



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval,  
Callao 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Cuba Morán, Angelita Antonia (ORCID: 0000-0003-3320-0589)

**ASESOR:**

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (ORCID: 0000-0002-9687-492X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CALLAO – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a mis padres e hijos, por estar siempre conmigo a lo largo de mi vida con su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

A mi familia, profesores y a mis compañeros que con sus enseñanzas y orientación fueron parte esencial para la realización de este trabajo.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Angelita Antonia Cuba Morán con DNI N° 43430046, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



Angelita Antonia Cuba Morán

DNI: 43430046

Callao, diciembre del 2019

## ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de figuras	viii
Índice de tablas	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1 Tipo y diseño de investigación	12
2.2 Operacionalización de variables	13
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	19
2.5 Procedimiento	22
2.6 Método de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	40

VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Niveles de variable N° 1	23
Figura 2 Niveles de planeación	24
Figura 3 Niveles de organización	25
Figura 4 Niveles de dirección	26
Figura 5 Niveles de control	27
Figura 6 Niveles de clima laboral	28
Figura 7 Niveles de autorrealización	29
Figura 8 Niveles de involucramiento laboral	30
Figura 9 Niveles de supervisión	31
Figura 10 Niveles de comunicación	32
Figura 11 Niveles de condiciones laborales	33

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable N° 1	15
Tabla 2 Operacionalización de la variable N° 2	16
Tabla 3 Planta asignada	17
Tabla 4 Distribución proporcional de los trabajadores	18
Tabla 5 Distribución muestral	18
Tabla 6 Escala de resultados de la confiabilidad	21
Tabla 7 Fiabilidad variable N° 1	21
Tabla 8 Fiabilidad variable N° 2	21
Tabla 9 Niveles de análisis descriptivo	23
Tabla 10 Niveles de planeación	24
Tabla 11 Niveles de organización	25
Tabla 12 Niveles de dirección	26
Tabla 13 Niveles de control	27
Tabla 14 Niveles de clima laboral	28
Tabla 15 Niveles de autorrealización	29
Tabla 16 Niveles de involucramiento laboral	30
Tabla 17 Niveles de supervisión	31
Tabla 18 Niveles de comunicación	32
Tabla 19 Niveles de condiciones laborales	33
Tabla 20 Interpretación del coeficiente de correlación spearman	34
Tabla 21 Relación entre la variable N° 1 y variable N° 2	35
Tabla 22 Relación variable N° 1 y la autorrealización	35

	Pág.
Tabla 23 Relación variable N°1 y el involucramiento laboral	36
Tabla 24 Relación variable N° 1 y la supervisión	36
Tabla 25 Relación variable N° 1 y la comunicación	37
Tabla 26 Relación variable N° 1 y las condiciones laborales	37

## RESUMEN

El Hospital Naval “Cirujano Mayor Santiago Távara” Hospital Naval, perteneciente a la Marina, es una entidad Pública perteneciente al Ministerio de Defensa, que tiene su propia organización jerárquica y su propio reglamento interno.

En este trabajo se puede apreciar las variables: Gestión administrativa y el clima laboral. Teniendo como ambiente de desarrollo el área de presupuesto del hospital naval, el cual tiene como misión administrar y controlar el presupuesto asignado al sector salud de esta institución, a fin de ejercer el control de la asignación y ejecución presupuestal destinada a fines médicos.

La finalidad del presente estudio es poder dejar observar la correlación existente entre sus dos variables, la cual tiene 47 trabajadores, tomándose por muestra 28 trabajadores, siendo su diseño no experimental, tipo descriptiva-correlacional, el procedimiento estadístico se ejecutó en el programa SPSSv26, resultando el coeficiente de Rho de Spearman 0.876, reflejando que existe una correlación positiva alta y al observar que el nivel de significancia es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna que afirma que existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral.

**Palabras claves:** Gestión Administrativa, Clima laboral, Involucramiento Laboral

## ABSTRACT

The naval hospital “Cirujano Mayor Santiago Távora”, belonging to the Peruvian Navy, is a public entity belonging to the ministry of defense, which has its own hierarchical organization and its own internal regulations.

In this work you can see the variables: administrative management and the work environment. Having as a development environment the budget area of the naval hospital, whose mission is to administer and control the budget assigned to this institution, in order to exercise control of the budget allocation and execution for medical purposes.

The purpose of this study is to be able to observe the correlation between its two variables, which has 47 workers, taking 28 workers as sample, being its non-experimental design, descriptive-correlation type, the statistical procedure was executed in the SPSSv26 program, resulting in the Spearman Rho coefficient .876, reflecting that there is a high positive correlation and observing that the level of significance is less than the significance 0.05, the alternative hypothesis is accepted that states that there is a significant correlation between administrative management and the work environment.

**Keywords:** administrative management, work climate, labor involvement

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática del trabajo de Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019, se busca hallar la correlación de las variables que se han utilizado en la presente investigación, con el objetivo de satisfacer las metas establecidas en el plan anual de metas año 2019 de manera eficaz y en el tiempo adecuado.

Hoy por hoy las dos variables utilizadas en la presente tesis: Gestión Administrativa y Clima Laboral, tienen mucha importancia y relación entre si y más aún para mi institución la gloriosa Marina de Guerra del Perú como institución Armada y dentro de su división jerárquica y sus subordinados el Hospital Naval Cirujano Mayor Santiago Távara.

El Hospital Naval, planea, organiza, dirige y controla las tareas asignadas al sistema de Salud de la Marina y está supeditado a la Dirección de personal, con dirección actual en el distrito de Bellavista-Callao, con dispositivo Legal de creación, el cual fue edificado con Resolución Suprema N° 153, de fecha 12 de marzo de 1952 y siendo inaugurado el 4 de julio de 1956, teniendo como primer Director al Capitán del cuerpo Médico de la Armada Americana, Doctor Harry CLIFFORD Oard.

El nombre del Hospital Naval se debe al médico cirujano Santiago Agustín TAVARA Renovales, quien participo en la guerra del Pacifico y se desempeñó como oficial cirujano jefe del departamento de Sanidad en el monitor Huáscar.

Távara era el único medico titular y en pleno combate, la explosión de una granada enemiga lo hirió gravemente en su cara y ambos miembros inferiores, cayendo prisionero y considerado héroe para la sanidad naval y máximo representante en el área salud, motivo por el cual es un orgullo llevar su nombre en nuestro hospital.

Siendo la misión del hospital naval, “Planear, organizar, normar, dirigir y controlar todas las tareas concernientes al área de Salud, así como ejecutar el presupuesto

asignado por el estado para la ejecución de acuerdo al plan anual de metas asignadas, con el objetivo de suplir las exigencias del Personal de la Marina y sus beneficiarios.

Su visión es “Ser reconocido por su calidad a la hora de brindar sus servicios a nivel nacional, logrando así lo dispuesto como meta a lo largo del año, sustentados en valores éticos y morales”.

Teniendo como antecedentes internacionales a los siguientes autores:

Guzmán (2017), en su tesis “Modelo de gestión administrativa para la empresa de plásticos “Marcelo” ubicado en la ciudad de Quito, y el clima laboral”, Quito-Ecuador, su objetivo es establecer una estructura de la gestión Administrativa para optimizar el desarrollo de la empresa plásticos Marcelo, la modalidad de investigación que se utilizó es de tipo cualitativa, el método aplicado fue inductivo – deductivo, el autor concluye indicando que el Modelo de Gestión Administrativa permitirá mejorar de manera sistemática los procesos administrativos añadiendo un eje empresarial basado como liderazgo transformacional.

Pionce (2018), en su tesis “Presupuesto gubernamental y gestión administrativa: Una mirada a los distritos sistema nacional de educación, en aplicación a la normativa del sistema de administración financiera”, Quito-Ecuador, su objetivo es conseguir dirigir los recursos financieros de la correcta manera, la metodología que utilizo fue cualitativo y cuantitativo, adhiriéndose a una investigación básica. Es de explicativa permitiendo determinar las causantes de los acontecimientos presentados, llegando a la conclusión que solo se demuestra un alto porcentaje de ejecución presupuestaria y falta de gestión administrativa no llegándose a comunicar entre si estas dos variables.

Llaulli (2019) en su tesis, “Dimensiones del clima laboral en una empresa de fabricación de trofeos”, Latacunga-Ecuador, el presente trabajo tuvo la finalidad de analizar las dimensiones de su variable 1 en una empresa de fabricación de trofeos, su investigación fue descriptivo no experimental y de corte transversal en 25 trabajadores siendo esta la población total, el investigador concluyo que las dimensiones investigadas sacaron a relucir como influyente un apropiado clima en el agrado y sobretodo en la entrega de los empleadores, determinando que las cinco imprescindibles

eran la: motivación, comunicación, liderazgo, compensaciones y condiciones de trabajo; debido a que eran las más propicias y abarcaban lo que realmente se necesitaba conocer para analizar el estado del clima en la organización.

Ramos (2019), en su tesis “Gestión administrativa para la empresa “CLEAN INJECTION TRUCKS”, Ambato-Ecuador, su objetivo es desarrollar un modelo de su variable 1 en su entidad “Clean Injection Trucks”, la metodología aplicada es descriptivo y exploratorio, cuenta con una población de 15 integrantes de la empresa “Clean Injection Trucks, ya que al tener una población tan disminuida no se necesita de una muestra, a ellos se les aplica una encuesta debidamente planteada, concluyendo que la base de la gestión administrativa se basa en el cumplimiento de normas, políticas y reglamentos ya establecidos.

Teniendo como antecedentes nacionales a los siguientes autores:

Pare (2017) en la tesis “Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017”, Moquegua-Perú, su objetivo es correlacionar sus 2 variables en mención, metodología utilizada descriptivo correlacional, su diseño es no experimental – transversal, contando con 32 trabajadores y siendo la misma cantidad la muestra, de tipo básica. Pudiendo concluir la correlación de ambas variables, al conseguir un valor sig. de 0.003 y la correlación es del 51.6%, con un margen de error del 5%, y sugiriendo a los altos ejecutivos de la empresa, tomen las medidas correctas a fin de mejorar.

Cuenca (2018), en su tesis “La gestión administrativa y su correlación con el clima institucional en la Institución Educativa “Planteles de Aplicación” de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta”, Lima-Perú, su objetivo es definir la correlación entre sus dos variables, su enfoque cuantitativo el cual permitirá medir las variables, diseño de investigación descriptivo-correlacional, con una totalidad de 70 docentes y la muestra se conformó con 40 docentes, concluyendo con la correlación que existe entre las variables en estudio.

Toro (2018), en su tesis “Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017”, Cutervo-Perú, su objetivo es establecer la correlación entre sus dos variables, su enfoque de

investigación es cuantitativo, tipo no experimental, correlación descriptivo, su población es de 70 colaboradores y se utilizó la totalidad de la población, concluyendo con la correlación directa entre sus variables, resultando como coeficiente de correlación de Pearson de  $r= 0,787$  demostrando una óptima gestión administrativa le compete un nivel de clima institucional adecuado.

