



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Procesos administrativos y la gestión del tiempo en el hospital de apoyo
de San Miguel – Ayacucho, 2022

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Vivanco Huayta, Mercedes Ofelia (orcid.org/0000-0002-4424-4328)

ASESOR:

Dra. Romero Vela, Sonia Lidia (orcid.org/0000-0002-9403-410X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios que siempre será el artífice de nuestro destino y le estaré agradecida, a mi esposo por ser el compañero que me motiva a avanzar profesionalmente y a mis hijos Gabriel y Víctor porque ellos son la mayor motivación que hace que nunca me rinda y ser el ejemplo de perseverancia para ellos.

Agradecimiento

Agradecer a la Universidad César Vallejo por permitirme ser parte de ella en este reto de Maestría, asimismo un agradecimiento muy especial a mi asesora la Dra. Sonia Romero Vela quien ha compartido sus conocimientos muy acertados y profundos; por la paciencia que ha tenido conmigo a lo largo del desarrollo de la tesis y al director del Hospital de Apoyo de San Miguel por haberme permitido realizar la presente investigación.

Índice de contenidos

Cátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Interpretación de coeficiente de Alfa de cronbach	16
Tabla 2 Validación de expertos	17
Tabla 3 Variable 1 Procesos administrativos	19
Tabla 4 Variable 2 Gestión del tiempo	20
Tabla 5 Correlación entre procesos administrativos y gestión del tiempo	21
Tabla 6 Correlación de las dimensiones de la variable gestión del tiempo con la variable procesos administrativos	22

Índice de figuras

Figura 1 Descripción de los niveles de los procesos administrativos	19
Figura 2 Descripción de los niveles de la gestión del tiempo	20

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, asimismo, tuvo la siguiente hipótesis general los procesos administrativos se relacionan significativamente con la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo básico, correlacional y de diseño no experimental, teniendo como población a 100 trabajadores del hospital y como muestra a 67 trabajadores de la entidad, quienes fueron encuestados respecto al tema. Los resultados del estudio evidenciaron que la hipótesis general es aceptada, es decir, los procesos administrativos se relacionan significativamente con la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, dado a que se obtuvo un valor $r=0,781$ y 0.00 sig. Se logró concluir que los procesos administrativos en la entidad requieren de nuevas estrategias para mejorar la calidad y eficiencia, asimismo, se debe capacitar al personal para que puedan cumplir con sus labores y actividades de forma rápida y óptima.

Palabras clave: Procesos administrativos, gestión, eficiencia, calidad y productividad.

Abstract

The objective of the study was to determine how administrative processes and time management are related in the Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, likewise, it had the following general hypothesis: administrative processes are significantly related to time management in the Hospital of Support of San Miguel 2022. A basic quantitative, correlational and non-experimental design methodology was used, with 100 hospital workers as a population and 67 workers from the entity as a sample, who were surveyed on the subject. The results of the study showed that the general hypothesis is accepted, that is, administrative processes are significantly related to time management at the Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, given that a value of $r=0.781$ and 0.00 sig. It was concluded that the administrative processes in the entity require new strategies to improve quality and efficiency, likewise, staff must be trained so that they can carry out their tasks and activities quickly and optimally.

Keywords: Administrative processes, management, efficiency, quality and productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Los procesos administrativos se encuentran presente en las instituciones porque permite llevar a cabo actividades y tomar decisiones sobre los problemas que puedan existir, asimismo, facilita el buen funcionamiento para el logro de objetivos y metas institucionales. Es un proceso sumamente importante porque integra una serie de mecanismos, con personal especializado, para generar mayores resultados y favorecer a la entidad, sin embargo, debe ser aplicado adecuadamente, de lo contrario habrá problemas que pondrían en riesgo la eficiencia y eficacia (Duque, 2017).

