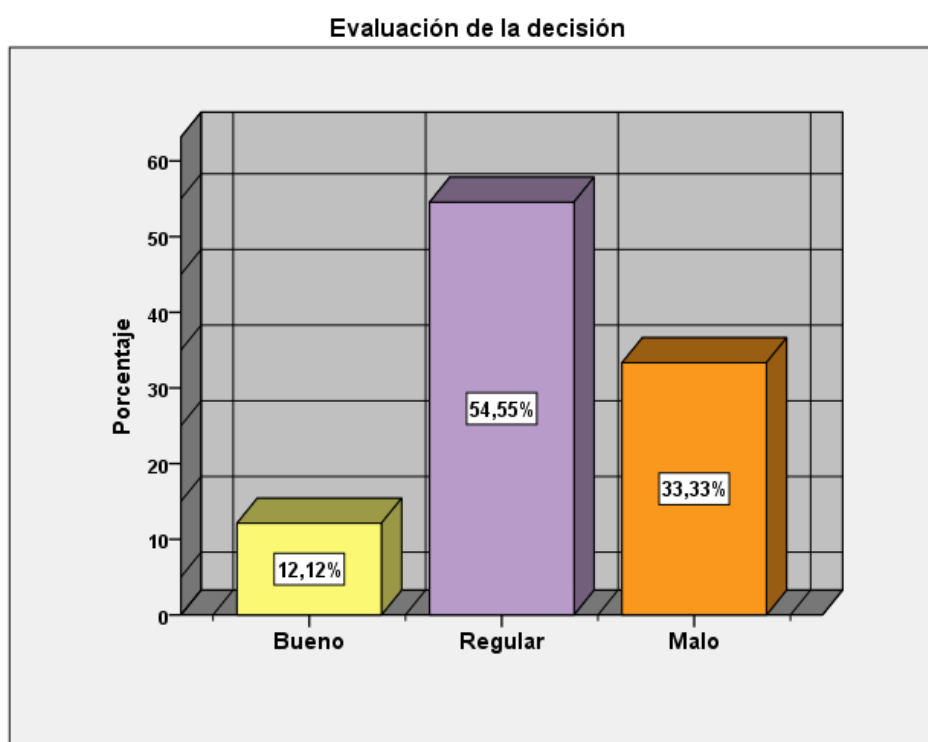


Figura 10. Valoración de la evaluación de la decisión en la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 14 y Figura 10, el 12.12% del total de encuestados en su dimensión Evaluación de decisión, perciben que es bueno, el 54.55% indico que es regular y el 33.33% indico que es malo.

3.2. Resultados prueba de hipótesis

Tabla 15

Correlación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones

			Gestión Administrativa	Toma de Decisiones
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,528
		Sig. (bilateral)	.	<u>0,002</u>
		N	33	33
	Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	0,528	1,000
		Sig. (bilateral)	<u>0,002</u>	
		N	33	33

Fuente: Base de datos del trabajo de investigación

En seguida se realizó la contrastación no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman dado que las variables a compararse son cualitativas de tipo ordinal. Entonces nos preguntamos si: ¿Existe correlación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018 para comprobar esto planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: La Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones son mutuamente independientes. No existe correlación entre las variables analizadas: $\rho = 0$.

H1: La Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones NO son mutuamente independientes. Sí existe correlación entre las variables analizadas: $\rho \neq 0$.

Se utilizó el nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$.

Por lo que se estableció la H0 si: Sig. $\geq \alpha$, y rechazar H0 si: Sig. $< \alpha$. Luego:

Cuyo valor que se obtuvo fue Sig. = 0,002 el mismo que se consigna en la tabla 15, permitiéndonos determinar que existe un nivel de confianza del 95% por lo que se concluye que existe correlación entre la Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones.

Tabla 16

Correlación entre la planeación y la toma de decisiones

			Gestión Administrativa	Planificación
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0,541
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	33	33
	Planificación	Coefficiente de correlación	0,541	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	33	33

Fuente: Base de datos del trabajo de investigación

De la misma forma se realizó la contratación no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman dado que las variables a compararse son cualitativas de tipo ordinal. Entonces nos preguntamos si Existe correlación entre la planificación y la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018, para comprobar esto planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: La Planificación y la Toma de Decisiones son mutuamente independientes. No existe correlación entre las variables analizadas: $\rho = 0$.

H1: La Planificación y la Toma de Decisiones NO son mutuamente independientes. Sí existe correlación entre las variables analizadas: $\rho \neq 0$.

Se utilizó el nivel de confianza y significancia de 95% y $\alpha = 5\% = 0,05$, respectivamente. Por lo que se tuvo que aceptar H0 si: Sig. $\geq \alpha$, y rechazar H0 si: Sig. $< \alpha$. Luego:

Su obtuvo como valor Sig. = 0,001 consignado en la tabla 16, el cual certifica con un nivel de confianza del 95% que: Sí existe correlación entre la Planificación y la Toma de Decisiones.

Tabla 17

Correlación de la organización y la toma de decisiones

			Gestión Administrativa	Organización
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0,332
		Sig. (bilateral)	.	<u>0,059</u>
		N	33	33
	Organización	Coefficiente de correlación	0,332	1,000
		Sig. (bilateral)	<u>0,059</u>	.
		N	33	33

Fuente: Base de datos del trabajo de investigación

Ahora se realizó la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman dado que las variables a compararse son cualitativas de tipo ordinal. Entonces nos preguntamos si: ¿Existe correlación entre la Organización y la Toma de Decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018? Para comprobar esto planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: La Organización y la Toma de Decisiones son mutuamente independientes. No existe correlación entre las variables analizadas: $\rho = 0$.

H1: La Organización y la Toma de Decisiones NO son mutuamente independientes. Sí existe correlación entre las variables analizadas: $\rho \neq 0$.

Se utilizó el nivel de confianza y significancia al 95% y $\alpha = 5\% = 0,05$, respectivamente, por ello, se aceptó la H0 si: Sig. $\geq \alpha$, y rechazar H0 si: Sig. $< \alpha$.
Luego:

Finalmente, se obtuvo como valor Sig. = 0,059 cuyo resultado se consigna en la Tabla 17, por lo que se pudo determinar a través del nivel de confianza al 95% que: No existe correlación entre la Organización y la Toma de Decisiones.

Tabla 18

Correlación de dirección y toma de decisiones

			Gestión Administrativa	Dirección
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0,514
		Sig. (bilateral)	.	<u>0,002</u>
		N	33	33
	Dirección	Coefficiente de correlación	0,514	1,000
		Sig. (bilateral)	<u>0,002</u>	.
		N	33	33

Fuente: Base de datos del trabajo de investigación

Ahora se realizó la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman dado que las variables a compararse son cualitativas de tipo ordinal. Entonces nos preguntamos si Existe correlación entre la Dirección y la Toma de Decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018. Para comprobar esto planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: La Dirección y la Toma de Decisiones son mutuamente independientes. No existe correlación entre las variables analizadas: $\rho = 0$.

H1: La Dirección y la Toma de Decisiones NO son mutuamente independientes. Sí existe correlación entre las variables analizadas: $\rho \neq 0$.

Se utilizó el nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$. Entonces, deberemos aceptar H0 si: Sig. $\geq \alpha$, y rechazar H0 si: Sig. $< \alpha$.
Luego:

El valor obtenido Sig. = 0,002 que se muestra en la tabla 18, nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% que: Sí existe correlación entre la Dirección y la Toma de Decisiones.

Tabla 19

Correlación del control y la toma de decisiones

			Gestión Administrativa	Control
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0,377
		Sig. (bilateral)	.	<u>0,030</u>
		N	33	33
	Control	Coefficiente de correlación	0,377	1,000
		Sig. (bilateral)	<u>0,030</u>	.
		N	33	33

Fuente: Base de datos del trabajo de investigación

Finalmente, se realizó la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman dado que las variables a compararse son cualitativas de tipo ordinal. Entonces nos preguntamos si: ¿Existe correlación entre el Control y la Toma de Decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018? Para comprobar esto planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: El Control y la Toma de Decisiones son mutuamente independientes. No existe correlación entre las variables analizadas: $\rho = 0$.

H1: El Control y la Toma de Decisiones NO son mutuamente independientes. Sí existe correlación entre las variables analizadas: $\rho \neq 0$.