Teorías que fundamentan el estudio: (1° variable)

Teoría clásica

Fayol (1916), en su libro *Administración industrial y general*, indica que el proceso administrativo tiene 5 elementos: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar y siendo su prioridad exclusivamente la organización, de igual manera la gestión administrativa está basada en normas, reglamentos ya establecidos, buscando siempre la eficiencia, identificado como el padre de la administración moderna (p. 37).

Teoría científica

Taylor (1969) la teoría de la administración científica (11° edición), donde indica que la cura para la ineficiencia, se inicia en la parte administrativa y no en habilidades extraordinarias que tuvieran que ver con el empleador, es decir que depende de la buena gestión administrativa empleada en el área de trabajo, también llamado el padre de la administración científica, y busca aumentar la productividad como consecuencia de mayor eficacia productiva y mejores salarios en la aplicación del método científico (p. 16-17).

Al respecto Ruíz (2007, p. 32) indico a la gestión administrativa en el nivel de eficiencia y eficacia, porque permite realizar la planificación, la organización, la dirección, y el control del propósito determinado por la empresa, en visión de lograr el máximo rendimiento de la manufactura, y generando beneficios para la entidad.

Ramos (2009), define a la gestión administrativa como un generador para saber elegir de manera correcta las oportunidades, opciones y/o alternativas. En ese sentido tomar decisiones es un paso de la planeación de alta importancia en administración, aportando en la compenetración del grupo y en su eficiencia, siempre recalcando el beneficio laboral (p.50).

Sin embargo, Galindo (2014) señaló que la gestión administrativa es planificar conocimientos, principios y herramientas que son necesarias para lograr la eficiencia y calidad de la organización, se busca la producción máxima (p. 94).

Según Reyes (2015, p.107) son cuatro los procesos de la gestión administrativa y son:

**Planeación:** afirmo que es un proceso donde se detallan los objetivos y acciones a seguir de manera previa y los planes trazados, esto le facilitara tener un mejor dominio del tema.

**Organización:** es tener una estructura que ayuda de manera positiva a cumplir con las expectativas previstas de la manera más eficaz. Por tanto, se debe alinear el armazón de la empresa en base a sus objetivos y recursos.

**Dirección:** Es la acción de conducir a la empresa, de la mejor manera y de una forma adecuada, por eso se debe recalcar que tiene que existir un líder, para optimizar la dirección de dicha empresa. Se puede precisar qué orientar o dirigir es la acción de mandar, por lo tanto, se puede relacionar con el liderazgo.

**Control:** Lo indico como una fiscalización al momento de realizar las tareas laborales, a través del cual permite monitorear el cumplimiento de las actividades del personal.

Para Robbins y Coulter (2014) recalca la importancia de seguir un procedimiento para lograr lo esperado, se puede afirmar que comprende un entorno de verificar y encaminar las actividades ejecutadas por otros individuos con la finalidad de que sean desarrolladas eficiente y eficazmente. Es lo que toda gestión busca a lo largo de su trayectoria laborar para liderar de manera empoderada (p. 35).

Según Stoner (2015) preciso que es el desarrollo de la planificación, organización, dirección y control de los trabajos de la institución con fin de optimizar el uso de las fuentes asignadas y realizar las tareas propuestas (p. 101).

A partir de las definiciones arriba descritos por los autores, se puede concluir que la finalidad es la busca de eficacia, eficiencia y rendimiento de la entidad aportando con la respuesta idónea y buscando cumplir con lo ya establecido por cada entidad como son

su misión, visión y valores. La gestión administrativa ayuda a reconocer las fallas y tomar las acciones pertinentes buscando la eficiencia y eficacia. La gestión administrativa tiene transcendencia, permitiendo realizar un análisis exhaustivo de las actividades administrativas con el propósito de reconocer y subsanar las deficiencias presentadas y permitir reorientar en la de decisiones a ejecutarse.

Teorías que fundamentan el estudio: (2° variable)

Teoría Humanista

Mayo (1947), en su libro los problemas políticos de una civilización industrial, es donde el precisa todos los problemas presentados por una civilización industrial, siendo el más relevante la corrupción de los altos mandos en la empresa, pudo concluir que el nivel de producción depende de cómo se lleven los trabajadores, la manera en como ellos se llegan a integrar, el individuo se apoyara siempre en su grupo social, la motivación no es solo salarial sino repercute mucho los grupos sociales a los que pertenezcan, se preocupó por la parte gerencial y asocia el comportamiento del hombre de acuerdo a la sociedad que lo rodea en su área laboral, indicando que las personas responden de acuerdo a sus sentimientos y emociones, el recalca de acuerdo al trato brindado al trabajador con respeto, este respondería de la mejor manera y los beneficiarios serian el mismo trabajador y la gerencia (p. 67).

Mayo (1927-1932), experimento de Hawthorne, se llevó a cabo en una empresa llamada Westem-Chicago, se efectuó un análisis para entender el poder de los siguientes servicios: la iluminación, la higiene, el ruido, etcétera, con relación a la productividad de la empresa. Experimento 1: a 6 trabajadores de los 40000 se trasladaron a un local especial, donde se les brinda beneficios, teniendo como resultado el aumento en productividad, sorprendiendo a todos, y cuando se les quita ellos respondieron, la productividad no es por beneficios brindados sino por el compromiso que sentían al ser elegidos de 40000 personas. Experimento 2: Se entrevistó a 22000 de 40000 personas, y obtuvieron que: hay presencia de resentimiento a la entidad, recalando que el estado de ánimo de las personas se ve reflejado con su productividad. Experimento 3: Lo mismo hizo con 14 hombres y se comprobó que los beneficios ofrecidos no tenían muy buenos resultados. Afirmando que el compromiso del trabajador demuestra la productividad que se tendría en la empresa, es decir si el trabajador se desempeña en un buen ambiente laboral, este será devuelto con

eficacia, quedando demostrado la gran importancia que tiene la parte psicológica, la comunicación y el comportamiento humano de las personas (p. 83).

Según la base teórica del clima laboral tenemos las siguientes definiciones:

Palma (2014), afirmo que es una vista panorámica de nuestra área laboral, siendo parte del resultado o producción que necesita la empresa, es cómo ve el empleador su ambiente de trabajo y como se siente en el (p. 55).

Taguiri (2011), lo definió, tal y como es visto por cada uno de sus empleadores, siendo un ambiente interno de cada área, cada persona tiene una perspectiva distinta a los demás y se comporta indistintamente de acuerdo a como se siente (p.18).

Chiavenato (2011), detallo que está sujeto al comportamiento de cada persona de acuerdo al trato dado por sus líderes, es decir influye mucho lo ambiental y lo social (p. 90).

Según Palma (2014, p. 13) nos detalla las 5 dimensiones del clima laboral y son:

Autorrealización, refirió que es la visión del empleador en relación a su ambiente laboral.

Involucramiento laboral, reafirmo: sentirse identificado con los objetivos, misión, visión y valores organizacionales de la entidad.

Supervisión, asevero que es: La revisión o fiscalización dentro de un área de trabajo y esta es realizado por el líder o superior con la finalidad de verificar la tarea realizada por los trabajadores.

Comunicación, lo definió: como la acción de poder intercambiar lo que opinamos, pensamos de forma clara y precisa con una o más personas.

Condiciones laborales: afirma que es todo lo brindado por la institución y pueden ser parte de la infraestructura, útiles de escritorio y beneficios para el cumplimiento de objetivos establecidos.

## FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019?

### PROBLEMAS ESPECÍFICOS

#### Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la autorrealización en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019?

#### Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el involucramiento laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019?

#### Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la supervisión en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019?

#### Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la comunicación en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019?

#### Problema específico 5

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y las condiciones laborales en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019?

## JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Como justificación del trabajo tenemos que es la finalidad, se explica los motivos y es en donde se predomina la importancia y la contribución del trabajo. (Hernández, 2014). Este trabajo nos permitirá obtener una visión más clara y acertada de nuestras variables y de una manera acertada correlacionarlas. Los productos obtenidos serán de utilidad para nuestra institución, quienes identificarán los problemas existentes dentro de la organización y será

una herramienta que permita a futuro poder realizar rotaciones del personal y tomar decisiones a futuro, buscando siempre cumplir con los lineamientos establecidos como entidad.

Justificación teórica según el autor Moreno (2013), describió, que el trabajo estará sustentado por teorías que defienden la investigación. Todo trabajo de estudio debería tener un sustento teórico siendo el objetivo generar reflexión y debate académico sobre el tema, y en la reflexión hacer comparación de las respuestas obtenidas (p. 4).

Se puede determinar que el estudio realizado es relevante porque pondrá en manifiesto la correlación de las variables y las dimensiones que proponen los teóricos y se ajusta a lo real expuesto en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019, gracias al trabajo realizado se contribuye de manera significativa en la medición de las variables y se aclara todo tipo de dudas presentadas, exponiendo las estrategias para mejorar y reforzar las áreas más críticas y de esta manera contribuir directamente a la mejora en la gestión.

Justificación práctica según Moreno (2013), lo explicó: Nos detalla cómo se podrá aplicar nuestro trabajo en la sociedad, como podemos poner en manifiesto lo indicado en este estudio y pondrá en manifiesto las estrategias a realizar para a lo largo de nuestras vidas saber tomar decisiones y poder afrontar las adversidades presentadas (p. 15).

Este trabajo reafirma la correlación que existe entre las dos variables, es decir hoy en día este es un tema de mucha importancia, ya que todo buen trato con lleva a una buena gestión, logrando así cumplir de manera eficaz y eficiente cumplir los objetivos.

Justificación metodológica se ha podido determinar los factores que originan la problemática presentada por el Hospital Naval en el área de presupuesto, Callao 2019, de acuerdo a sus dos variables, formulándose así las opciones a través de la hipótesis, luego se ha podido resaltar los propósitos que son necesarios y tiene el trabajador de esa área, cabe precisar que todo está sustentado según corresponda su metodología.

## HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

#### Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la autorrealización en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019

#### Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el involucramiento laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019

#### Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la supervisión en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019

#### Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la comunicación en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019

#### Hipótesis específica 5

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y las condiciones laborales del clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019

### OBJETIVO

#### Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

#### Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la autorrealización en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

#### Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gestión administrativa y el involucramiento laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

### Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la supervisión en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

### Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la comunicación en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

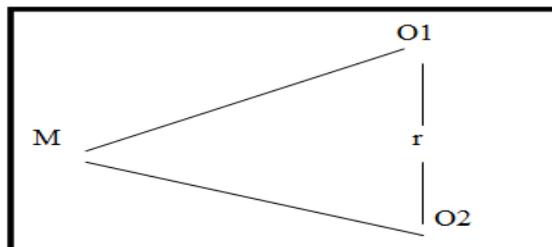
### Objetivo específico 5

Establecer la relación entre la gestión administrativa y las condiciones laborales en el área oficina de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

## II.- MÉTODO

### 2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

No experimental, lo cual implica que ninguna variable fue alterada de forma deliberada, por tanto, se buscó plantear nuevas opciones de mejora a la problemática identificada; cuya información se recabó en un momento del tiempo (corte transversal) (Hernández y Mendoza, 2014, p. 136).