Por otro lado, la gestión del tiempo es un instrumento que favorece la buena relación entre los trabajadores y que las actividades se realicen de forma más celera, ya sea utilizando herramientas o técnicas que fortalezcan los servicios. Una entidad debe tener presente siempre en sus procesos que el tiempo es limitado, y por ello se deben invertir en herramientas para aumentar la eficiencia y disminuir los tiempos sin perder la calidad (Salazar, 2016).

A nivel internacional, en Colombia las instituciones hospitalarias públicas mantienen vigente ciertos procesos administrativos que permiten atender al cliente de forma óptima, de manera que en todo momento se respete el correcto funcionamiento y una buena gestión, ya que se sabe que, si la institución posee un buen funcionamiento, esto incrementará las contrataciones personales y el tiempo empleado para cada cliente o caso asistido (Balcazar, 2020).

En México las instituciones de salud se preocupan por todos sus clientes, sin embargo, aquella población que no posee con los recursos para solventar su cuidado o resolver sus dudas poseen un seguro social que vela por ellos. Pese a esto, existe un trato y un proceso deficiente y negligente que carece de calidad, lo cual es repetitivo, ya que han existido diversas quejas (Orozco et al., 2017).

En Ecuador existen normas que regulan a todas las entidades públicas y a los tratados que puedan realzar, por ejemplo, las leyes de contratación pública, las cuales presentan una deficiencia en el sistema, reflejado en grandes problemas para atender a pacientes o distribuir medicamentos. Esos problemas

han ocasionado que las instituciones se demoren meses y que las personas fallezcan o acrecienten sus males (Mendoza et al., 2018).

En relación con el ámbito nacional, en el Perú los procesos administrativos que se llevan a cabo en los hospitales presentan problemas de gestión, se evidencian grandes colas de espera, casos que aún no poseen solución, quejas por no atender citas programadas, retrasos, entre otros. En el país siempre se ha priorizado otros sectores sobre la educación y la salud, no por considerarlo inferior, sino porque las autoridades han decidido invertir en otros puntos “importantes” (Flores Arévalo & Barbarán Mozo, 2021).

A nivel local, el Hospital de Apoyo de San Miguel posee servicios para atender a una gran cantidad de pacientes que residen en zonas aledañas a la entidad, si bien los procedimientos se llevan acorde, se evidencian problemas administrativos y de gestión de tiempo. Ante esto se decidió realizar la investigación para estudiar los inconvenientes, de manera que se desarrollen posibles soluciones, por ejemplo, capacitaciones, manejo de tiempo, mejorías en la gestión y realización de talleres para que los empleados puedan ser más eficientes.

El estudio plantea la siguiente pregunta ¿De qué manera se relacionan los procesos administrativos y la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022? Asimismo, los problemas específicos serán: a) ¿De qué manera se relacionan los procesos administrativos y las relaciones laborales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022?, b) ¿De qué manera se relacionan los procesos administrativos y el crecimiento personal y responsabilidades básicas en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022?, c) ¿De qué manera se relacionan los procesos administrativos y las crisis o problemas puntuales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022?; d) ¿De qué manera se relacionan los procesos administrativos y el tiempo libre en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022?

La justificación teórica del estudio, se busca estudiar las variables para ampliar los conocimientos que se tienen del tema y así construir un marco teórico que pueda detallar las conclusiones y recomendaciones. Las variables, procesos administrativos y gestión del tiempo fueron definidas con artículos de revistas indexadas, libros, informes oficiales del Estado y otras investigaciones

pertinentes para enriquecer el estudio. La justificación práctica, el estudio busca establecer posibles soluciones para el problema hallado, de manera que los procesos administrativos sean más eficientes y la gestión del tiempo sea llevado acorde, ya que lo que se desea es que la población sea atendida en base a sus necesidades y requerimientos. La justificación metodológica, el estudio desea buscar una relación entre las dos variables de estudio, lo cual se dio con encuestas aplicadas a los participantes de la muestra.