Se utilizó el nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$. Entonces, deberemos aceptar H0 si: Sig. $\geq \alpha$, y rechazar H0 si: Sig. $< \alpha$.
Luego:

El valor obtenido Sig. = 0,030 que se muestra en la tabla, nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% que: Sí existe correlación entre el Control y la Toma de Decisiones.

IV. Discusión

Respecto al objetivo general formulado en el presente trabajo de investigación, los resultados obtenidos producto del instrumento aplicado indicaron la ineficiente gestión administrativa, dado que el Hospital Mongrut carece de liderazgo, conocimientos, dirección, organización y control, ello debido, según el personal encuestado, a la falta de liderazgo, conocimiento e inclusión de su Director.

Ello se resume en los resultados obtenidos de la consulta formulada respecto a los indicadores de la presente investigación, toda vez que no se produce un proceso de inducción a los colaboradores nuevos (81.82%), los objetivos de la institución no se elaboran en consenso con los colaboradores (79.79%), el diseño de los procesos administrativos no se consideran estrategias que permitan cumplir los objetivos (36.36%), la Dirección no realiza reuniones para acordar actividades para la planeación de estrategias en la mejora del rendimiento de los indicadores (45,45%), solo a algunos la Dirección del Hospital asigna funciones a los trabajadores de manera equitativa e idónea de acuerdo a la competencia de cada uno (48.48%), solo algunos funcionarios realizan una evaluación y análisis del nivel de compromiso de los colaboradores (51.52%), la Dirección muy pocas veces realiza la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores ya que solo centra sus controles en las jefatura (45.45%), la percepción que tienen los colaboradores respecto a la asertividad de la Dirección sobre el control del desempeño es disconforme (42.42%) toda vez que precisan que las rotaciones y ascensos no suelen ser objetivos y justos.

La percepción respecto al trabajo en equipo inclusivo entre colaboradores y funcionarios el 39.39% respondió que “casi nunca” se realiza y el mismo porcentaje indico que “a veces”. En relación a la impresión que tienen los colaboradores sobre la competitividad de los profesionales que realizan la función de supervisores en el cumplimiento de las metas el 54.55% manifestó su conformidad, asimismo, en mérito al resultado anterior igualmente fueron consultados sobre si la supervisiones confiable y producto de ello los resultados son reales el 48.48% indico que “casi siempre”; finalmente, el 33.33% indico que “a veces” la Dirección toma acciones de verificación en los informes de control y gestión remitidos a su Despacho a fin de coadyuvar al desarrollo y cumplimiento del Plan Operativo.

Igualmente, en el parte objetivos se mencionó que el objetivo principal fue identificar la relación existente entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz, para lo cual, de acuerdo a la estadística realizada producto de la aplicación del instrumento, se realizó la prueba no panorámica de tipo correlación para rangos ordenados spearman, toda vez que las variables materia de comparación fueron cualitativas de tipo ordinal, en este objetivo, el Sig (bilateral) fue 0,002 y el nivel de confianza fue 95%, por lo que se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la existe relación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden con el estudio científico realizado por Francia (2017), el cual concluye que la gestión administrativa del Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú es obsoleta toda vez que la planeación de sus acciones no se enmarcadas ni dirigidas al cumplimiento de su visión y misión, a consecuencia de ello la ejecución de sus actividades no se realizan respetando sus planes operativos, por el contrario, dichas actividades se realizan de manera coyuntural. Este tipo de gestión perturba todas las demás acciones del museo, teniendo como consecuencia principal el impedimento de elaboración y ejecución un eficiente proceso de mantenimiento. El autor concluye finalmente que existe relación confiable entre las variables.

Respecto a los objetivos específicos formulados en la investigación se obtuvo como resultados de la aplicación del instrumento que existe desconocimiento de la Dirección en la aplicación del proceso de toma de decisiones, toda vez que, al no ejercer una adecuada gestión administrativa, ésta deficiencia no permite tomar decisiones asertivas ni adecuadas para el cumplimiento de las metas.

Ello se resume en los resultados obtenidos de la consulta formulada respecto a los indicadores de las dimensiones de la variable toma de decisiones en la presente investigación, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre si la Dirección del Hospital diseña soluciones a medida para los problemas específicos, el 57.58% respondió "a veces". El 63.364% tiene la percepción que

solo “a veces” el equipo de gestión realiza un análisis de la alternativa de solución seleccionada. Igualmente, en relación a lo anterior el 51.52% percibe que solo “a veces” se realiza una evaluación consensuada que permita predecir las consecuencias. Del mismo modo el 78.79% de encuestados indico que “a veces” en el proceso de toma de decisiones se maximiza la selección de la mejor alternativa. También en relación a la selección de la mejor alternativa la entidad satisface la misma, es decir, realiza la búsqueda de alternativas que se detiene en la primera que resulta adecuada se obtuvo como resultado “a veces” (78.79%).

En relación a la percepción que tienen los colaboradores respecto a que, si una vez tomada la alternativa de solución adecuada y optima, el Director se cerciora que todos los colaboradores comprendan la elección y las razones por las que hizo, se estableció que “casi nunca” con 45.45%, el 36.36% indico que “casi nunca” el Director exhorta a todos los colaboradores a comprometerse con la implementación de una alternativa de solución. Finalmente, el 36.36% percibe que “casi nunca” ante el éxito de una decisión se retroalimenta la información a las dependencias correspondientes.

Luego de los resultados obtenidos, igualmente, se realizó la estadística correspondiente, el cual nos permitió realizar la prueba de hipótesis, cuyo resultado estableció que, respecto al objetivo referido a establecer la relación entre la toma de decisiones y la planeación, se realizó la prueba de correlación lo cual estableció el Sig. 0,001, rechazando la hipótesis nula, el cual nos permitió identificar que existe un nivel de confianza del 95%, concluyendo que si existe correlación entre la toma de decisiones y la planeación.

Igualmente, se realizó la estadística correspondiente, el cual nos permitió realizar la prueba de hipótesis, cuyo resultado estableció que, respecto al objetivo referido a identificar la conexión entre la toma de decisiones y la dirección, se realizó la prueba de correlación lo cual estableció el Sig. 0,002, rechazando la hipótesis nula, el cual nos permitió identificar que existe un nivel de confianza del 95%, concluyendo que si existe conexión entre la toma de decisiones y la dirección.

Para el siguiente objetivo, se realizó la estadística correspondiente, para determinar como la toma de decisiones se vincula con la toma de decisiones con la

organización en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018, para lo cual se realizó la prueba de hipótesis, aplicando asimismo, la prueba de correlación lo cual estableció el Sig. 0,009, rechazando la hipótesis nula, el cual nos permitió identificar que existe un nivel de confianza del 95%, concluyendo que si existe vinculación entre la toma de decisiones y la organización.

Para el siguiente objetivo, se realizó la estadística correspondiente, para reconocer como la toma de decisiones se relaciona con el control en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018, para lo cual se realizó la prueba de hipótesis, aplicando asimismo, la prueba de correlación lo cual estableció el Sig. 0,030, rechazando la hipótesis nula, el cual nos permitió identificar que existe un nivel de confianza del 95%, concluyendo que si existe relación entre la toma de decisiones y el control.

A consecuencia del estudio se determinó que éste coincide con el estudio efectuado por Quiroga (2014), el cual determino que la toma de decisiones es de vital importancia en las instituciones, así como cada colaborador toda vez al efectuarse este proceso los trabajadores pueden realizar un mejor y optimo desempeño laboral, cuya productividad sería más eficiente ya que realizarían un trabajo con armonía en buen clima laboral, asimismo, se determinó que la influencia de dicho proceso permitirá obtener un desempeño y productividad en las labores. Finalmente, de los resultados obtenidos la percepción que tienen los colaboradores es que al desconocer el proceso de gestión administrativa no pueden tomarse decisiones óptimas y acertadas, por lo que perciben que no existe relación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones, lo cual no permite realizar una gestión óptima.