Muestra

O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r= Relación de las variables de estudio.

Enfoque cuantitativo

Hernández (2014) En su libro “Metodología de investigación” – sexta Edición; indican los datos recolectados son para probar hipótesis los cuales serán reflejados numéricamente, con el objetivo de determinar normas de comportamiento y probar teorías”. Este prototipo es el más se empleado en las ciencias exactas o naturales; dado lo detallado en el presente trabajo teniendo un enfoque cuantitativo, estando sujeto a enfoques metodológicos, demostrando una exigencia de ser comprobado por medio de dimensiones. Asimismo, busca tener una medición precisa en el momento del estudio. En consecuencia, describe y explica los fenómenos presentados para la demostración de las teorías (p. 36).

Tipo descriptiva

Porque tiene como finalidad especificar propiedades, caracteres y perfil personal, algún proceso, objeto o fenómeno que se requiera someter de manera analítica. En resumen, se miden y recolectan datos, dimensiones del problema a investigar, para una vez obtenidos puedan servir de base para luego realizar a profundidad más estudios.

Hernández y Mendoza, (2018), con respecto a lo referido se desarrollará una recolección de la información tal cual se presenta en la realidad actual del entorno estudiado. Porque tiene como finalidad especificar propiedades, caracteres y perfil personal, algún proceso, objeto o fenómeno que se requiera someter de manera analítica. En resumen, se miden y recolectan datos, dimensiones del problema a investigar, para una vez obtenidos puedan servir de base para luego realizar a profundidad más estudios. Con respecto a lo referido se desarrollará una recolección de la información tal cual se presenta en la realidad actual del entorno estudiado (p. 108).

Nivel de la investigación es descriptiva – correlacional

Siendo la finalidad detallar los componentes a estudiar, y el comportamiento que representan durante el transcurso del proyecto, cuyo objetivo es detallar las propiedades importantes que medirán y evaluarán los aspectos, dimensiones o componentes.

Carrasco (2005), precisa que “Es descriptivo ya que en determinado momento comparara las características o rasgos de cualquier fenómeno ejecutado”

Tipo de investigación: Es aplicada manteniendo una relación con lo esencial, ya que está guiada en estudios de la investigación básica obteniendo enriquecerse con ello. Es un tipo de investigación que permanentemente busca comprender y así poder elaborar, ejecutar, actuar y manipular a través de proyectos ya ejecutados precedentemente.

Carrasco (2005), detalla la busca de acrecentar los conocimientos vigentes en la actualidad sin necesidad de la aplicación inmediata.

## 2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Identificación de variables

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición conceptual: según Ruíz (2007, p.32), afirma que busca la eficiencia y la eficacia, y asegura el cumplimiento adecuado con fin institucional, considera: la planificación, la organización, la dirección, y el control necesarias a fin de poder tomar las decisiones acertadas con el objetivo de cumplir las metas institucionales.

Definición operacional: La variable gestión administrativa será analizado con las siguientes dimensiones: la planificación, la organización, la dirección y el control y para ello se utilizará un cuestionario de preguntas tipo Likert.

Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual: según Palma (2014), refirió que es la visión total de cómo ve el empleador su área de trabajo, siendo esta de suma importancia, porque de esta dependerá el grado de productividad (p. 55)

Definición operacional: La variable clima laboral será analizado por las dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales y para ello se utilizará un cuestionario de preguntas tipo Likert.

TABLA 1. *Operacionalización de la 1° variable gestión administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Planeación	Objetivos	1-6		Deficiente (20-40)
	Metas			Regular (21-60)
Organización	Normas	7-10	Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (61-80)
	Estructura organizacional		De acuerdo (4)	Excelente (81-100)
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
Dirección	Influir	11-16	En desacuerdo (2)	
	Motivar		Totalmente en desacuerdo (1)	
Control	Evaluación de desempeño	17-20		
	Cumplimiento de meta			

Autor: Alvarado y Cevallos (adaptado)

TABLA 2. Operacionalización de la 2° variable Clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles rangos	o
Autorrealización	Perspectiva	1-4			
	Realización personal				
Involucramiento laboral	Compromiso	5-9	Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente (20-40)	
	Valores		De acuerdo (4)		
Supervisión	Funcionalidad	10-13	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	Regular (21-60)	
	Realización de tareas		En desacuerdo (2)	Bueno (61-80)	
Comunicación	Coherencia	14-19	Totalmente en desacuerdo (1)	Excelente (81-100)	
	Precisión de información				
Condiciones laborales	Reconocimiento	20-23			
	Estímulos				

Fuente: CL-SPC (adaptado)

## 2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

### POBLACIÓN

Refiere a la totalidad de individuos a ser considerados en el análisis de la investigación, también se le llama universo de estudio (Hernández, Fernández, Baptista, 2014 p. 174).

La población perteneciente al área de presupuesto del Hospital Naval en el año 2019, está constituido por 47 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera:

TABLA 3. *Planta asignada*

ÁREA DE PRESUPUESTO DEL HOSPITAL NAVAL - 2019	
Militares	30
Civiles	17
Total trabajadores	47

Fuente: elaboración propia

Al conocer el tamaño de la población, utilizaremos la fórmula para poder hallar el tamaño de la muestra en la población

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N-1) e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Estimación del tamaño de muestra

Dónde:

$N = 47$  → Tamaño poblacional

$Z = 1.96$  → Valor de la norma estándar

$p = 0.5$  → Probabilidad favorable a la variable en estudio

$q = 0.5$  → Probabilidad no favorable a la variable en estudio

$e = 0.12$  → Error de precisión

Reemplazando:

$$n = \frac{(47) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(47-1) (0.12)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 27.81538082$$

n= 28 (tamaño de la muestra)

TABLA 4. *Distribución proporcional de los trabajadores del área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.*

Situación	Cantidad	Proporcionalidad
Militar	30	0.6383
Civil	17	0.3617
TOTAL	47	1

Fuente: elaboración propia

TABLA 5. *Distribución Muestral del área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019*

Situación	Proporcionalidad	Tamaño de Muestra
Militar	0.6383	18
Civil	0.3617	10
TOTAL	1	n = 28

Fuente: elaboración propia

## 2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

### VALIDEZ, CONFIABILIDAD, TÉCNICA E INSTRUMENTO

La técnica ejecutada fue la encuesta, arrojando información detallada en base a las preguntas realizadas, siendo el instrumento de recolección de la información el cuestionario que comprendió un total de 43 preguntas, que guardan relación con las dimensiones de cada variable, apoyando a obtener la información requerida que oriente el objeto planteado, con la ayuda de los encuestados.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2008 p.184), la encuesta está formada por varios ítems de ítems con alternativas para poder seleccionar de acuerdo a criterio.

Según Carrasco (2013, p.318), los cuestionarios se presentan en una hoja con una serie de preguntas expuestas siendo estas coherentes, concretas, con claridad, exactitud y objetividad, buscando la respuesta basada en las mismas características.

Según Hernández (2010) detalla que, la población es la universalidad de todos los casos que coinciden con un conjunto de especificaciones. [...] debiendo ubicarse en base a su singularidad de contenido, de lugar y en el tiempo (p.174).

La información fue recogida para la encuesta en forma anónima y confidencial, es considerada una técnica cuantitativa, porque consolida información numérica; de acuerdo a las preguntas realizadas al personal encuestado. Es no experimental y siendo repetidamente transversal, formando automáticamente un formato longitudinal. Su relevancia puede ser descriptivo o correlacional-causal, según lo definido por (Hernández, 2006, p. 210).

### DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS

En lo que respecta a la técnica de investigación, fue la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario:

- ✓ Un cuestionario para analizar la gestión administrativa
- ✓ Un cuestionario para analizar el clima organizacional

Cuestionario de Gestión Administrativa

Autor: Alvarado y Cevallos (adaptado)

Año: 2019

Objetivo: Recopilar información sobre gestión administrativa (1°variable)

Destinatarios: A los 28 trabajadores del área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019

Forma de administración: Directa, Individual y Personal

Duración: 30 minutos

Contenido: Consta de cuatro dimensiones (planeación, organización, dirección y control)

Cuestionario de Clima Laboral

Autor: CL-SPC (adaptado)

Año: 2019

Objetivo: Recopilar información sobre clima laboral (2° variable)

Destinatarios: A los 28 trabajadores del área de presupuesto del Hospital Naval

Forma de administración: Directa, Individual y Personal

Duración: 30 minutos

Contenido: Consta de cinco variables (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales)

## VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### VALIDACIÓN

Sobre la validación de los instrumentos, se utilizó el Criterio de Juicio de Expertos (los cuales fueron 03 profesionales con experiencia), dichos profesionales respondieron a una rúbrica al cuestionario, dando así la validación correspondiente. Los expertos son docentes de la Universidad Cesar Vallejo: Mg. Luis Enrique Dios Zarate, Mg. Beatriz Panche Rodríguez y el Mg. Hans Salvador Mejía Guerrero

### CONFIABILIDAD

Carrasco (2016): “Es la aptitud o dominio de un instrumento de medición, buscando tener resultados iguales las veces necesarias que sean aplicadas en distintos periodos” (p.339). Se medirá la confiabilidad de la herramienta mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach.

TABLA 6. *Escala de resultados de la confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: elaboración propia

TABLA 7. *Fiabilidad variable N° 1 gestión administrativa*

		N	%
Casos	Valido	28	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	28	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	20

Fuente: elaboración propia

TABLA 8. *Fiabilidad variable N°2 clima laboral*

		N	%
Casos	Valido	28	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	28	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	23

Fuente: elaboración propia

## **2.5. PROCEDIMIENTO**

Se utilizó la data para calcular y ejecutar el producto de las encuestas efectuadas a los trabajadores del área de presupuesto del Hospital Naval. Se aplicará la técnica opinión de expertos mediante el informe de juicio de expertos en docencia universitaria para validar los cuestionarios. La recaudación de las encuestas se ejecutará en un día, siendo 28 trabajadores el número total, se aplicará el instrumento de la variable gestión administrativa con 20 ítems, a continuación, se realizará lo mismo con la variable clima laboral, constituido por 23 ítems.

## **2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS**

Se aplicó el hipotético-deductivo. Al culminar con la realización de los cuestionarios de cada variable, se examinará la data recaudada y se empleará el SPSS versión 26 y los resultados arrojados se presentará con gráficos y cuadros.