El objetivo general de la investigación: Determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022. De la misma manera sus objetivos específicos serán: a) Determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y las relaciones laborales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022., b) Determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y el crecimiento personal y responsabilidades básicas en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, c) Determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y las crisis o problemas puntuales en el hospital de apoyo de San Miguel 2022; d) Determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y el tiempo libre en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

Finalmente, la hipótesis general es: Los procesos administrativos se relacionan significativamente con la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022. En sus hipótesis específicas planteadas serán: a) Los procesos administrativos se relacionan significativamente con las relaciones laborales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, b) Los procesos administrativos se relacionan significativamente con el crecimiento personal y responsabilidades básicas en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, c) Los procesos administrativos se relacionan significativamente con las crisis o problemas puntuales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022; d) Los procesos administrativos se relacionan significativamente con el tiempo libre en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para la realización del estudio se tomaron en cuenta antecedentes internacionales, Rojas et al., (2019) desarrolló su investigación con el objetivo principal de determinar si la gestión administrativa es sustentable dentro de los sistemas integrados de la gestión de servicios de salud. Para tal fin se determinó en método descriptivo a través de una encuesta y entrevista a 65 instituciones de salud en Barranquilla. En sus hallazgos se obtuvo que un 62% responde que la acogida de normas ISO fue aceptada, la seguridad y salud en el trabajo fue apoyado por el 54% de participantes; asimismo, se verifican que las ventajas que pueden alcanzar las instituciones de salud al implementar los SIG son diversas, ya que van a generar una reducción de costos y mejor aprovechamiento de equipos de trabajo. Se concluye que, tomando en consideración la situación del país, sería oportuno incentivar los SIG ya que brinda herramientas para elevar las áreas organizacionales y posiciona a la entidad con calidad y eficiencia.

Continuando con Contreras y Giacomozzi (2018) tuvieron como propósito diseñar un proceso que pueda disminuir el tiempo de las consultas especializadas en un hospital público. Se tuvo un método de aspecto transversal, realizado a través de un formulario con preguntas sobre el tema. En sus resultado se halló que no se cuenta con una autonomía para la carga de información, asimismo, no hay una interconexión entre los sistemas informáticos y tampoco cuentan con un manual de procedimiento actualizado. Se logró concluir que es necesario implementar un rediseño de los procesos en el lugar, de manera que los procesos puedan llevarse eficientemente y la entidad logre operar y mantenerse.

Velázquez et al. (2017) planteó como fin determinar cuales eran las fallas en los procesos administrativos de control que favorecen conductas en riegos de los operadores de vehículos; por ello se realizó un estudio cuantitativo, de diseño exploratorio – transversal y utilizó una muestra de 535 universitarios que conduzcan automóviles y que estén dentro del rango 18 a 26 años, quienes fueron encuestados. Se obtuvo como resultado que existe una deficiencia en este tipo de procesos pero que se debe a la limitación geográfica referente al

control. En conclusión, los procesos administrativos requieren mejoras ya que vienen ocasionando problemas internos que afecta a la ciudadanía.

Los autores Briones et al. (2019) tuvieron como propósito analizar la gestión dentro de los procesos administrativos en dos empresas extractoras localizadas en Los Ríos de Ecuador, para ello se optó por una investigación de ámbito sistemático; teniendo una población de 104 palmicultores de ambos lugares, quienes fueron entrevistados para realizar una comparación de los procesos. Se logró hallar que es necesario utilizar herramientas que permitan agilizar los proyectos próximos y que se capacite a los palmicultores para que puedan seguir desempeñándose eficientemente. A modo de conclusión, se pudo verificar que el nivel de influencia por parte de los procesos administrativos en las extractoras, apoyará para la realización de nuevas propuestas relacionadas.