V. Conclusiones

- Primero.** Se identificó que el 54.55% de encuestados indicó que la planeación en la gestión administrativa del Hospital Mongrut es mala, debido a la mala planeación que existe en la Dirección lo cual genera que la misión, visión y objetivos se vean debilitados debido a la que la Dirección no aporta a la misión con su trabajadores, no se realiza un proceso de inducción a los nuevos trabajadores, dando a conocer la misión y visión asimismo, la Dirección no programa reuniones para planeación de estrategias para mejorar el rendimiento de los indicadores. (Tabla 5, figura 1).
- Segundo.** Se reconoció a través del 69.70% de encuestados que la organización es regular, toda vez que, las funciones no son asignadas de manera equitativa y de acuerdo a la competencia de cada trabajador, así como también respecto a las rotaciones, ascensos no son objetivos. (Tabla 6, figura 2)
- Tercero.** De los resultados obtenidos se pudo establecer que en la valoración de la dirección vs la gestión administrativa es mala en 75.76%, toda vez que no hay trabajo en equipo inclusivo entre funcionarios y colaboradores, asimismo, la Dirección no tiene presencia física en las áreas del hospital, así como tampoco comunicación con los trabajadores, por ello la persistencia de estas inconsistencias generan los problemas actuales, es decir falta de liderazgo, desempeño y compromiso. (Tabla 7, figura 3)
- Cuarto.** Se reconoció la valoración del control vs la gestión administrativa, el cual cuenta con un nivel de mediana desaprobación 75.76%, ello recae en el poco conocimiento de los profesionales encargados de realizar la supervisión del cumplimiento de las metas, así como la poca competitividad con la que cuentan ello aunado a la desvinculación del quehacer de la Dirección sobre la toma de acciones de verificación en los informes de control remitidos a fin de coadyuvar al desarrollo y

cumplimiento del plan operativo. (Tabla 8, figura 4). En la valoración del diagnóstico del problema vs la toma de decisiones, se pudo identificar que es mala en 57.5%, esta percepción se debe a que la dirección pocas veces y muy esporádicas realiza evaluaciones y reuniones periódicas con el equipo de gestión para reconocer la existencia de algún problema, situación que no permite tomar acciones concretas en cumplimiento de las metas. (Tabla 9, grafico 5).

Quinto. La Dirección al no realizar reuniones de gestión periódicas con su equipo de gestores no puede determinar ni evidenciar un problema, razón por la cual no puede realizar el diagnóstico del mismo mediante el desarrollo de cursos alternativos de acción que busquen solucionarlo, al no evidenciar ni identificar el o los problemas, igualmente no se diseñan soluciones a medida. Por ello en la valoración de la generación de soluciones vs la toma de decisiones se pudo determinar que es regular en 54.55%. (Tabla 10, grafico 6).

Sexto. La Dirección pocas veces evalúa el éxito de alguna decisión tomada, solo se centra en la información brindada por los responsables de la implementación y monitoreo, no realizando supervisiones in situ, solo se vale de los informes gerenciales, frente a lo expuesto respecto a la evaluación de la decisión el 54.55% manifestó que es regular. Lo cual permite valorar la evaluación de la decisión con la toma de decisiones. (Tabla 14, grafico 10).

VI. Recomendaciones

- Primero.** La Gerencia Prestacional Sabogal deberá evaluar con mayor precisión la experiencia y conocimiento de los funcionarios a proponer, debiendo pasar un periodo de prueba, y este sea corroborado con la medición de los avances mensuales de resultados de las metas a establecidas.
- Segundo.** La Gerencia de Red Prestacional Sabogal, deberá evitar realizar asignación de funciones o encargaturas con adición a los cargos a los funcionarios designados o encargados en determinada dependencia.
- Tercero.** La dirección deberá establecer una agenda de reuniones periódicas con los colaboradores, a fin de informarles el avance de la gestión, y solicitar se sumen al compromiso de mejora del Hospital, debiendo de esa manera recuperar el liderazgo. Igualmente, deberá trabajar en conjunto con la administración para que la asignación de funciones se realice de manera equitativa y de acuerdo a la capacitación de cada trabajador.
- Cuarto.** La Dirección deberá ganar liderazgo, debiendo tomar acciones en conjunto con su equipo de gestión frente a las problemáticas expuestas en las reuniones de gestión realizadas, comprometiéndose a realizar el control de la decisión tomada, mediante los informes remitidos por cada jefatura, correspondiendo realizar supervisiones de veracidad.
- Quinto.** La Dirección deberá implementar cursos de inducción a los colaboradores nuevos a fin de darles a conocer la misión, visión y objetivos de la institución, el cual deberá ser canalizado a través de la Unidad de Administración.
- Sexto.** La dirección deberá establecer mecanismos, a fin que se realice trabajo en equipo inclusivo entre funcionarios y trabajadores, asimismo, deberá garantizar presencia física en las áreas del hospital, así como también establecer mecanismos que permitan comunicación con los trabajadores.

Séptimo. La Dirección deberá asumir mayor compromiso en sus funciones, debiendo establecer planes de trabajo para el logro de los objetivos y los compromisos asumidos, así como también estar atento al monitoreo e informes que se le brinda respecto a los avances, analizarlos y monitorear la veracidad.

VII. Referencias

Referencias

- Quiroga, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral*
- Francia, J. (2017). *Percepción de la Gestión Administrativa en el proceso de mantenimiento del Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú – 2017*. (Tesis de Maestría).
Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14254>
- Vásquez, P. (2017). *Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa según personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD – 2016*. (Tesis de Maestría).
Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9125>
- Quispe, J. (2018). *El Control Interno y la Gestión Administrativa del Hospital nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2017*. Perú. (Tesis de Maestría)
Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14857>
- Tigua, V. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en el Desempeño laboral del benemérito cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Quevedo 2015*. Quevedo – Ecuador. (Tesis de Maestría).
Recuperado de <http://biblioteca.uteq.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?>
- Mazón, S. (2014), *La Gestión Administrativa y la Satisfacción del Cliente de la Empresa de Insumos Agrícolas Rey Agro. Ambato – Ecuador*. (Tesis de Maestría).
Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/tesis-Gestion-de-Empresas-agrADcolasmanejo-poscosecha-20219.pdf>.
- Quiroga, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral*. Quetzaltenango – Guatemala. (Tesis de Maestría).
Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2010). *La Administración* (6.a.ed). México

- Bateman, T., & Snell, S. (2004). *Administración Una Ventaja Competitiva (4ª.ed)*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- García, G. (2010). *Sesgos presentes en la Toma de Decisiones de los Gerentes y Equipos Gerenciales en Lima, Perú. (Tesis de Maestría)*. Recuperado de [http://www.bitstream/handle/10803/37914/TWGGJ1de1.pdf?](http://www.bitstream/handle/10803/37914/TWGGJ1de1.pdf)
- Jáuregui, E. (2005). *Análisis de Problemas y Toma de Decisiones. (2ª ed.)*. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración. Proceso administrativo. (6.a ed.)*. México: McGraw Hill.
- Freeman, E., Stoner, J. y Gilbert, D. (2009), *Administración (8.a ed.)*. España: Pearson.
- Aktouf, O. y Suarez, T. (2012). *Administración Tradición, revisión, y renovación (6ª ed.)* México D.F.: Pearson Educación.
- Koontz, H. Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una Perspectiva Global y Empresarial. (4ª ed.)* México: D.F.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración. (6ª ed.)*. México D.F.: Pearson
- Louffat, E. (2012). *Administración, fundamentos del proceso administrativo (3ª ed.)* Argentina: Cengage Learning
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. (3ª ed.)* Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Y., R. (2014). *Modelo de Uso de Información para la Toma de Decisiones Estratégicas en Organizaciones de Información Cubanas. Granada, Cuba. (Tesis de Maestría)*.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES EN EL "HOSPITAL OCTAVIO MONGRUT MUÑOZ" DE ESSALUD, LIMA 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general:	Objetivo Principal:	Hipótesis general:	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	Niveles o Rangos
Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	Identificar la relación existente entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	Existe relación significativa directa entre Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Misión ✓ Visión ✓ Objetivos 	<p style="text-align: center;">Mala 33-72</p> <p style="text-align: center;">Regular 78-122</p> <p style="text-align: center;">Buena 123-165</p>
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:		Organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Funciones ✓ Compromiso ✓ Desempeño 	
Cómo se relaciona la toma de decisiones con la planeación en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	Establecer la relación entre la toma de decisiones y la planeación en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	La toma de decisiones tiene una relación significativa con la planeación en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo ✓ Motivación ✓ Comunicación 	
				Control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervisión ✓ Verificación 	
Cómo se vincula la toma de decisiones con la organización en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	Determinar cómo la toma de decisiones se vincula con la organización en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	La toma de decisiones es significativamente vinculante con la organización en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	LA TOMA DE DECISIONES	Diagnóstico del Problema	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocer si el problema existe ✓ Causa del problema. 	
				Generación de Soluciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnóstico del problema ✓ Soluciones a medida. 	
Cómo se conecta la toma de decisiones con la dirección en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	Identificar la conexión entre la toma de decisiones y la dirección en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	La toma de decisiones se conecta directamente con la dirección en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.		Evaluación de alternativas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinación del valor ✓ Análisis ✓ Predecir consecuencias 	
				Selección de la mejor alternativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maximizar ✓ Minimizar ✓ Optimizar 	
Cómo se relaciona la toma de decisiones con el control en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018	Reconocer la relación entre la toma de decisiones y el control en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.	La toma de decisiones se relaciona en forma significativa con el control en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.		Implementación de la mejor decisión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprensión ✓ Compromiso 	
			Evaluación de la decisión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información ✓ Retroalimentación 		

CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES EN EL HOSPITAL I OCTAVIO MONGRUT MUNOZ DE ESSALUD, LIMA 2018

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, cuyo objetivo es recoger su opinión sobre **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES EN EL HOSPITAL I OCTAVIO MONGRUT MUNOZ DE ESSALUD, LIMA 2018**. Por ello, le solicitamos responder con honestidad y objetividad el siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

N°	LEYENDA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Marque con (X) su respuesta de acuerdo a su opinión.

			ENCUESTA					
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
GESTION ADMINISTRATIVA	Planificación	Misión	La Dirección en conjunto con sus colaboradores aporta en la misión de la institución					
		Visión	En el proceso de inducción de los nuevos colaboradores, se da a conocer la visión de la institución y se entiende de forma clara					
		Objetivos	Los objetivos de la institución se elaboran en consenso entre los funcionarios que conforman el equipo de gestión y los colaboradores					
		Estrategias	En el diseño de los procesos administrativos se consideran estrategias que permitan cumplir los objetivos Para la planeación de estrategias en la mejora en el rendimiento de los indicadores, se programan reuniones y se acuerdan actividades entre los responsables y los colaboradores					
	Organización	Funciones	La Dirección del Hospital asigna las funciones a los trabajadores de manera equitativa e idónea y de acuerdo a su competencia.					
		Compromiso	Los funcionarios evalúan el nivel de compromiso de los trabajadores.					
		Desempeño	El desempeño laboral de los colaboradores es cuestionado por la Dirección y equipo de gestión, ellos centran sus controles solo en las jefaturas. Las decisiones de la Dirección en el control de desempeño laboral son acertadas: las rotaciones, ascensos y despidos son objetivos y justos.					
	Dirección	Trabajo en Equipo	El trabajo en equipo en el área es inclusivo, colaboradores y funcionarios se involucran.					
		Motivación	Con el fin de aumentar el grado de motivación y de identificación de los trabajadores, se reconoce a tiempo las contribuciones del personal para incentivar su trabajo.					
		Comunicación	Los funcionarios tienen presencia física en todas las áreas y se comunican con claridad con todos los colaboradores.					
	Control	Supervisión	Quiénes ejecutan la función de supervisores en el cumplimiento de las metas, así como los avances de la gestión, son profesionales competitivos La supervisión es confiable, por ello los procedimientos arrojan resultados reales					
		Verificación	El Director toma acciones de verificación en los informes de control y gestion remitidos a su Despacho fin coadyuvar al desarrollo y cumplimiento del Plan Operativo.					
TOMA DE DECISIONES	Diagnóstico del Problema	Reconocer si el problema existe	La Dirección realiza evaluaciones y reuniones periódicas con su equipo de gestión a fin de reconocer la existencia de un problema en la gestión.					
		Causa del problema	Considera que para poder realizar un proceso de toma de decisiones adecuada se debe analizar la causa del problema como primer paso.					
	Generación de Soluciones	Diagnóstico del problema	La entidad ante la evidencia de un problema realiza el diagnóstico del mismo mediante el desarrollo de cursos alternativos de acción que busquen solucionarlo.					
		Soluciones a medida.	En el Hospital Octavio Mongrut Muñoz, se diseñan soluciones a medida para problemas específicos.					
	Evaluación de Alternativas	Determinación del valor	La determinación del valor o la adecuación de las alternativas que se generaron en la toma de decisiones se aplica en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz					
		Análisis	De la alternativa de solución seleccionada en el proceso de toma de decisiones, el equipo de gestión del Hospital Octavio Mongrut realiza un análisis de la misma.					
		Predecir consecuencias	En relación a la pregunta anterior, se realiza una evaluación consensuada que permita predecir consecuencias.					
	Selección de mejor alternativa	Maximizar	En el proceso de toma de decisiones su representada maximiza la selección de la mejor alternativa, es decir, toma la mejor decisión posible.					
		Satisfacer	Respecto a la selección de la mejor alternativa la entidad satisface la misma, es decir, realiza una búsqueda de alternativas que se detiene en la primera que resulta adecuada.					
		Optimizar	Respecto a las dos preguntas anteriores, la entidad optimiza la selección de la mejor alternativa, es decir, alcanzó el mejor equilibrio posible entre distintas metas.					
	Implementación de la decisión	Comprensión	Una vez tomada la alternativa de solución adecuada y optima, el Director se cerciora que todos los colaboradores comprendan la elección y las razones por las que se hizo.					
		Compromiso	El Director exhorta a todos los colaboradores a comprometerse con la implementación exitosa de la alternativa seleccionada, mediante comunicación oral y escrita.					
Evaluación de la decisión	Información	El Director realiza una evaluación del éxito de la decisión tomada, mediante información brindada por los responsables de la implementación y monitoreo, así como supervisiones in situ y través de los informes gerenciales.						
	Retroalimentación	Ante el éxito de una decisión tomada se retroalimenta la información a las dependencias correspondientes.						

Anexo 3

PREG 1	PREG 2	PREG 3	PREG 4	PREG 5	PREG 6	PREG 7	PREG 8	PREG 9	PREG 10	PREG 11	PREG 12	PREG 13	PREG 14	PREG 15	PREG 16	PREG 17	PREG 18	PREG 19	PREG 20	PREG 21	PREG 22	PREG 23	PREG 24	PREG 25	PREG 26	PREG 27	PREG 28	PREG 29	SUMA GESTIÓN	SUMA TOMA	PLANEAC	ORGANIZ	DIRECC	CONTROL		
4	1	1	1	2	2	2	5	2	3	2	5	5	5	3	1	5	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4		
1	4	1	1	1	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	
4	1	1	1	2	2	2	5	2	3	2	5	5	5	3	1	5	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	
1	1	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	
1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	
1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	
4	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3	
1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	
1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	
1	1	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	4	5	5	
1	1	1	2	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	5	5	5	
1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	
1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	
1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	
3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	
1	1	1	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	1	3	4	4	4	
1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	5	5	5	
1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	
1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	1	2	3	4	4	4	
1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	1	3	2	2	
1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	1	3	3	3	2	
1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	1	3	4	4	4	
1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	1	3	2	3	3	
1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	1	3	2	3	3	
1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4
1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	

Anexo 4



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Posgrado con mención en Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Gestión Administrativa y Toma de Decisiones en el “Hospital Octavio Mongrut Muñoz” de EsSalud, Lima 2018** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Marjorie Paola Huajardo Segura
D.N.I: 40053386