## **2.7. ASPECTOS ÉTICOS**

Serán procesados sin alteraciones, manteniendo semejanza con lo referido en los instrumentos aplicados en esta investigación. El marco teórico también se ha efectuado eludiendo cualquier tipo de plagio de otras investigaciones en estudios semejantes. Los individuos serán seleccionados al azar con la finalidad de conseguir el resultado deseable, siguiendo las medidas correspondientes para avalar la confidencialidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Niveles de Análisis descriptivo de la variable nro. 1 con sus dimensiones

Variable 1 gestión administrativa

TABLA 9 Niveles de análisis descriptivo

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bueno	4	14,3
	Excelente	24	85,7
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia

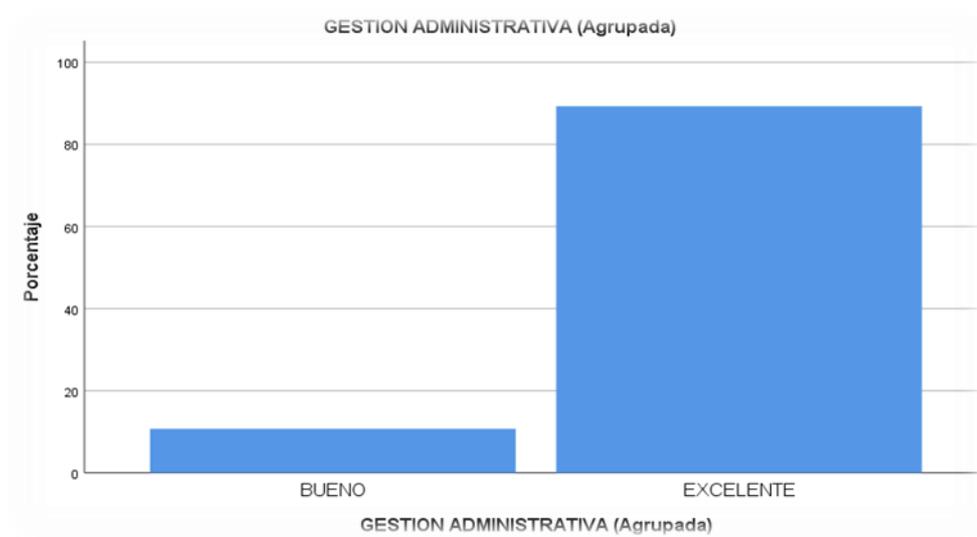


Figura 1. Niveles de la variable 1 gestión administrativa

En la tabla 11 y figura 1 podemos apreciar el 14.3 % del personal en el área de presupuesto del Hospital Naval, recibe un nivel de gestión administrativa buena, y 85.7% excelente, afirmándose que la gestión administrativa aplicada en el año en curso es la correcta.

Dimensión 1 planeación de la variable gestión administrativa

TABLA 10. Niveles de planeación

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Valido	Bueno	4	14,3
	Excelente	24	85,7
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia

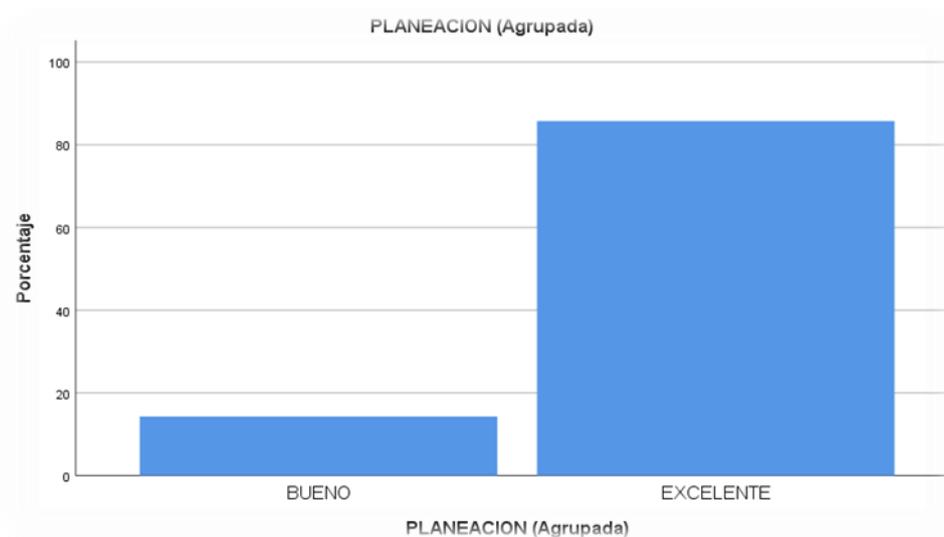


Figura 2. Niveles de planeación (dimensión 1) de la variable gestión administrativa

En la tabla 12 y figura 2 se detalla el 14,3 % del personal en el área de presupuesto del Hospital Naval, perciben una dimensión de planeación bueno y el 85.7 % excelente, afirmando que la planeación llevada es la correcta.

Dimensión 2 organización de la variable gestión administrativa

TABLA 11. Niveles de organización

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Valido	Bueno	8	28,6
	Excelente	20	71,4
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia

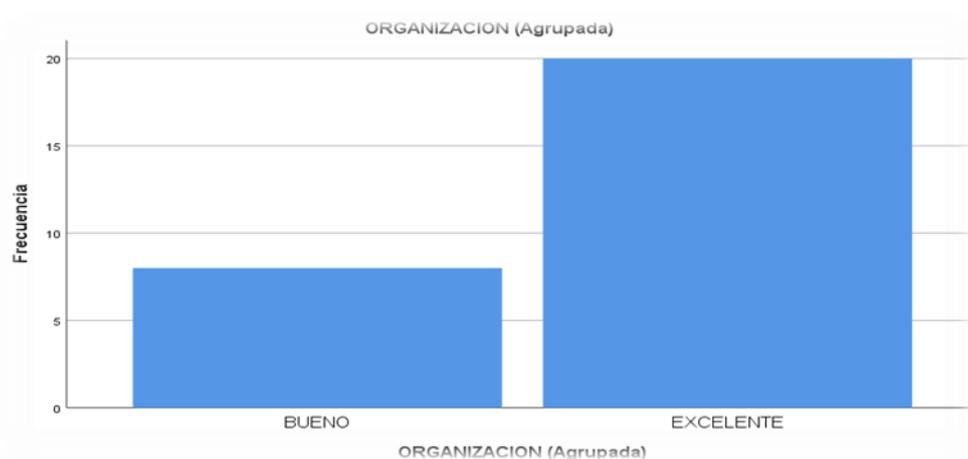


FIGURA3. Niveles de organización (dimensión 2) de la variable gestión administrativa

En la tabla 13 y figura 3 se detalla que el 28,6 % de los trabajadores en el área de presupuesto del Hospital Naval, perciben una dimensión de organización buena y el 71.4 % y podemos afirmar que la parte organizacional de la oficina es la adecuada.

### Dimensión 3 dirección de la variable gestión administrativa

TABLA 12. Niveles de dirección

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bueno	7	25,0
	Excelente	21	75,0
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia

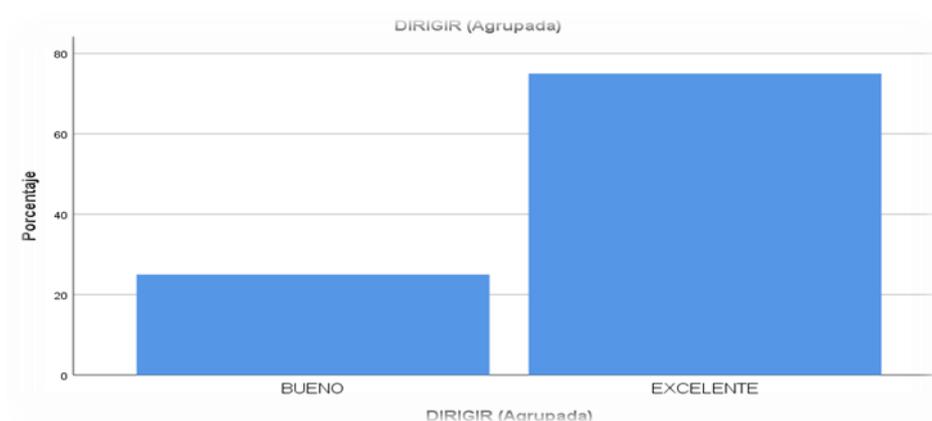


Figura 4. Niveles de dirección (dimensión 3) de la variable gestión administrativa

En la tabla 14 y figura 4 se observa que el 25.0 % perciben una dimensión de dirección buena y el 75.0 % excelente, determinando que la dirección que lleva el área de presupuesto es la correcta.

Dimensión 4 control de la variable gestión administrativa

TABLA 13. Niveles de control

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bueno	5	17,9
	Excelente	23	82,1
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia

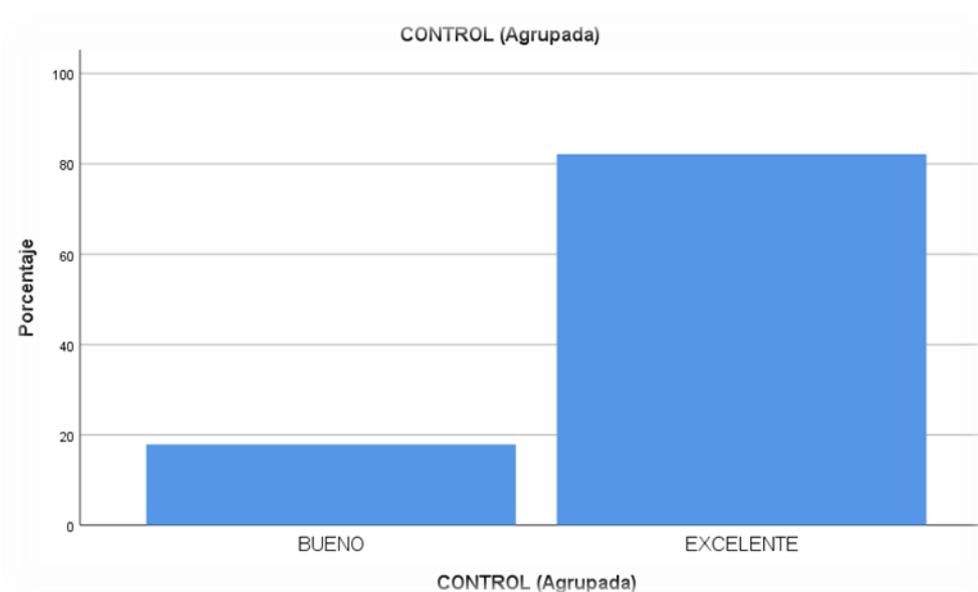


Figura 5. Niveles de control (dimensión 4) de la gestión administrativa

Podemos observar que el 17.9 % de los trabajadores en el área de presupuesto del Hospital Naval, perciben una dimensión de dirección buena con respecto a la variable nro. 1 gestión administrativa, y el 82.1 % excelente, determinando que el control que lleva el área de presupuesto es la adecuada.