Finalmente, Orozco et al. (2017) tuvo como propósito demostrar si el régimen administrativo dentro de los hospitales de especialidad es de gran influencia en los procesos administrativos del Fondo de Protección contra Gastos Catastróficos; se trabajó con un modelo cualitativo, una revisión documental; y desarrollo de entrevistas semiestructuradas. Los autores hallaron en sus resultados que en ciertos hospitales evidencian menor tiempo en el proceso administrativo, en comparación con el modelo presentado. La conclusión fue que la eficiencia administrativa y la capacidad de gestión de los fondos va a ser un componente fundamental dentro de las organizaciones sanitarias; incluso, al mostrar un esquema descentralizado hará que las entidad sea más eficiente.

En relación con los antecedentes nacionales, Moscoso et al. (2019), como propósito analizar las propiedades psicométricas de la escala para medir la satisfacción de los individuos de consulta médica ambulatoria dentro de organizaciones de servicio de salud peruano; se trabajó un análisis factorial exploratorio y un estudio piloto, que contó con una revisión bibliográfica. Se logró evidenciar que la ESCOMA presenta psicométrica de validez y confiabilidad para evaluar la satisfacción del usuario de la CMA. Se concluye que la ESCOMA tiene validez y confiabilidad en lo estructural y de invarianza de medición en diferentes niveles de atención en todo el Perú.

Mendoza et al. (2018) desarrollaron como fin determinar la sucesión de la transformación del Sector Salud (RSS) en el Perú, y conocer los avances al ser empleado y los desafíos que aún quedan pendientes. La metodología que se utilizó fue de sistematización y de enfoque cualitativo, elaborando entrevistas a 21 colaboradores. En sus resultados se halló que la propuesta estaba basada en la expansión del aseguramiento, donde predominó el sector público, además se observaron avances en el RSS. Por otro lado, esta propuesta busca asegurar el predominio del seguro público en salud bajo el modelo de pluralismo estructurado, separando las funciones de prestación, intermediación financiera, regulación y gobierno. Los autores concluyeron que la RSS es un proceso que se basa en avances que se dan durante un tiempo determinado, es por ello que requiere de herramientas y procesos direccionados.

Los autores Mendoza y Miranda (2019) desarrollaron como fin describir y examinar la crisis que atraviesa el país venezolano, ya que es un acontecimiento que implica cambios en la salud de miles de peruanos que han tenido que migrar a esta nación. El método fue a través de encuestas que fueron aplicadas a la población venezolana en el Perú. En sus resultados se obtuvo que existe un gran porcentaje de ciudadanos peruanos que no poseen el acceso a la salud que debiera ser, incluso, los mismos venezolanos no poseen oportunidades para prestar poder tener una salud de calidad y atención óptima. Se concluyó que es necesario prestar atención a estas irregularidades, ya que es un derecho que tienen los ciudadanos.

Espinoza (2020) tuvieron como propósito describir y explicar de qué manera la auditoría con juicio de mejoramiento constante puede mejorar la gestión de procesos en las entidades del Estado que brindan servicios asistenciales. El método fue cuantitativo, descriptivo, no experimental que utilizó encuestas y entrevistas en los centros de salud. En sus resultados se obtuvo la prestación de los servicios asistenciales depende, de alguna manera, de la implementación de recomendaciones provenientes de los servicios de auditoría efectuados. Se concluyó que los sistemas de control interno y auditoría no coadyuvan a la mejora de atención hospitalaria, aumentándose el riesgo de deficiencias.

Finalmente, Espinoza et al. (2020) planteó determinar las problemáticas en la gestión de los puestos de salud en el Perú desde el punto de vista de sus dirigentes, por ello se tuvo un estudio descriptivo en base a una encuesta a 366 individuos. Se halló que el 43,7% de los directivos afirmaron que los principales problemas de gestión a nivel regional son el déficit de recursos humanos, el déficit presupuestal en un 38,2% y el déficit de especialistas en un 34,7 %. A modo de conclusión, los principales problemas identificados son la escasez de gestión de talento, la falta de insumos y medicamentos, pésima infraestructura y un déficit presupuestal.