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
PLANIFICACION	Misión	La Dirección en conjunto con sus colaboradores aporta en la misión de la institución	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Visión	En el proceso de inducción de los nuevos colaboradores, se da a conocer la visión de la institución y se entiende de forma clara	
	Objetivos	Los objetivos de la institución se elaboran en consenso entre los funcionarios que conforman el equipo de gestión y los colaboradores	
	Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - En el diseño de los procesos administrativos se consideran estrategias que permitan cumplir los objetivos. - Para la planeación de estrategias en la mejora en el rendimiento de los indicadores, se programan reuniones y se acuerdan actividades entre los responsables y los colaboradores. 	
ORGANIZACIÓN	Funciones	La Dirección del Hospital asigna las funciones a los trabajadores de manera equitativa e idónea y de acuerdo a su competencia.	
	Compromiso	Los funcionarios evalúan el nivel de compromiso de los trabajadores.	
	Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - El desempeño laboral de los colaboradores es cuestionado por la Dirección y equipo de gestión, ellos centran sus controles solo en las jefaturas. - Las decisiones de la Dirección en el control de desempeño laboral son acertadas: las rotaciones, ascensos y despidos son objetivos y justos. 	
DIRECCIÓN	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo en el área es inclusivo, colaboradores y funcionarios se involucran.	
	Motivación	Con el fin de aumentar el grado de motivación y de identificación de los trabajadores, se reconoce a tiempo las contribuciones del personal para incentivar su trabajo.	
	Comunicación	Los funcionarios tienen presencia física en todas las áreas y se comunican con claridad con todos los colaboradores.	
CONTROL	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Quiénes ejecutan la función de supervisores en el cumplimiento de las metas, así como los avances de la gestión, son profesionales competitivos. - La supervisión es confiable, por ello los procedimientos arrojan resultados reales. 	
	Verificación	El Director toma acciones de verificación en los informes de control y gestión remitidos a su Despacho fin coadyuvar al desarrollo y cumplimiento del Plan Operativo.	

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA	Reconocer si el problema existe	La Dirección realiza evaluaciones y reuniones periódicas con su equipo de gestión a fin de reconocer la existencia de un problema en la gestión.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Causa del problema	Considera que para poder realizar un proceso de toma de decisiones adecuada se debe analizar la causa del problema como primer paso.	
GENERACIÓN DE SOLUCIONES	Diagnóstico del Problema	La entidad ante la evidencia de un problema realiza el diagnóstico del mismo mediante el desarrollo de cursos alternativos de acción que busquen solucionarlo.	
	Soluciones a medida	En el Hospital Octavio Mongrut Muñoz, se diseñan soluciones a medida para problemas específicos.	
EVALUACION DE ALTERNATIVAS	Determinación del valor	La determinación del valor o la adecuación de las alternativas que se generaron en la toma de decisiones se aplica en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz.	
	Análisis	De la alternativa de solución seleccionada en el proceso de toma de decisiones, el equipo de gestión del Hospital Octavio Mongrut realiza un análisis de la misma.	
	Predecir consecuencias	En relación a la pregunta anterior, se realiza una evaluación consensuada que permita predecir consecuencias.	
SELECCIÓN DE LA MEJOR ALTERNATIVA	Maximizar	En el proceso de toma de decisiones su representada maximiza la selección de la mejor alternativa, es decir, toma la mejor decisión posible.	
	Satisfacer	Respecto a la selección de la mejor alternativa la entidad satisface la misma, es decir, realiza una búsqueda de alternativas que se detiene en la primera que resulta adecuada.	
	Optimizar	Respecto a las dos preguntas anteriores, la entidad optimiza la selección de la mejor alternativa, es decir, alcanzó el mejor equilibrio posible entre distintas metas.	
IMPLEMENTACION DE LA DECISION	Comprensión	Una vez tomada la alternativa de solución adecuada y optima, el Director se cerciora que todos los colaboradores comprendan la elección y las razones por las que se hizo.	
	Compromiso	El Director exhorta a todos los colaboradores a comprometerse con la implementación exitosa de la alternativa seleccionada, mediante comunicación oral y escrita.	
EVALUACION DE LA DECISION	Información	El Director realiza una evaluación del éxito de la decisión tomada, mediante información brindada por los responsables de la implementación y monitoreo, así como supervisiones in situ y través de los informes gerenciales.	
	Retroalimentación	Ante el éxito de una decisión tomada se retroalimenta la información a las dependencias correspondientes.	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	La Dirección en conjunto con sus colaboradores aporta en la misión de la institución							
2	En el proceso de inducción de los nuevos colaboradores, se da a conocer la visión de la institución y se entiende de forma clara							
3	Los objetivos de la institución se elaboran en consenso entre los funcionarios que conforman el equipo de gestión y los colaboradores							
4	En el diseño de los procesos administrativos se consideran estrategias que permitan cumplir los objetivos.							
5	Para la planeación de estrategias en la mejora en el rendimiento de los indicadores, se programan reuniones y se acuerdan actividades entre los responsables y los colaboradores.							
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La Dirección del Hospital asigna las funciones a los trabajadores de manera equitativa e idónea y de acuerdo a su competencia.							
7	Los funcionarios evalúan el nivel de compromiso de los trabajadores.							
8	El desempeño laboral de los colaboradores es cuestionado por la Dirección y equipo de gestión, ellos centran sus controles solo en las jefaturas.							
9	Las decisiones de la Dirección en el control de desempeño laboral son acertadas: las rotaciones, ascensos y despidos son objetivos y justos.							
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El trabajo en equipo en el área es inclusivo, colaboradores y funcionarios se involucran.							
11	Con el fin de aumentar el grado de motivación y de identificación de los trabajadores, se reconoce a tiempo las contribuciones del personal para incentivar su trabajo.							
12	Los funcionarios tienen presencia física en todas las áreas y se comunican con claridad con todos los colaboradores.							
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Quiénes ejecutan la función de supervisores en el cumplimiento de las metas, así como los avances de la gestión, son profesionales competitivos.							
14	El Director toma acciones de verificación en los informes de control y gestión remitidos a su Despacho fin coadyuvar al desarrollo y cumplimiento							

	del Plan Operativo.							
15	La supervisión es confiable, por ello los procedimientos arrojan resultados reales.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

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 LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Diagnostico del problema							
1	La Dirección realiza evaluaciones y reuniones periódicas con su equipo de gestión a fin de reconocer la existencia de un problema en la gestión.							
2	Considera que para poder realizar un proceso de toma de decisiones adecuada se debe analizar la causa del problema como primer paso.							
	DIMENSIÓN 2: Generación de soluciones	Si	No	Si	No	Si	No	
3	La entidad ante la evidencia de un problema realiza el diagnóstico del mismo mediante el desarrollo de cursos alternativos de acción que busquen solucionarlo.							
4	En el Hospital Octavio Mongrut Muñoz, se diseñan soluciones a medida para problemas específicos.							
	DIMENSIÓN 3: Evaluación de alternativas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La determinación del valor o la adecuación de las alternativas que se generaron en la toma de decisiones se aplica en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz.							
6	De la alternativa de solución seleccionada en el proceso de toma de decisiones, el equipo de gestión del Hospital Octavio Mongrut realiza un análisis de la misma.							
7	En relación a la pregunta anterior, se realiza una evaluación consensuada que permita predecir consecuencias.							
	DIMENSIÓN 4: Selección de mejor alternativa	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En el proceso de toma de decisiones su representada maximiza la selección de la mejor alternativa, es decir, toma la mejor decisión posible.							
9	Respecto a la selección de la mejor alternativa la entidad satisface la misma, es decir, realiza una búsqueda de alternativas que se detiene en la primera que resulta adecuada.							
10	Respecto a las dos preguntas anteriores, la entidad optimiza la selección de la mejor alternativa, es decir, alcanzó el mejor equilibrio posible entre distintas metas.							

	DIMENSIÓN 5: Implementación de la selección							
11	Una vez tomada la alternativa de solución adecuada y optima, el Director se cerciora que todos los colaboradores comprendan la elección y las razones por las que se hizo.							
12	El Director exhorta a todos los colaboradores a comprometerse con la implementación exitosa de la alternativa seleccionada, mediante comunicación oral y escrita.							
	DIMENSIÓN 4: Evaluación de la decisión							
13	El Director realiza una evaluación del éxito de la decisión tomada, mediante información brindada por los responsables de la implementación y monitoreo, así como supervisiones in situ y través de los informes gerenciales.							
14	Ante el éxito de una decisión tomada se retroalimenta la información a las dependencias correspondientes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:
DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

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.