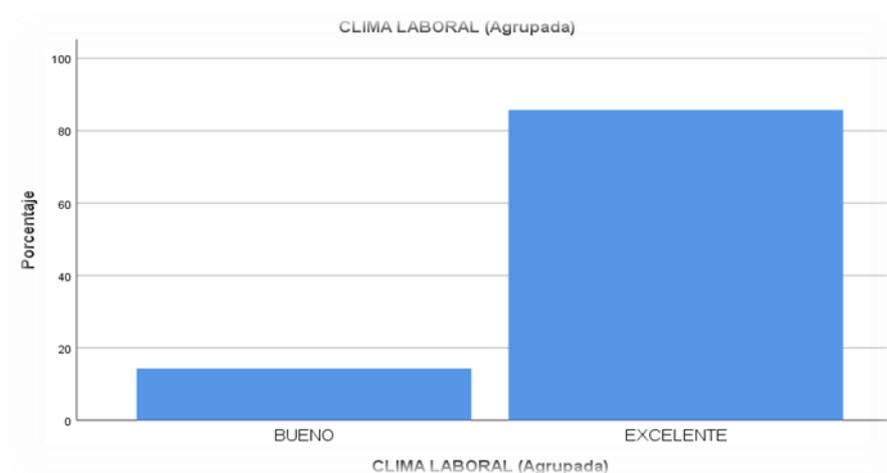
### 3.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Variable 2 clima laboral

TABLA 14. *Niveles de clima laboral*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bueno	4	14,3
	Excelente	24	85,7
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia



*Figura 6.* Niveles de clima laboral (variable 2).

Se detalla que el 14.3 % del personal en el área de presupuesto del Hospital Naval, perciben un clima laboral bueno, y el 85.7% excelente, afirmando que el clima laborable es el idóneo.

## Dimensión 1 autorrealización de la variable clima laboral

TABLA 15. Niveles de autorrealización

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bueno	5	17,9
	Excelente	23	82,1
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia

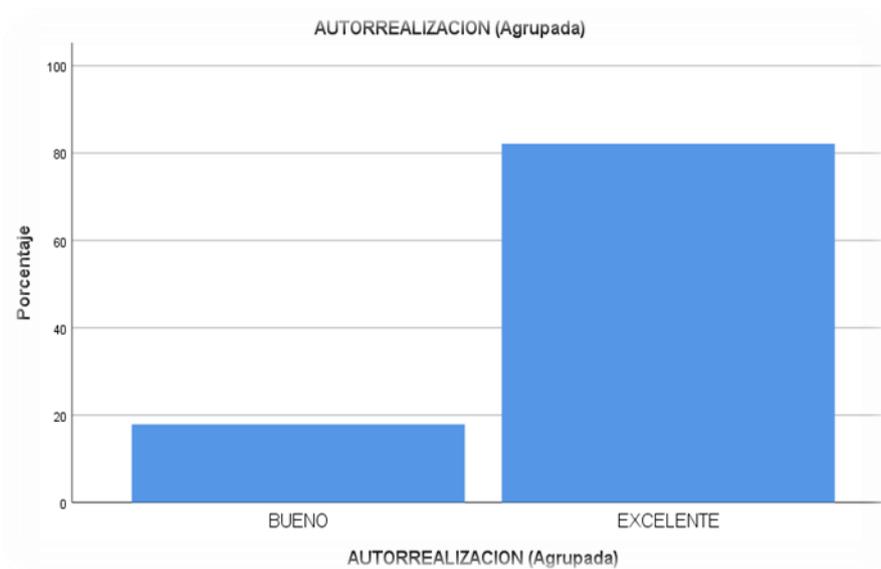


FIGURA 7. Niveles de autorrealización (dimensión 1) de la variable clima laboral

Se demuestra que el 17.9 % de las personas en el área de presupuesto del Hospital Naval, perciben una dimensión de autorrealización buena con respecto a la variable nro. 1 gestión administrativa, y el 82.1% excelente, determinando que la autorrealización del personal es el esperado.

Dimensión 2 involucramiento laboral de la variable clima laboral

TABLA 16. Niveles de involucramiento laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bueno	8	28,6
	Excelente	20	71,4
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia

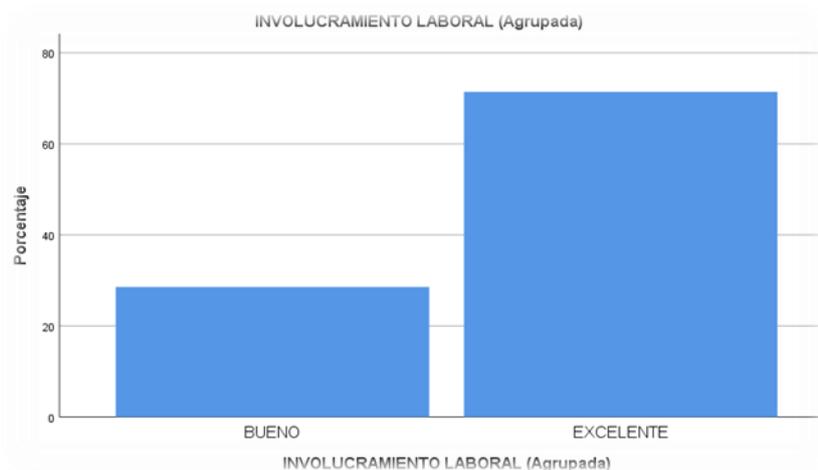


FIGURA 8. Niveles de involucramiento laboral (dimensión 2) de la variable clima laboral

En la tabla 18 y figura 8 se observa que el 28.6 % del personal en el área de presupuesto del Hospital Naval, perciben una dimensión de involucramiento laboral buena con respecto a la variable nro. 2, y el 71.4% excelente, determinando que el involucramiento del personal es el idóneo.

Dimensión 3 supervisión de la variable clima laboral

TABLA 17. Niveles de supervisión

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bueno	7	25,0
	Excelente	21	75,0
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia

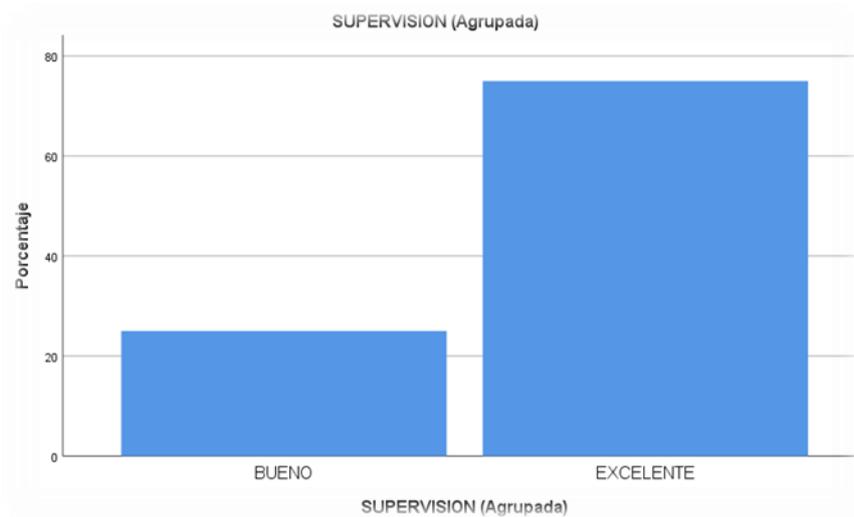


FIGURA 9. Niveles de supervisión (dimensión nro. 3) de la variable nro. 2

Se aprecia que el 25.0 % del personal en el área de presupuesto del Hospital Naval, perciben una dimensión de supervisión buena con respecto a la variable nro. 2, y el 75.0 % excelente, determinando que la supervisión es un factor necesario.

Dimensión 4 comunicación de la variable clima laboral

TABLA 18. *Niveles de comunicación*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bueno	4	14,3
	Excelente	24	85,7
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia

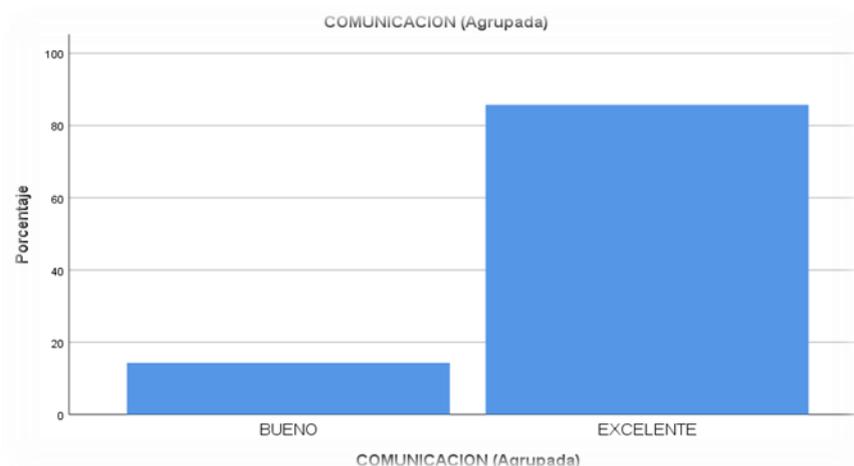


FIGURA 10. Niveles de comunicación (dimensión 4) de la variable clima laboral

Se detalla que el 14.3 % perciben una dimensión de dirección buena con respecto a la variable nro. 2, y el 85.7% excelente, determinando que la comunicación en dicha área de presupuesto se desarrolla con fluidez.

Dimensión 5 condiciones laborales de la variable clima laboral

TABLA 19. Niveles de condiciones laborales

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bueno	5	17,9
	Excelente	23	82,1
	Total	28	100,0

Fuente: elaboración propia

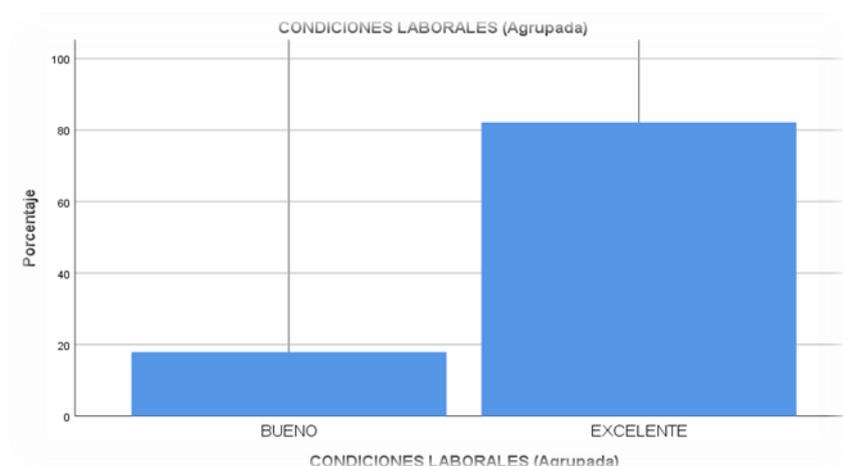


FIGURA 11. Niveles de condiciones laborales (dimensión 5) de la variable clima laboral

Se verifica que el 17.9 % perciben una dimensión de condiciones laborales buena y el 82.1% excelente, determinando que las condiciones laborales del área de presupuesto son las apropiadas.