En relación con las bases teóricas de la primera variable, los procesos administrativos, son aquellos procedimientos que se llevan a cabo en una entidad para gestionar los recursos y las distintas actividades, de manera que exista un control eficiente y se puedan cumplir con las metas y objetivos institucionales. Cabe señalar que esta herramienta genera una mayor productividad y rentabilidad en todas las actividades internas y externas (Blandez, 2016).

Molina et al. (2019) define los procesos administrativos como aquellas herramientas que sirven para aprovechar los recursos, tomar mejores decisiones y realizar las actividades de forma más ordenada. Los procesos administrativos poseen cuatro etapas importantes, planificación, organización, dirección y control, cada una de ellas tienen ciertos lineamientos y subprocesos para que al ser aplicados la entidad pueda lograr la eficacia y eficiencia.

Flores et al. (2019) señala que estos procesos administrativos son importantes porque generan mayor competencia, es por ello que son muy utilizados en las empresas. Además, brindan ventajas, tales como reducción de tiempos, identificación de problemas, solución de inconvenientes, mayor producción y obtención de objetivos, sin embargo, también presentan desventajas, tales como desacuerdos, mayor inversión, seguimiento continuo, entre otros.

Los procesos administrativos se fundamentan con dos teorías, la teoría clásica de administración y la teoría científica de la administración, siendo detalladas a continuación.

La primera teoría, la clásica de administración, converge con el propósito de que las instituciones o empresas tomen mejores decisiones y puedan gestionar sus recursos de forma provechosa. Se establecen ciertas funciones para conseguir este propósito, planeamiento, organización, dirección, coordinación y control. Esta teoría permite que una empresa pueda gestionar las actividades y hacerles un seguimiento correcto, de manera que se pueda supervisar el compromiso y la disciplina de los trabajadores para lograr metas y objetivos.

En segundo lugar, la teoría científica de la administración, se basa en la espontaneidad de la ciencia, la cual permite obtener un trabajo operacional y eficiencia interna en las entidades y en sus trabajadores. Esta teoría tiene cuatro principios, estudio del elemento, selección científica, entrenamiento y cooperación de las distintas partes para un mismo fin (Tsui & Mckiernan, 2022).

Los procesos administrativos poseen cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control, las cuales serán detalladas a continuación.

La planeación, es definida como un proceso para ordenar de forma sistemática y ordenada las distintas actividades que se lleven a cabo en una entidad, de manera que se puedan alcanzar los objetivos y los riesgos que podrían presentarse. Cabe señalar que este procedimiento es importante porque delimita los objetivos, los planes y la toma de decisiones que significarán un cambio positivo para la entidad (Blandez, 2016).

Esta fase permite identificar el curso que se tomará en la entidad, ya sea para entablar una serie de operaciones necesarias, delimitar el tiempo o corregir errores. Laubengaier et al. (2022) señala que en esta etapa se establecen los lineamientos, es por ello que es importante.

La organización, es un procedimiento que busca administrar y gestionar los recursos que se tienen en una entidad, con el fin de reconocer aquellos recursos que se necesitan y los que ya se tienen. Este proceso también permite distribuir equitativamente las funciones para evitar un mal funcionamiento y gestión (Blandez, 2016).

Asca et al. (2021) define la organización como una fase para hacerle un seguimiento a los objetivos y su cumplimiento, así como conocer la responsabilidad de los trabajadores, la coordinación o los problemas que puedan existir, de forma que sean identificados y realizar acción para un aprovechamiento general.

La dirección se refiere a la gestión que tienen los líderes en una entidad, siendo una de las fases más importantes porque traza el camino que deben seguir los trabajadores y las metas que tienen que alcanzar como grupo de trabajo (Blandez, 2016).

Velásquez et al. (2017) señalan que es un proceso para tener una coordinación óptima, ya que se basa en una serie de coordinaciones internas que servirán para alcanzar los objetivos y generar mayor productividad. La dirección es importante y necesaria porque beneficia a la entidad y establece las actividades que deben cumplirse y el tiempo estimado.