ANEXO 7**ARTICULO CIENTÍFICO****Gestión administrativa y toma de decisiones en el hospital “Octavio Mongrut Muñoz” de EsSalud, Lima 2018**

Autor: Bach. Marjorie Paola Huajardo Segura

phuajardo@yahoo.es

Escuela de posgrado UCV

RESUMEN

La tesis que se presenta en este trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión administrativa y toma de decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, de diseño no experimental. El área de investigación cuenta con una población de 300 colaboradores, sin embargo, se tomó como muestra 33 colaboradores. Se utilizó un cuestionario tipo Likert, la validez se realizó por juicio de expertos, para el procesamiento de datos se empleó el programa SPSS (v.24). Mediante los resultados se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, con una correlación de 0.002, lo cual indica que la correlación es positiva alta, corroborando el resultado de la relación entre ambas variables. Finalmente concluimos que existe correlación entre la gestión administrativa y toma de decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

Palabras claves: Gestión Administrativa, Toma de Decisiones.

ABSTRACT

The thesis presented in this research work had as a general objective to determine the relationship between administrative management and decision-making in the Octavio Mongrut Muñoz Hospital of EsSalud, Lima 2018. The investigation was of descriptive, cross-sectional correlational type, non-experimental design. The research area has a population of 300 collaborators, however, 33 collaborators were taken as a sample. A Likert questionnaire was used, the validity was made by expert judgment, for the data processing the SPSS program was used (v.24). The

Spearman's Rho coefficient was used for the results, with a correlation of 0.002, which indicates that the correlation is high positive, corroborating the result of the relationship between both variables. Finally, we conclude that there is a correlation between the administrative management and decision making in the Octavio Mongrut Muñoz Hospital of EsSalud, Lima 2018.

Keywords: Administrative Management, Decision Making.

INTRODUCCIÓN

El tema de investigación fue Gestión administrativa y toma de decisiones en el hospital "Octavio Mongrut Muñoz" de EsSalud, Lima 2018. De la variable gestión administrativa se ha tomado conceptos de diversos autores, tales como: Robbins y Coulter (2014), quienes sostienen que la administración consiste en observar y realizar diversas coordinaciones las variadas actividades de los colaboradores a fin que éstas se realicen de manera eficiente y con eficacia. Para Koontz, Weihrich y Cannice (2012), la administración consiste en un proceso laboral en el que los colaboradores se agrupan y realizan funciones específicas para el cumplimiento de metas establecidas. Stoner, Freeman y Gilbert (2010) definen la gestión administrativa como el proceso que consiste en organizar las instituciones a través de procesos definidos los cuales permitirán organizarlas, dichas organizaciones cuentan con la colaboración de personas quienes son parte y apoyan en el cumplimiento de metas establecidas. Bateman & Snell (1999), la gestión administrativa es el procedimiento que permite laborar entre personas y diversos recursos con la finalidad de lograr las metas establecidas por una organización. Existen buenos profesionales calificados que ejercen la labor de gerentes, quienes se desempeñan con eficiencia y eficacia. Dentro de la teoría de la administración es conocido que la ser eficaz se refiere al logro de las metas de la institución, para lo cual ser eficiente se refiere o está vinculado al uso de todos los esfuerzos, es decir, dinero, tiempo, insumos y personal es lograr las metas organizacionales. Ser eficiente es lograr lo mismo con el mínimo recurso posible. No todos los gerentes se enfocan en ambos, existen algunos que se entran en uno a costas del otro. Por ello, se dice que los gerentes que resaltan por sus buenas gestiones son aquellos que lideran en eficiencia y eficacia. Cuando el procedimiento administrativo se

realiza adecuadamente, abarca varias funciones las cuales están comprendidas en los procesos de planeación, organización, dirección y control, las cuales, ejecutándolas con inteligencia, sabiduría y en equipo, pueden lograr excelentes resultados. De los autores mencionados se trabajó con Bateman & Snell y se utilizó sus dimensiones de gestión administrativa: planeación, organización, dirección y control. Asimismo de la variable toma de decisiones, se estudió el concepto de diversos autores como: Hellriegel (2004), la toma de decisiones es el proceso que permite definir los problemas, recopilarlos, establecer alternativas y escoger la óptima. Roux (2009), lo define como el ciclo que genera la elección de opciones u objetivos, ya sea este proceso programado a largo o corto periodo, suele definirse sencillamente como el ciclo de elección de uno o varios recursos de accionar. Thompson (2009), establece que la toma de decisiones es considerado factor importante en la planeación, toda vez que cuando es conocida la ocasión y un objetivo, el centro de la planificación radica en la decisión, por lo que debe seguir el siguiente ciclo; confección de hipótesis, identidad de opciones, valoración de opciones basada a los objetivos trazados, selección de opción. Bateman & Snell establecen que el proceso ideal para la toma de decisiones pasa por seis etapas identificar y diagnosticar el problema, generar soluciones alternativas, evaluar las alternativas, efectuar la elección, implementar la decisión, evaluar la decisión. Respecto a la variable toma de decisiones se consideró al autor Bateman & Snell, utilizándose sus dimensiones de toma de decisiones: identificar y diagnosticar el problema, generar soluciones alternativas, evaluar las alternativas, efectuar la elección, implementar la decisión, evaluar la decisión. Se tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz EsSalud, Lima 2018?. Objetivo general: Identificar la relación existente entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018.

MARCO METODOLOGIA

Se utilizó el método científico, debido a que el método en mención permitirá cumplir funciones, asimismo, cuenta con una realidad. Tuvo como punto de inicio descubrir la situación real de los hechos, el mismo que permitió proponer los problemas,

asimismo, dichos problemas no solamente se establecen de manera general, sino también deben ser específicos, con la finalidad de tratarlos de manera adecuada. (Tamayo, 2004). El estudio fue descriptivo- correlacional- de corte- transversal, de diseño- no experimental. Investigación- descriptiva- está referida a aquellas que comentan o relatan la particularidad o muestra de la situación materia de estudio, una investigación- correlacional consiste en identificar la relación entre las variables. (Salkind, 1998).

RESULTADOS

Para la Tabla 15, enseguida se realizó la contrastación no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman dado que las variables a compararse son cualitativas de tipo ordinal. Entonces nos preguntamos si: ¿Existe correlación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018 para comprobar esto planteamos las siguientes hipótesis estadísticas: H0: La Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones son mutuamente independientes. No existe correlación entre las variables analizadas: $\rho = 0$. H1: La Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones NO son mutuamente independientes. Sí existe correlación entre las variables analizadas: $\rho \neq 0$. Se utilizó el nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia $\alpha=5\% = 0,05$. Por lo que se estableció la H0 si: Sig. $\geq \alpha$, y rechazar H0 si: Sig. $< \alpha$. Luego: Cuyo valor que se obtuvo fue Sig. = 0,002 el mismo que se consigna en la tabla 15, permitiéndonos determinar que existe un nivel de confianza del 95% por lo que se concluye que existe correlación entre la Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones. Para la Tabla 16 se realizó la contratación no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman dado que las variables a compararse son cualitativas de tipo ordinal. Entonces nos preguntamos si Existe correlación entre la planificación y la toma de decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018, para comprobar esto planteamos las siguientes hipótesis estadísticas: H0: La Planificación y la Toma de Decisiones son mutuamente independientes. No existe correlación entre las variables analizadas: $\rho = 0$. H1: La Planificación y la Toma de Decisiones NO son mutuamente independientes. Sí existe correlación entre las variables analizadas: $\rho \neq 0$. Se utilizó el nivel de confianza y significancia de 95% y $\alpha = 5\% = 0,05$, respectivamente. Por