### 3.3. ANÁLISIS INFERENCIAL

#### MODELO DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019

Hi: Si existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019

*TABLA 20.* Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

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

Nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

TABLA 21. *Relación entre la gestión administrativa y el clima laboral*

Gestión Administrativa		Clima laboral	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	de 1.000	.876
	Sig. (bilateral)		.01
	N	28	28
	Clima laboral	de .876	1.000
	Sig. (bilateral)	.01	
	N	28	28

La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)

Podemos observar el Rho de Spearman es .876, demostrando la correlación positiva alta. De la misma manera se acepta la hipótesis alterna por ser menor el nivel de significancia.

TABLA 22. *Relación entre la variable 1 gestión administrativa y la dimensión 1 (autorrealización) de la variable clima laboral*

		Gestión administrativa	Autorrealización
Rho de Spearman	Correlación de Pearson	1,000	,876
	Sig. (bilateral)		,01
	N	28	28
	Autorrealización	,876	1,000
	Sig. (bilateral)	,01	
	N	28	28

La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)

Se observa el Rho de Spearman ,876 demostrando la correlación positiva alta. Y al ser la significancia menor se acepta la hipótesis alterna y se demuestra que, si existe una relación significativa.

TABLA 23. *Relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión 2 (involucramiento laboral) de la variable clima laboral*

		Gestión administrativa	Involucramiento laboral
Rho Spearman	de Gestión administrativa	Correlación de 1,000	,645
		Pearson	
		Sig. (bilateral)	,01
	N	28	28
Involucramiento laboral		Correlación de ,645	1,000
		Pearson	
		Sig. (bilateral)	,01
		N	28
La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)			

Se constata que el Rho de Spearman es ,645 de la misma manera al ser menor la significancia, se puede afirmar la correlación.

TABLA 24. *Relación entre la variable 1 gestión administrativa y la dimensión 3 (supervisión) de la variable clima laboral*

		Gestión administrativa	Supervisión
Rho Spearman	de Gestión administrativa	Correlación de 1,000	,707
		Pearson	
		Sig. (bilateral)	,01
	N	28	28
Supervisión		Correlación de ,707	1,000
		Pearson	
		Sig. (bilateral)	,01
		N	28
La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)			

Al comprobar que el Rho de Spearman es ,707 y la significancia menor se puede anunciar la relación significativa de las mismas.

TABLA 25. *Relación entre la variable 1 gestión administrativa y la dimensión 4 (comunicación) de la variable clima laboral*

	Gestión administrativa	Comunicación
Rho de Spearman de Gestión administrativa	Correlación de 1,000 Pearson	1,000
	Sig. (bilateral)	,01
	N	28
Comunicación	Correlación de 1,000 Pearson	1,000
	Sig. (bilateral)	,001
	N	28

La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)

El Rho de Spearman es 1,000 indicando la correlación positiva grande y perfecta y al ser la significancia 0.01 se afirma la correlación significativa.

TABLA 26. *Relación entre la variable 1 gestión administrativa y la dimensión 5 (condiciones laborales) de la variable clima laboral*

	Gestión administrativa	Condiciones laborales
Rho de Spearman de Gestión administrativa	Correlación de 1,000 Pearson	,876
	Sig. (bilateral)	,01
	N	28
Condiciones laborales	Correlación de ,876 Pearson	1,000
	Sig. (bilateral)	,01
	N	28

La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)

Al indicar el coeficiente de correlación ,876 y la significancia menor se concluye con la correlación significativa.

#### IV. DISCUSIÓN

Basado en los resultados adquiridos en la investigación:

Se demuestra la correlación de ambas variables determinando la relación positiva alta entre las mismas, quedando demostrado el objetivo general.

Mencionados resultados tienen coincidencia con la conclusión de las siguientes tesis:

Pare (2017) "Gestión administrativa y clima laboral del instituto de Medicina legal en Moquegua, 2017", concluyendo con la correlación de ambas variables, al obtener un valor sig. de 0.003 y que además dicha correlación es del 51.6%, con un margen de error del 5%, y sugiriendo a los altos ejecutivos de la empresa, tomen las medidas correctas a fin de mejorar.

Toro (2018) "Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017", concluyendo la correlación directa entre sus variables, con el valor de correlación 0,787 reflejando un correcto nivel de gestión administrativa y similar para el clima institucional.

De igual manera, el objetivo específico 2 del presente trabajo, que busca determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión involucramiento laboral del clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

Los datos presentados comprueban la relación positiva considerable y de esa manera se afirma, el objetivo específico 2 quedando evidenciado.

Mencionados resultados guardan simultaneidad con la conclusión de Toro (2019) "Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017", donde evidencia la correlación entre la gestión administrativa y la participación de los colaboradores (involucramiento laboral); con un coeficiente de 0,508 y el T calculado de 3,53 afirma la aceptación de la hipótesis alterna.

De igual manera, el objetivo específico 4 de la presente tesis, que busca la relación entre la gestión administrativa y la dimensión comunicación del clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

De acuerdo a la data obtenida se puede afirmar una relación positiva, por ende, el objetivo específico 4 queda evidenciado.

Mencionados resultados guardan simultaneidad con la conclusión de Toro (2019) “Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017”, detallando la correlación de las mismas.

Cuenca (2018) “La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la Institución Educativa “Planteles de Aplicación” de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta”, Lima-Perú, concluyendo con la relación significativa entre ambas variables.

## V. CONCLUSIONES

5.1. Se determinó la relación de ambas variables, indicando la correlación positiva alta, y al aceptar la hipótesis alterna, podemos concluir que la gestión administrativa repercute positiva y altamente significativa en el clima laboral.

5.2. Se determinó que existe la resaltando la correlación positiva alta y al admitir la hipótesis alterna, se concluyó la relación positiva altamente significativa.

5.3. Se determinó la relación entre la variable 1 y la dimensión involucramiento laboral de la variable 2, quedando demostrado una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que, si existe una relación significativa entre la variable 1 y la dimensión involucramiento laboral de la variable 2.

5.4. Se pudo determinar la relación, viéndose reflejado que existe una correlación positiva alta y al ser el nivel de significancia menor que la significancia de investigación se acepta la hipótesis alterna. A continuación, podemos afirmar la relación significativa entre la variable 1 y la dimensión supervisión de la variable 2.

5.5. Se comprobó relación existente siendo positiva grande y perfecta. Reafirmando la relación presentada, por eso es preciso recalcar la importancia que tiene la comunicación en la gestión administrativa.

5.6. Al constatar la correlación positiva alta y al aceptar la hipótesis alterna, se concluye afirmando con la relación entre la variable 1 y la dimensión condiciones laborales de la variable 2, se resalta la importancia de las condiciones laborales que debe tener el empleador con la finalidad que este se sienta identificado y a gusto con el trato y pueda dar el 100% a la mejora de la empresa.

## VI. RECOMENDACIONES

En mención a los análisis de obtenidos anteriormente, se procede a enunciar algunas recomendaciones:

- 6.1. Debemos tener en claro que la gestión administrativa debe trabajar a la par con el clima laboral, debido a la gran importancia y a la relación que tienen ambas variables y no debe ser apartado por los funcionarios de mayor nivel jerárquico, admitiendo que son sus propios colaboradores los que aportaran de manera eficiente la creatividad y las ideas nuevas al crecimiento de la institución, por lo que es aconsejable ejecutar evaluaciones periódicas para ir estimando como se manifiesta el clima laboral dentro de la oficina, realizar paseos, almuerzos y agasajar a los cumpleaños y tripulantes del mes, cabe recalcar que a un buen nivel de gestión administrativa y clima laboral será mejor la producción.
- 6.2. Es preciso mencionar la envergadura de la autorrealización en la gestión administrativa, considerada necesaria debido al nivel de correlación de la misma, siendo parte del proceso de desarrollo personal que anima al ser humano a superarse y este obliga a estar sometido a un constante aprendizaje, contribuyendo de manera positiva a descubrir que cualidades nos distinguen del resto de personas y de ese modo los jefes podrán sacar provecho a beneficio de la empresa, por lo tanto se recomienda realizar test psicológicos para las entrevistas personales de los trabajadores con la finalidad de detectar las cualidades de cada uno de ellos y saber de manera oportuna que área sería la indicada a asignar.
- 6.3. Al demostrarse la correlación de la gestión administrativa y el involucramiento laboral que debe tener el empleador con la empresa y con los estudios realizados se ha confirmado que esto evidencia un impacto muy a favor en el mejoramiento de esta, por tal motivo no se debe descuidar el involucramiento laboral de sus empleadores ya que incrementa el nivel de desempeño y efectividad de la misma, así mismo mejora el ambiente laboral y reduce el ausentismo, motivo por el cual se recomienda monitorear a menudo este involucramiento con encuestas, entrevistas personalizadas, buzones de sugerencias, mejoramiento de condiciones laborales, con la finalidad de evitar la pérdida del involucramiento laboral de los empleados hacia la empresa.

- 6.4. La relación expuesta de la gestión administrativa y la supervisión nos indica que para llevar a cabo una buena gestión es necesario la supervisión con la finalidad de saber la situación de la empresa, su avance, identificar los problemas, buscar las soluciones y capacitar para solucionar problemas a futuro, por lo que se recomienda que el personal designado para la supervisión sea el adecuado y el debidamente capacitado con la finalidad de evitar los abusos laborales y cumplir positivamente a la gestión, ya que estos deben ser ejemplo y un reflejo de buena conducta.
- 6.5. Se recomienda no perder la comunicación de los altos funcionarios con los trabajadores ya que demostró una correlación positiva grande y perfecta, contribuyendo de manera positiva al engrandecimiento de la empresa, por dicho resultado obtenido se debe continuar con las reuniones de trabajo de 15 minutos antes de empezar la jornada laboral utilizando un lenguaje sencillo de fácil entender con la finalidad de conocer las inquietudes y sugerencias de cada uno de los trabajadores y así saber que todos tenemos los mismos objetivos, es decir hablamos el mismo idioma.
- 6.6. La correlación demostrada entre la gestión administrativa y las condiciones laborales, es de manera positiva y cabe recalcar que brindar las condiciones laborales a los trabajadores es beneficioso para tener una buena gestión administrativa, por lo tanto se debe continuar con la preocupación de brindar un ambiente adecuado de trabajo ya que un trabajador feliz es un trabajador más productivo, a la vez realizar encuestas para monitorear cuán satisfechos se sienten los trabajadores con las condiciones laborales brindadas.