El control, es un proceso que consiste en conocer y supervisar las actividades que se llevan a cabo en una entidad o empresa, de forma que se conozcan los resultados y cómo se viene desarrollando. Es importante porque la gran mayoría de empresa lo utilizan para conocer si los trabajadores vienen cumpliendo sus funciones y las actividades designadas (Blandez, 2016).

Por otro lado, Bernardino et al. (2020) indica que el control es importante porque evita riesgos y posibles problemas que puedan afectar a la productividad de la empresa y a su eficiencia, ya que esto traerá consecuencias negativas en la entidad.

Respecto a las bases teóricas de la variable gestión del tiempo, es una herramienta importante porque agiliza los procedimientos y administra el tiempo para cada actividad. Además, posibilita conocer los errores y las demoras en los procedimientos internos, de manera que puedan ser solucionados para el éxito de la entidad (Harvard Business Review, 2021).

Sogaxa et al. (2021) define la gestión del tiempo como un proceso que permite organizar el tiempo y planificar las actividades que se deben llevar a cabo, asimismo, orienta el accionar a la eficiencia y productividad. Si bien se

encarga de supervisar las actividades de una empresa, supervisa de manera más directa la labor de los trabajadores, quienes son la base de toda entidad.

Por otro lado, Rivera et al. (2017) señala que es una actividad que puede resultar sencillo, pero en la práctica es un proceso complejo porque consiste en monitorear distintas áreas y detectar errores o riesgos que puedan afectar la mala gestión de una entidad. La gestión del tiempo permite planificar los procesos y delimitar los tiempos de entrega, de manera que si existe una demora se pueda identificar de forma sencilla y solucionarse.

La variable gestión del tiempo posee dos teorías importantes, la teoría POSEC y la teoría de la administración del tiempo.

La primera teoría, POSEC, señala que todas las actividades y procesos deben llevarse a cabo siguiendo un cronograma que contenga las tareas más importantes y sencillas de ejecutar y aquellas tareas que son más complejas y, por ende, necesitarán más tiempo para concluirse (Hernández E. , 2019).

En segundo lugar, la teoría de la administración del tiempo, establece que debe haber una gestión que supervise la productividad y el cumplimiento de objetivos, ya que si las actividades y procesos no son llevados acordemente habrá problemas y se estaría derrochando los recursos y la eficiencia de los trabajadores (Álvarez & Lobo, 2020).

Esta variable posee cuatro dimensiones, las relaciones laborales, crecimiento personal y responsabilidades básicas, crisis o problemas puntuales y tiempo libre, siendo detalladas a continuación.

Las relaciones laborales, se definen como aquellos vínculos que se dan entre los trabajadores de una entidad determinada, lo cual evita que exista un clima laboral deficiente, mal cumplimiento de objetivos, problemas internos, entre otros (Harvard Business Review, 2021).

Duan et al. (2021) señala que los vínculos labores evitan los conflictos y situaciones incómodas entre los trabajadores, ya que evita el correcto funcionamiento de las áreas, la organización y los niveles de productividad, es

decir, generar un ambiente favorable para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones.

El crecimiento personal y las responsabilidades básicas son aquellas experiencias propias de cada persona para que estas puedan desenvolverse eficientemente en el ámbito laboral y personal (Harvard Business Review, 2021).

Green y Yildirim (2022) definen el crecimiento y las responsabilidades como las acciones que permiten que una persona pueda incrementar su eficiencia, ya que tiene experiencias y conocimientos. Estas características se dan de forma personal, ya que cada individuo toma las experiencias y las desarrolla para su futuro y aprovechamiento.

Las crisis o problemas puntuales se entienden como eventos no planificados que surgen y pueden afectar la gestión y funcionamiento de una entidad, sin embargo, esto puede evitarse con un plan de acción o experiencias previas en la entidad. Para evitar que situaciones negativas sucedan en las empresas se utilizan una serie de herramientas, tales como el reconocimiento y el monitoreo de las actividades internas, de forma que con una planeación y respuesta rápida se pueda solucionar los posibles inconvenientes (Harvard Business Review, 2021).