lo que se tuvo que aceptar H_0 si: $\text{Sig.} \geq \alpha$, y rechazar H_0 si: $\text{Sig.} < \alpha$. Luego: Su obtuvo como valor $\text{Sig.} = 0,001$ consignado en la tabla 16, el cual certifica con un nivel de confianza del 95% que: Sí existe correlación entre la Planificación y la Toma de Decisiones. Para la Tabla 17 se realizó la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman dado que las variables a compararse son cualitativas de tipo ordinal. Entonces nos preguntamos si: ¿Existe correlación entre la Organización y la Toma de Decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018? Para comprobar esto planteamos las siguientes hipótesis estadísticas: H_0 : La Organización y la Toma de Decisiones son mutuamente independientes. No existe correlación entre las variables analizadas: $\rho = 0$. H_1 : La Organización y la Toma de Decisiones NO son mutuamente independientes. Sí existe correlación entre las variables analizadas: $\rho \neq 0$. Se utilizó el nivel de confianza y significancia al 95% y $\alpha = 5\% = 0,05$, respectivamente, por ello, se aceptó la H_0 si: $\text{Sig.} \geq \alpha$, y rechazar H_0 si: $\text{Sig.} < \alpha$. Luego: Finalmente, se obtuvo como valor $\text{Sig.} = 0,059$ cuyo resultado se consigna en la Tabla 17, por lo que se pudo determinar a través del nivel de confianza al 95% que: No existe correlación entre la Organización y la Toma de Decisiones. Para la Tabla 18 se realizó la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman dado que las variables a compararse son cualitativas de tipo ordinal. Entonces nos preguntamos si Existe correlación entre la Dirección y la Toma de Decisiones en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018. Para comprobar esto planteamos las siguientes hipótesis estadísticas: H_0 : La Dirección y la Toma de Decisiones son mutuamente independientes. No existe correlación entre las variables analizadas: $\rho = 0$. H_1 : La Dirección y la Toma de Decisiones NO son mutuamente independientes. Sí existe correlación entre las variables analizadas: $\rho \neq 0$. Se utilizó el nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$. Entonces, deberemos aceptar H_0 si: $\text{Sig.} \geq \alpha$, y rechazar H_0 si: $\text{Sig.} < \alpha$. Luego: El valor obtenido $\text{Sig.} = 0,002$ que se muestra en la tabla 18, nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% que: Sí existe correlación entre la Dirección y la Toma de Decisiones. Para la Tabla 19 se realizó la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman dado que las variables a compararse son cualitativas de tipo ordinal. Entonces nos preguntamos si: ¿Existe correlación entre el Control y la Toma de Decisiones en el Hospital I

Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018? Para comprobar esto planteamos las siguientes hipótesis estadísticas: H0: El Control y la Toma de Decisiones son mutuamente independientes. No existe correlación entre las variables analizadas: $p = 0$. H1: El Control y la Toma de Decisiones NO son mutuamente independientes. Sí existe correlación entre las variables analizadas: $p \neq 0$. Se utilizó el nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$. Entonces, deberemos aceptar H0 si: Sig. $\geq \alpha$, y rechazar H0 si: Sig. $< \alpha$. Luego: El valor obtenido Sig. = 0,030 que se muestra en la tabla, nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% que: Sí existe correlación entre el Control y la Toma de Decisiones.

DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general formulado en el presente trabajo de investigación, los resultados obtenidos producto del instrumento aplicado indicaron la ineficiente gestión administrativa, dado que el Hospital Mongrut carece de liderazgo, conocimientos, dirección, organización y control, ello debido, según el personal encuestado, a la falta de liderazgo, conocimiento e inclusión de su Director. Ello se resume en los resultados obtenidos de la consulta formulada respecto a los indicadores de la presente investigación, toda vez que no se produce un proceso de inducción a los colaboradores nuevos (81.82%), los objetivos de la institución no se elaboran en consenso con los colaboradores (79.79%), el diseño de los procesos administrativos no se consideran estrategias que permitan cumplir los objetivos (36.36%), la Dirección no realiza reuniones para acordar actividades para la planeación de estrategias en la mejora del rendimiento de los indicadores (45,45%), solo a algunos la Dirección del Hospital asigna funciones a los trabajadores de manera equitativa e idónea de acuerdo a la competencia de cada uno (48.48%), solo algunos funcionarios realizan una evaluación y análisis del nivel de compromiso de los colaboradores (51.52%), la Dirección muy pocas veces realiza la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores ya que solo centra sus controles en las jefatura (45.45%), la percepción que tienen los colaboradores respecto a la asertividad de la Dirección sobre el control del desempeño es disconforme (42.42%) toda vez que precisan que las rotaciones y ascensos no suelen ser objetivos y justos. La percepción respecto al trabajo en equipo inclusivo entre colaboradores y funcionarios el 39.39% respondió que “casi

nunca” se realiza y el mismo porcentaje indico que “a veces”. En relación a la impresión que tienen los colaboradores sobre la competitividad de los profesionales que realizan la función de supervisores en el cumplimiento de las metas el 54.55% manifestó su conformidad, asimismo, en mérito al resultado anterior igualmente fueron consultados sobre si la supervisiones confiable y producto de ello los resultados son reales el 48.48% indico que “casi siempre”; finalmente, el 33.33% indico que “a veces” la Dirección toma acciones de verificación en los informes de control y gestión remitidos a su Despacho a fin de coadyuvar al desarrollo y cumplimiento del Plan Operativo. Igualmente, en el parte objetivos se mencionó que el objetivo principal fue identificar la relación existente entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz, para lo cual, de acuerdo a la estadística realizada producto de la aplicación del instrumento, se realizó la prueba no panorámica de tipo correlación para rangos ordenados spearman, toda vez que las variables materia de comparación fueron cualitativas de tipo ordinal, en este objetivo, el Sig (bilateral) fue 0,002 y el nivel de confianza fue 95%, por lo que se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la existe relación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018. Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden con el estudio científico realizado por Francia (2017), el cual concluye que la gestión administrativa del Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú es obsoleta toda vez que la planeación de sus acciones no se enmarcadas ni dirigidas al cumplimiento de su visión y misión, a consecuencia de ello la ejecución de sus actividades no se realizan respetando sus planes operativos, por el contrario, dichas actividades se realizan de manera coyuntural. Este tipo de gestión perturba todas las demás acciones del museo, teniendo como consecuencia principal el impedimento de elaboración y ejecución un eficiente proceso de mantenimiento. El autor concluye finalmente que existe relación confiable entre las variables. Respecto a los objetivos específicos formulados en la investigación se obtuvo como resultados de la aplicación del instrumento que existe desconocimiento de la Dirección en la aplicación del proceso de toma de decisiones, toda vez que, al no ejercer una adecuada gestión administrativa, ésta deficiencia no permite tomar decisiones asertivas ni adecuadas para el cumplimiento de las metas.

Ello se resume en los resultados obtenidos de la consulta formulada respecto a los indicadores de las dimensiones de la variable toma de decisiones en la presente investigación, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre si la Dirección del Hospital diseña soluciones a medida para los problemas específicos, el 57.58% respondió “a veces”. El 63.364% tiene la percepción que solo “a veces” el equipo de gestión realiza un análisis de la alternativa de solución seleccionada. Igualmente, en relación a lo anterior el 51.52% percibe que solo “a veces” se realiza una evaluación consensuada que permita predecir las consecuencias. Del mismo modo el 78.79% de encuestados indico que “a veces” en el proceso de toma de decisiones se maximiza la selección de la mejor alternativa. También en relación a la selección de la mejor alternativa la entidad satisface la misma, es decir, realiza la búsqueda de alternativas que se detiene en la primera que resulta adecuada se obtuvo como resultado “a veces” (78.79%). En relación a la percepción que tienen los colaboradores respecto a que, si una vez tomada la alternativa de solución adecuada y optima, el Director se cerciora que todos los colaboradores comprendan la elección y las razones por las que hizo, se estableció que “casi nunca” con 45.45%, el 36.36% indico que “casi nunca” el Director exhorta a todos los colaboradores a comprometerse con la implementación de una alternativa de solución. Finalmente, el 36.36% percibe que “casi nunca” ante el éxito de una decisión se retroalimenta la información a las dependencias correspondientes. Luego de los resultados obtenidos, igualmente, se realizó la estadística correspondiente, el cual nos permitió realizar la prueba de hipótesis, cuyo resultado estableció que, respecto al objetivo referido a establecer la relación entre la toma de decisiones y la planeación, se realizó la prueba de correlación lo cual estableció el Sig. 0,001, rechazando la hipótesis nula, el cual nos permitió identificar que existe un nivel de confianza del 95%, concluyendo que si existe correlación entre la toma de decisiones y la planeación. Igualmente, se realizó la estadística correspondiente, el cual nos permitió realizar la prueba de hipótesis, cuyo resultado estableció que, respecto al objetivo referido a identificar la conexión entre la toma de decisiones y la dirección, se realizó la prueba de correlación lo cual estableció el Sig. 0,002, rechazando la hipótesis nula, el cual nos permitió identificar que existe un nivel de confianza del 95%, concluyendo que si existe conexión entre la toma de decisiones y la dirección. Para el siguiente objetivo, se realizó la estadística