## REFERENCIAS

- ✓ Cuenca (2018), en su tesis “La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la Institución Educativa “Planteles de Aplicación” de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta”, Lima-Perú
- ✓ Chen, I. (2003) Team resource management perception under managerial coaching skills and organizational climate: Cross-level analysis in Taiwan’s hospitals  
Recuperado de:  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=14&sid=081e1475-f776-480a-b944-f13b1171b615%40pdc-v-sessmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=31261192&db=cmedm>
- ✓ Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Editorial: Mcgraw-hill 2007, 8ª edición. Páginas 45- 59.
- ✓ Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill.
- ✓ Gonzales, B. (2019). Flexibilizing the administrative management of Colombian state in time of globalization  
Recuperado:<http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/red/article/view/339048https://doi.org/10.17533/udea.esde.v76n168a02>
- ✓ Guzmán (2017), en su tesis “Modelo de gestión administrativa para la empresa de plásticos “Marcelo” ubicado en la ciudad de Quito, y el clima laboral”, Quito-Ecuador
- ✓ Hernández (2014) En su libro “Metodología de investigación” – sexta Edición
- ✓ Llaulli (2019) en su tesis, “Dimensiones del clima laboral en una empresa de fabricación de trofeos”, Latacunga-Ecuador
- ✓ Lee, J. (september2019).in the restaurant industry Assessment of organizational climate. Journal of foodservice business research, vol. 20 p.447-463  
Recuperado de:  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=10&sid=081e1475-f776-480a-b944-f13b1171b615%40pdc-v-sessmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=125185138&db=hjh>

- ✓ Lozano (2017), en su tesis “El clima laboral y su relación con la calidad de servicio en la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote filial Pucallpa, 2017”, Ucayali-Perú.
- ✓ McGregor, D: The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill, 1960 by Adrian Furnham (Author), Athena Xenikou (Author)• Metodología de La Investigacion (Hernández, Fernández, Batista - 4ta Edicion) México D.F.: McGraw-Hill, 2014.
- ✓ Pare (2017) en la tesis “Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017”, Moquegua-Perú
- ✓ Pionce (2018), en su tesis “Presupuesto gubernamental y gestión administrativa: Una mirada a los distritos sistema nacional de educación, en aplicación a la normativa del sistema de administración financiera”, Quito-Ecuador
- ✓ Recuperado:<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=081e1475-f776-480a-b944-f13b1171b615%40pdc-v-sessmgr06>
- ✓ Ramos (2019), en su tesis “Gestión administrativa para la empresa “CLEAN INJECTION TRUCKS”, Ambato-Ecuador
- ✓ Taylor F.,W. (2015) Teoría general de la administración científica, mapa conceptual. Recuperado de: <https://ulisesmv1.files.wordpress.com/2015/01/teoria-de-la-administracion-cientifica.pdf>
- ✓ Toro (2018), en su tesis “Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017”, Cutervo-Perú

## ANEXOS

### ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL

Estimados trabajadores:

La presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la Gestión Administrativa y Clima laboral. Le agradecería leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente encuesta es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, En beneficio de la mejora continua, de antemano se les agradece por su tiempo.

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

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Anexo 1)	ÍTEMS				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>DIMENSIÓN DE LA PLANEACIÓN</b>						
1	Tiene conocimiento de la existencia de un Plan Estratégico del área donde labora					
2	Considera usted que es importante conocer el Plan Estratégico para el desarrollo de dicha área					
3	Los jefes de área deben programar las metas en función de los objetivos					
4	Los jefes deben de difundir e instruir a todo el personal de sus áreas la programación de las metas con la finalidad de tener bien claro las metas a lograr.					
5	Considera importante que los jefes deben de tener la capacidad de manejar y/o solucionar los problemas presentados					

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ÍTEMS				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
6	Considera que la entidad debe motivar al personal a proponer mejoras en los procesos Administrativos					
<b>DIMENSIONES DE LA ORGANIZACIÓN</b>						
7	Considera importante que todo el personal intervenga en el diseño organizacional que se quiere implementar en la entidad					
8	Considera que en los puestos de trabajo de una institución deben estar alineados a su diseño organizacional					
9	Considera que en los puestos de trabajo se deben de definir y comunicar las funciones que el trabajador debe de cumplir para el óptimo desarrollo de sus actividades					
10	Considera importante que la Institución comunique a los trabajadores la visión, misión, objetivos y estructura de la organización.					
<b>DIMENSIONES DE DIRIGIR</b>						
11	Considera que en una Institución es importante Contar con personal idóneo para el cumplimiento de las metas programadas					
12	Considera que para obtener una ejecución eficiente deben estar comprometidos todo el personal de la entidad					
13	Es importante por parte de la entidad o jefe inmediato, el reconocimiento en el desempeño de los trabajadores para cumplir con las metas programadas					
14	La entidad o jefe inmediato debe promover la rotación del personal que le permita su desarrollo personal en logro de las metas establecidas					
15	Considera que es importante contar con un programa de capacitación acorde con las necesidades de cada área de trabajo					
16	Usted cree que, si existe buen clima laboral en una entidad, esta contribuirá en el compromiso del trabajador con el cumplimiento de las metas asignadas.					

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ÍTEMS				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
DIMENSIÓN DE CONTROL						
17	En la entidad deben efectuarse seguimientos de las tareas asignadas al personal					
18	La entidad debe tener un mecanismo para recoger las sugerencias, quejas y reclamos de los trabajadores					
19	La implementación de la tecnología permitirá ejercer un mayor control en los trabajadores para el cumplimiento de las metas					
20	El seguimiento de tareas laborales contribuye a un control eficiente en la institución					

N°	CLIMA LABORAL (Anexo 2)	ÍTEMS				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>DIMENSIÓN DE AUTORREALIZACIÓN</b>						
1	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
2	La entidad promueve la capacitación del personal					
3	La remuneración está de acuerdo al nivel de grado de desempeño realizado					
4	Existen oportunidades de progresar en la entidad					
<b>DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>						
5	Se siente comprometido con los logros de la entidad					
6	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
7	Los trabajadores están comprometidos con la entidad					
8	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen					
9	Existe un trato justo en la entidad					
<b>DIMENSIÓN SUPERVISIÓN</b>						
10	Los jefes o supervisor del área brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
11	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
12	En la entidad cada día se trabaja mejor					
13	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>						
14	Se cuenta con acceso a la información necesaria					
15	En mi entidad de trabajo, la información fluye adecuadamente					
16	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
17	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
18	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la entidad					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES</b>						
20	El jefe del área expresa reconocimiento por los logros destacados por los trabajadores					

N°	CLIMA LABORAL	ÍTEMS				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
21	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras entidades					
22	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
23	Se conocen los avances en otras áreas de la entidad					

Anexo 3. Operacionalización de la 1° variable Gestión Administrativa

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles o rangos
<p>Es la capacidad de realizar la gestión por la alta administración y establecer un procedimiento para asegurar que las políticas que se siguen sean los correctos con fin institucional.</p> <p>Ruíz (2007, p.32), afirma que busca la eficiencia y eficacia, y considera: la planificación, la organización, la dirección, y el control necesarias a fin de poder tomar las decisiones acertadas con el objetivo de cumplir las metas institucionales.</p>	<p>Implica el proceso de administrar los recursos asignados y será analizado con las siguientes dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control</p>	Planeación	Objetivos	1, 2,3,4,5,6	<p>Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</p>	Deficiente (20-40)
			Metas			
		Organización	Normas	7,8,9,10		Bueno (61-80)
			Estructura organizacional			
		Dirección	Influir	11,12,13,14,15,16		
			Motivar			
		Control	Evaluación de desempeño	17,18,19,20		
			Cumplimiento de meta			

Anexo 4. Operacionalización de la 2º variable Clima laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles o rangos
Palma (2014), refirió que es la visión total de cómo ve el empleador su área de trabajo, siendo esta de suma importancia, porque de esta dependerá el grado de productividad del trabajador. (p. 55)	Es un juicio de la apreciación de las personas sobre su área de trabajo. La variable y será analizado con las siguientes dimensiones: Autorrealización , involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales	Autorrealización	Perspectiva	1,2,3,4	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente (20-40)  Regular (21-60)  Bueno (61-80)  Excelente (81-100)
			Realización personal			
		Involucramiento laboral	Compromiso	5,6,7,8,9		
			Valores			
		Supervisión	Funcionalidad	10,11,12,13		
			Realización de tareas			
		Comunicación	Fluidez	14,15,16,17,18, 19		
			Coherencia			
			Precisión de información			
		Condiciones laborales	Reconocimiento	20,21,22,23		
Estímulos						



PERÚ

Ministerio de Defensa

Marina de Guerra del Perú

Dirección de Salud de la Marina

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

MEMORANDUM Nro. 273

Bellavista, 09 JUL 2019

Al: Jefe de la Oficina de Personal

Asunto: Solicitud de autorización para aplicación de cuestionarios

- 1.- Yo, T3 Aba. Angelita Antonia Cuba Morán, identificada con DNI N° 43430046, quién actualmente viene cursando el noveno ciclo de la Carrera Profesional de Administración en la Universidad César Vallejo.
- 2.- Solicito a Usted, Sra. Capitán de Fragata SN (O) Úrsula Elsa Gallegos Zevallos, tenga a bien autorizar la realización de mi investigación como la aplicación de mis instrumentos en el personal de su distinguida área a cargo del Hospital Naval. Dichos instrumentos miden la gestión administrativa y el clima laboral, buscando identificar la correlación significativa de ambas variables a estudiar.
- 3.- Al respecto y agradeciendo anticipadamente su atención al presente, tenga a bien autorizar mi solicitud con la finalidad de continuar con el trabajo de investigación titulado: "Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.

MARINA DE GUERRA DEL PERÚ	
DIRECCIÓN DE SALUD DE LA MARINA	
OFICINA DE ABASTECIMIENTO MÉDICO	
<b>RECIBIDO</b>	
FECHA: 9/7/19	FIRMA:
HORA: 13:00	
GRADO/NOMBRE:	

T3.Aba Angelita Antonia CUBA Morán  
DNI. 43430046

DISTRIBUCIÓN:  
Copia: Archivo

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Ministerio de Defensa

Marina de Guerra del Perú

Dirección de Salud de la Marina

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

EL QUE SUSCRIBE, JEFA DE PERSONAL DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO MEDICO DE LA DIRECCION DE SALUD DE LA MARINA

### CONSTANCIA

Que la Técnico 3° Abastecimiento, Angelita Antonia CUBA Morán, con DNI N° 43430046, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: "Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019, cabe mencionar que dicho trabajo se ha realizado con el personal administrativo de la dirección de Salud de la Marina, durante los meses de julio y agosto del presente año.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.