Por otro lado, Malpartida et al. (2021) indica que se refieren a los contratiempos o dificultades que puedan presentarse en una entidad, sin embargo, no solo se refiere a la parte operativa, sino a los problemas internos en los mismos trabajadores, falta de recursos, herramientas ineficientes o mala distribución de los roles.

Finalmente, el tiempo libre, es definido como un lapso o periodo de tiempo donde los trabajadores descansan de la jornada laboral para evitar que se estresen o no se desenvuelvan eficientemente. Este momento consiste en actividades recreativas y libres que pueden desempeñar los trabajadores para su mayor comodidad (Harvard Business Review, 2021).

Rojo et al. (2017) señala que el tiempo libre es importante porque beneficia al trabajador, manteniéndolo con una salud física y mental adecuada,

ya que le permite refrescar la mente y relajarse por unos minutos, sobre todo si existen presiones o problemas en la entidad

Respecto a la definición de términos, la determinación de objetivos y estrategias, Omrani et al. (2022) se refiere a la especificación de metas y objetivos para cada proyecto, de manera que se utilicen herramientas para poder alcanzarlos sin problemas. La planificación táctica y asignación de recursos, Taherkhani et al. (2022) consiste en desarrollar un esquema ordenado para llevar a cabo los procesos y cumplir con los objetivos institucionales. Los planes operacionales, Tsuchiya et al. (2022) indican que son aquellos procedimientos que poseen los aspectos técnicos y la organización de una entidad, es importante porque delimita las labores de los trabajadores y cómo deben llevarse a cabo las actividades. El diseño de la estructura, delimita la organización que tiene la entidad, dividiéndolos en áreas y funciones, de manera que con esto exista un orden (Fu & Liu, 2021). La estructura de órganos, cargos, rutinas y procedimientos, Zekeng et al. (2021) indican que son aspectos importantes en una cultura organizacional, ya que establece que rol cumple cada trabajador, las funciones que debe desempeñar y las herramientas a utilizar en el proceso. Los métodos, procesos de trabajo y de operación, son procedimientos que poseen herramientas, técnicas y destrezas de cada trabajador en la entidad, lo cual se va fortaleciendo con el tiempo y el compromiso (Dumitrescu & Dogaru, 2016). La política, directrices y conducción del personal, son aquellas normas y lineamientos propios de cada entidad, se encarga de direccionar las actitudes y actividades de cada trabajador (Taylor, 2019). La gerencia y aplicación de recursos, es un punto importante porque se refiere a la toma de decisiones respecto a los trabajadores, esto evita que exista sobrecarga y problemas en el clima laboral, sin embargo, requiere de un monitoreo constante (Grotenbreg & Buren, 2018). La supervisión y motivación del personal, Smith et al. (2020) lo definen como las estrategias para mejorar el rendimiento del personal, ya sea a través de medidas y estrategias, tales como incentivos, actividades de recreación, incremento salarial, reconocimiento, otros. Los controles globales y evaluación del desempeño empresarial, Venkatesh et al. (2022) menciona que son aquellos métodos que permiten monitorear el rendimiento y las actividades de cada trabajador, con el fin de conocer si vienen cumpliendo con sus labores