correspondiente, para determinar como la toma de decisiones se vincula con la toma de decisiones con la organización en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018, para lo cual se realizó la prueba de hipótesis, aplicando asimismo, la prueba de correlación lo cual estableció el Sig. 0,009, rechazando la hipótesis nula, el cual nos permitió identificar que existe un nivel de confianza del 95%, concluyendo que si existe vinculación entre la toma de decisiones y la organización. Para el siguiente objetivo, se realizó la estadística correspondiente, para reconocer como la toma de decisiones se relaciona con el control en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz de EsSalud, Lima 2018, para lo cual se realizó la prueba de hipótesis, aplicando asimismo, la prueba de correlación lo cual estableció el Sig. 0,030, rechazando la hipótesis nula, el cual nos permitió identificar que existe un nivel de confianza del 95%, concluyendo que si existe relación entre la toma de decisiones y el control. A consecuencia del estudio se determinó que éste coincide con el estudio efectuado por Quiroga (2014), el cual determino que la toma de decisiones es de vital importancia en las instituciones, así como cada colaborador toda vez al efectuarse este proceso los trabajadores pueden realizar un mejor y optimo desempeño laboral, cuya productividad sería más eficiente ya que realizarían un trabajo con armonía en buen clima laboral, asimismo, se determinó que la influencia de dicho proceso permitirá obtener un desempeño y productividad en las labores. Finalmente, de los resultados obtenidos la percepción que tienen los colaboradores es que al desconocer el proceso de gestión administrativa no pueden tomarse decisiones óptimas y acertadas, por lo que perciben que no existe relación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones, lo cual no permite realizar una gestión óptima.

CONCLUSIONES

Se identificó que el 54.55% de encuestados indico que la planeación en la gestión administrativa del Hospital Mongrut es malo, debido a la mala planeación que existe en la Dirección lo cual genera que la misión, visión y objetivos se vean debilitados debido a la que la Dirección no aporta a la misión con su trabajadores, no se realiza un proceso de inducción a los nuevos trabajadores, dando a conocer la misión y visión asimismo, la Dirección no programa reuniones para planeación de estrategias para mejorar el rendimiento de los indicadores. Se reconoció a

través del 69.70% de encuestados que la organización es regular, toda vez que, las funciones no son asignadas de manera equitativa y de acuerdo a la competencia de cada trabajador, así como también respecto a las rotaciones, ascensos no son objetivos. De los resultados obtenidos se pudo establecer que en la valoración de la dirección vs la gestión administrativa es mala en 75.76%, toda vez que no hay trabajo en equipo inclusivo entre funcionarios y colaboradores, asimismo, la Dirección no tiene presencia física en las áreas del hospital, así como tampoco comunicación con los trabajadores, por ello la persistencia de estas inconsistencias generan los problemas actuales, es decir falta de liderazgo, desempeño y compromiso. Se reconoció la valoración del control vs la gestión administrativa, el cual cuenta con un nivel de mediana desaprobación 75.76%, ello recae en el poco conocimiento de los profesionales encargados de realizar la supervisión del cumplimiento de las metas, así como la poca competitividad con la que cuentan ello aunado a la desvinculación del quehacer de la Dirección sobre la toma de acciones de verificación en los informes de control remitidos a fin de coadyuvar al desarrollo y cumplimiento del plan operativo. En la valoración del diagnóstico del problema vs la toma de decisiones, se pudo identificar que es mala en 57.5%, esta percepción se debe a que la dirección pocas veces y muy esporádicas realiza evaluaciones y reuniones periódicas con el equipo de gestión para reconocer la existencia de algún problema, situación que no permite tomar acciones concretas en cumplimiento de las metas. La Dirección al no realizar reuniones de gestión periódicas con su equipo de gestores no puede determinar ni evidenciar un problema, razón por la cual no puede realizar el diagnóstico del mismo mediante el desarrollo de cursos alternativos de acción que busquen solucionarlo, al no evidenciar ni identificar el o los problemas, igualmente no se diseñan soluciones a medida. Por ello en la valoración de la generación de soluciones vs la toma de decisiones se pudo determinar que es regular en 54.55%. La Dirección pocas veces evalúa el éxito de alguna decisión tomada, solo se centra en la información brindada por los responsables de la implementación y monitoreo, no realizando supervisiones in situ, solo se vale de los informes gerenciales, frente a lo expuesto respecto a la evaluación de la decisión el 54.55% manifestó que es regular. Lo cual permite valorar la evaluación de la decisión con la toma de decisiones.

RECOMENDACIONES

La Gerencia Prestacional Sabogal deberá evaluar con mayor precisión la experiencia y conocimiento de los funcionarios a proponer, debiendo pasar un periodo de prueba, y este sea corroborado con la medición de los avances mensuales de resultados de las metas a establecidas. La Gerencia de Red Prestacional Sabogal, deberá evitar realizar asignación de funciones o encargaturas con adición a los cargos a los funcionarios designados o encargados en determinada dependencia. La dirección deberá establecer una agenda de reuniones periódicas con los colaboradores, a fin de infamárseles el avance de la gestión, y solicitar se sumen al compromiso de mejora del Hospital, debiendo de esa manera recuperar el liderazgo. Igualmente, deberá trabajar en conjunto con la administración para que la asignación de funciones se realice de manera equitativa y de acuerdo a la capacitación de cada trabajador. La Dirección deberá ganar liderazgo, debiendo tomar acciones en conjunto con su equipo de gestión frente a las problemáticas expuestas en las reuniones de gestión realizadas, comprometiéndose a realizar el control de la decisión tomada, mediante los informes remitidos por cada jefatura, correspondiendo realizar supervisiones de veracidad. La Dirección deberá implementar cursos de inducción a los colaboradores nuevos a fin de darles a conocer la misión, visión y objetivos de la institución, el cual deberá ser canalizado a través de la Unidad de Administración. La dirección deberá establecer mecanismos, a fin que se realice trabajo en equipo inclusivo entre funcionarios y trabajadores, asimismo, deberá garantizar presencia física en las áreas del hospital, así como también establecer mecanismos que permitan comunicación con los trabajadores. La Dirección deberá asumir mayor compromiso en sus funciones, debiendo establecer planes de trabajo para el logro de los objetivos y los compromisos asumidos, así como también estar atento al monitoreo e informes que se le brinda respecto a los avances, analizarlos y monitorear la veracidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARJORIE PAOLA HUASARDO SEGURA

INFORME TITULADO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES EN EL
HOSPITAL "OCTAVIO HONGRUT MUÑOZ" DE ESSALUD, LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

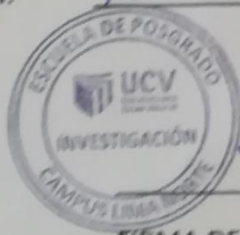
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA:

25/01/2019

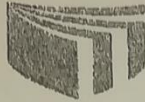
NOTA O MENCIÓN:

APROBADO POR MAYORÍA



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HUAYARDO SEGURA MARJORIE PAOLA
D.N.I. : 40053386
Domicilio : AV. SUCRE 1460 DPTO. E - MADDALENA
Teléfono : Fijo : Móvil : 996547989
E-mail : PHUAYARDO@YAHOO.ES

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HUAYARDO SEGURA MARJORIE PAOLA

Título de la tesis:

GESTION ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES EN EL HOSPITAL "OCTAVIO MONGRUT MUÑOZ" DE ESSALUD, LIMA 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

05/03/2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado: **Gestión administrativa y toma de decisiones en el "Hospital Octavio Mongrut Muñoz" de EsSalud, Lima 2018**, de la estudiante **Marjorie Paola Huajardo Segura**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 13% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 19 de Enero del 2019



Santiago Aquiles Gallarday Morales
DNI: 25514954



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y toma de decisiones en el hospital "Octavio Mongrut Muñoz" de EsSalud, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Bj. Marjorie Paola Huajardo Segura

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Resumen de coincidencias

13 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet 5 % >
- 2 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 4 % >
- 3 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1 % >
- 4 es.scribd.com Fuente de internet 1 % >
- 5 theibf.com Fuente de internet <1 % >
- 6 www.macroeconomia... <1 % >

Text-only Report High Resolution