Atentamente,  
Capitán de Corbeta (O)  
Ursula GALLEGOS Zeballos

Jefe de la División de Adquisiciones de la Oficina de Abastecimiento Médico

Título: "Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019".				
Autor: Ángela Antonia Cuba Morán				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Variable 1: Gestión Administrativa</b>	
¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019?	Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y el clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.	Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Planificación</b>	Objetivos
				Metas
			<b>Organización</b>	Normas
				Estructura Organizacional
			<b>Dirección</b>	Influir
				Motivar
<b>Control</b>	Evaluación desempeño			
	Cumplimiento de meta			
			<b>Variable 2: Clima Laboral</b>	
			<b>Autorealización</b>	Perspectiva  Realización personal  Compromiso  Valores
			<b>Involucramiento laboral</b>	Funcionalidad  Realización de tareas  Fluides
			<b>Supervisión</b>	Coherencia  Precisión de información
			<b>Comunicación</b>	Reconocimientos  Estimulos
			<b>Condiciones laborales</b>	
				<b>DISEÑO</b>  No experimental  Corte transversal  <b>Esquema:</b> 
				Escala ordinal (5) totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
				Metodología  Descriptivo-correlacional Enfoque: cuantitativo Tipo: aplicada  Población - 47 muestra - 28 28 personas del área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019  Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

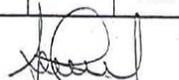
Título de la investigación: Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019  
 Apellidos y nombres del investigador: Angelita Antonia Cuba Morán  
 Apellidos y nombres del experto: Mg. Lus Enrique Dios Zarate

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión Administrativa	Planeación	objetivos	¿Tiene conocimiento de la existencia de un Plan Estratégico del área donde labora?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera usted que es importante conocer el Plan Estratégico para el desarrollo de dicha área?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Metas	¿Los jefes de área deben programar las metas en función de los objetivos?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Los jefes deben de difundir e instruir a todo el personal de sus áreas la programación de las metas con la finalidad de tener bien claro las metas a lograr?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera importante que los jefes deben de tener la capacidad de manejar y/o solucionar los problemas presentados?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera que la entidad debe motivar al personal a proponer mejoras en los procesos Administrativos?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Organización	Normas	¿Considera que en los puestos de trabajo se deben de definir y comunicar las funciones que el trabajador debe de cumplir para el óptimo desarrollo de sus actividades?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera importante que la institución comunique a los trabajadores la visión, misión, objetivos y estructura de la organización?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Estructura organizacional	¿Considera que en los puestos de trabajo de una institución deben estar alineados a su diseño organizacional?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Dirigir	Influir	¿Considera que en una institución es importante contar con personal idóneo para el cumplimiento de las metas programadas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera que para obtener una ejecución eficiente deben estar comprometidos todo el personal de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Usted cree que, si existe buen clima laboral en una entidad, esta contribuirá en el compromiso del trabajador con el cumplimiento de las metas asignadas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Motivar	¿Es importante por parte de la entidad o jefe inmediato, el reconocimiento en el desempeño de los trabajadores para cumplir con las metas programadas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿La entidad o jefe inmediato debe promover la rotación del personal que le permita su desarrollo personal en logro de las metas establecidas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera que es importante contar con un programa de capacitación acorde con las necesidades de cada área de trabajo?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Control	Evaluación desempeño	¿La entidad debe tener un mecanismo para recoger las sugerencias, quejas y reclamos de los trabajadores?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Cumplimiento meta	¿La implementación de la tecnología permitirá ejercer un mayor control en los trabajadores para el cumplimiento de las metas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Firma del experto		Fecha 3/12/19				

Fuente: Br. Aivan Puga CESAR Arturo (Adaptado)

Anexo 9

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Angolita Antonia Cuba Morán							
Apellidos y nombres del experto: Panche Rodríguez Odón Beatriz							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Gestión Administrativa	Planeación	objetivos	¿Tiene conocimiento de la existencia de un Plan Estratégico del área donde labora?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera usted que es importante conocer el Plan Estratégico para el desarrollo de dicha área?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Metas	¿Los jefes de área deben programar las metas en función de los objetivos?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Los jefes deben difundir e instruir a todo el personal de sus áreas la programación de las metas con la finalidad de tener bien claro las metas a lograr?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera importante que los jefes deben tener la capacidad de manejar y/o solucionar los problemas presentados?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera que la entidad debe motivar al personal a proponer mejoras en los procesos Administrativos?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Organización	Normas	¿Considera que en los puestos de trabajo se deben de definir y comunicar las funciones que el trabajador debe de cumplir para el óptimo desarrollo de sus actividades?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera importante que la institución comunique a los trabajadores la visión, misión, objetivos y estructura de la organización?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Estructura organizacional	¿Considera que en los puestos de trabajo de una institución deben estar alineados a su diseño organizacional?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Dirigir	Influir	¿Considera que en una institución es importante contar con personal idóneo para el cumplimiento de las metas programadas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera que para obtener una ejecución eficiente deben estar comprometidos todo el personal de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Usted cree que, si existe buen clima laboral en una entidad, esta contribuirá en el cumplimiento de las metas asignadas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Motivar	¿Es importante por parte de la entidad o jefe inmediato, el reconocimiento en el desempeño de los trabajadores para cumplir con las metas programadas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿La entidad o jefe inmediato debe promover la rotación del personal que le permita su desarrollo personal en logro de las metas establecidas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera que es importante contar con un programa de capacitación acorde con las necesidades de cada área de trabajo?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Control	Evaluación desempeño	¿La entidad debe tener un mecanismo para recoger las sugerencias, quejas y reclamos de los trabajadores?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Cumplimiento o meta	¿La implementación de la tecnología permitirá ej: con un mayor control en los trabajadores para el cumplimiento de las metas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Firma del experto			¿El seguimiento de tareas laborales contribuye a un control eficiente en la institución?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo		
			Fecha 2/12/19				

Fuente: Br. Alvaro Puga CESAR Arturo (Adaptado)

Anexo 10

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Angelita Antonia Cuba Morán							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Hans Salvador Mejía Guerrero							
VARIABLE		DIMENSIONES/INDICADORES		ASPECTO POR EVALUAR	OPINIÓN DEL EXPERTO		
				ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE NO CUMPLE OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Gestión Administrativa	Planeación	objetivos	¿Tiene conocimiento de la existencia de un Plan Estratégico del área donde labora?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera usted que es importante conocer el Plan Estratégico para el desarrollo de dicha área?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Metas	¿Los jefes de área deben programar las metas en función de los objetivos?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Los jefes deben de difundir e instruir a todo el personal de sus áreas la programación de las metas con la finalidad de tener bien claro las metas a lograr?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera importante que los jefes deben de tener la capacidad de manejar y/o solucionar los problemas presentados?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera que la entidad debe motivar al personal a proponer mejoras en los procesos Administrativos?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Organización	Normas	¿Considera que en los puestos de trabajo se deben de definir y comunicar las funciones que el trabajador debe de cumplir para el óptimo desarrollo de sus actividades?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera importante que la Institución comunique a los trabajadores la visión, misión, objetivos y estructura de la organización?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Estructura organizacional	¿Considera que en los puestos de trabajo de una institución deben estar alineados a su diseño organizacional?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Dirigir	Influir	¿Considera que en una Institución es importante contar con personal idóneo para el cumplimiento de las metas programadas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera que para obtener una ejecución eficiente deben estar comprometidos todo el personal de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Usted cree que, si existe buen clima laboral en la entidad, esta contribuirá en el compromiso del trabajador con el cumplimiento de las metas asignadas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Motivar	¿Es importante por parte de la entidad o jefe inmediato, el reconocimiento en el desempeño de los trabajadores para cumplir con las metas programadas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿La entidad o jefe inmediato debe promover la rotación del personal que le permita su desarrollo personal en logro de las metas establecidas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Considera que es importante contar con un personal de capacitación acorde con las necesidades de cada área de trabajo?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Control	Evaluación desempeño	¿La entidad debe tener un mecanismo para recoger las sugerencias, quejas y reclamos de los trabajadores?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿La implementación de la tecnología permitirá ejercer un mayor control en los trabajadores para el cumplimiento de las metas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Cumplimiento meta	¿En la entidad deben efectuarse seguimientos de las tareas asignadas al personal?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Firma del experto				Fecha 3/12/19		

Fuente: Br. Alvaro Puga CESAR Arturo (Adaptado)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Angeliita Antonia Cuba Morán.							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Luis Enrique Dios Zarate							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Clima Laboral	Autorrealización	Realización personal	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿La entidad promueve la capacitación en la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Perspectiva	¿La remuneración está de acuerdo al nivel de grado de desempeño realizado?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Existen oportunidades de progresar en la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Involucramiento Laboral	Compromiso	¿Se siente comprometido con los logros de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Los trabajadores están comprometidos con la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Valores	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿El jefe escucha los planeamientos que se le hacen?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Supervisión	Funcionalidad	¿Los jefes o supervisor del área brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Realización de tareas	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿En la entidad cada día se trabaja mejor?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Comunicación	Fluidez	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿En mi entidad de trabajo, la información fluye adecuadamente?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Coherencia	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Precisión de información	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
Condiciones Laborales	Reconocimientos	¿El jefe del área expresa reconocimiento por los logros destacados por los trabajadores?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo				
		¿Se conocen los avances en otras áreas de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo				
Condiciones Laborales	Estímulos	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras entidades?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo				
		¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo				
Firma del experto			Fecha 3/12/19				

Fuente: Br. Alyan Puga CESAR Artur (Adaptado)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019  
 Apellidos y nombres del investigador: Angelita Antonia Cuba Morán  
 Apellidos y nombres del experto: Mg. Panche Rodríguez Odoña Beatriz

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Clima Laboral	Autorrealización	Realización personal	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿La entidad promueve la capacitación en la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Perspectiva	¿La remuneración está de acuerdo al nivel de grado de desempeño realizado?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Existen oportunidades de progresar en la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Involucramiento Laboral	Compromiso	¿Se siente comprometido con los logros de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Los trabajadores están comprometidos con la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Valores	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿El jefe escucha los planteamientos que se le hacen?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Supervisión	Funcionalidad	¿El jefe o supervisor del área brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Realización de tareas	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿En la entidad cada día se trabaja mejor?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Comunicación	Fluidez	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿En mi entidad de trabajo, la información fluye adecuadamente?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Coherencia	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Condiciones Laborales	Reconocimientos	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Estímulos	¿El jefe del área expresa reconocimiento por los logros destacados por los trabajadores?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Se conocen los avances en otras áreas de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
Firma del experto			¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras entidades?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			Fecha 3/12/19				

Fuente: Br. Alvan Puga CESAR Arturo (Adaptado)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión administrativa y clima laboral en el área de presupuesto del Hospital Naval, Callao 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Angelita Antonia Cuba Morán							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Hans Salvador Mejía Guerrero							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Clima Laboral	Autorrealización	Realización personal	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿La entidad promueve la capacitación en la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Perspectiva	¿La remuneración está de acuerdo al nivel de grado de desempeño realizado?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Existen oportunidades de progresar en la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Involucramiento Laboral	Compromiso	¿Se siente comprometido con los logros de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Los trabajadores están comprometidos con la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Valores	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿El jefe escucha los planes que se le hacen?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Supervisión	Funcionalidad	¿Los jefes o supervisor del área brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Realización de tareas	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿En la entidad cada día se trabaja mejor?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Comunicación	Fluidez	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿En la entidad de trabajo, la información fluye adecuadamente?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Coherencia	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
	Condiciones Laborales	Precisión de información	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
		Reconocimientos	¿El jefe del área expresa reconocimiento por los logros destacados por los trabajadores?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
			¿Se conocen los avances en otras áreas de la entidad?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo			
Estímulos	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras entidades?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo					
	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo					
Firma del experto			Fecha				

Fuente: Br. Alvan Puga César Arturo (Adaptado)