y el logro de metas. Los controles individuales y la evaluación del desempeño individual, se refieren al seguimiento del desempeño personal de cada trabajador, esto se da mayormente por la observación (Hwang & Park, 2022). Desempeñar un papel más activo en el crecimiento y desarrollo de mi equipo, López et al. (2022) señalan que se refiere a dirigir y delegar funciones a los miembros del trabajo, lo cual se da de forma equitativa y responsable, debe darse en base a los conocimientos de cada trabajador. Mejorar la relación con mi responsable, se refiere al trato o vínculo que pueda tener un trabajador y su empleador, si este es bueno y se fortalece diariamente, las tareas pueden llevarse eficientemente (Moreno, 2018). Ampliar mis conocimientos, al obtener un trabajo, Meyer et al. (2022) señalan que, se entiende como la recolección de información para nutrir los conocimientos básicos de una persona, esto le permitirá tener mayor experiencia y poder desenvolverse eficientemente. Cumplir con las metas personales y empresariales, Maleck et al. (2018) refiere a llevar a cabo los procesos y actividades que permitan que el trabajador pueda lograr los objetivos y que la misión de la entidad sea lograda. Aprender a priorizar y organizarme mejor, se refiere a tener un orden y distribución de los tiempos de trabajo, esto servirá a cumplir con los trabajos y metas encomendadas, sin dejar de lado la búsqueda de calidad (Crane & Havercamps, 2020). Los descansos eventuales durante el día, Singh et al. (2020) lo define como aquellos lapsos de tiempo necesarios para que cada trabajador tenga un tiempo recreacional para recuperar sus energías y seguir con la eficiencia en sus labores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio planteó un enfoque cuantitativo, Larini y Barthes (2018) manifiestan que las cualidades que presenta este enfoque resultan beneficiosas para la obtención de resultados precisos puesto que se compone de elementos aritméticos y pruebas estadísticas.

Tipo de investigación

Fue básico porque permite profundizar, obtener mayor información teórica, esclarecer ciertos inconvenientes informativos y priorizar los datos adquiridos por medio de diversas fuentes confiables (Lai, 2018).

Diseño de investigación

Se expone un diseño no experimental, el cual permite estudiar a la variable sin realizar modificaciones o alterar características. Igualmente, se presenta un nivel correlacional, con el fin de exponer un vínculo entre las variables e identificar el grado de significancia (Queirós et al., 2017).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Procesos administrativos

Definición conceptual: Es la manera en la que una empresa gestiona sus actividades y recursos, lo cual se lleva a cabo para tener un mejor control y conocimiento de la situación y cumplimiento de objetivos. Además, es importante porque permite una mayor productividad y rentabilidad (Blandez, 2016).

Definición operacional: Es operacionalizado mediante un cuestionario, constituido por cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.

Indicadores: La variable procesos administrativos tuvo 4 dimensiones y 12 indicadores, los cuales se transformaron en 24 ítems o preguntas. Planeación (3 indicadores), Organización (3 indicadores), Dirección (3 indicadores) y Control (3 indicadores).

- **Escala de medición:**

El nivel utilizado fue la medición ordinal: Bajo/Regular/Alto.

La escala Likert que se empleó: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

Variable 2: Gestión del tiempo

Definición conceptual: Converge como una herramienta que busca acelerar y administrar el tiempo de trabajo, ya que cuando esto no se toma en cuenta el alcance de objetivos es tardío, se cometen errores y las tareas no se realizan de forma óptima, lo cual hace que el camino al éxito de una empresa sea lento (Harvard Business Review, 2021).

Definición operacional: Fue operacionalizado mediante un cuestionario, constituido por cuatro dimensiones: Relaciones laborales, Crecimiento personal y responsabilidades básicas, crisis o problemas puntuales y tiempo libre.

Indicadores: La variable productividad tuvo 4 dimensiones y 6 indicadores, los cuales se transformaron en 20 ítems o preguntas. Relaciones laborales (2 indicadores), crecimiento personal y responsabilidades básicas (2 indicadores), crisis o problemas puntuales (1 indicadores) y tiempo libre (1 indicador).

Escala de medición:

El nivel para fue la medición ordinal: Bajo/Regular/Alto.

La escala Likert que se empleó fue: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

El estudio presentó una población de 100 trabajadores del hospital. Los autores Arias et al. (2021) determinaron que es la aglomeración de individuos o elementos que presentan cualidades similares que resultan útiles para el desarrollo de una investigación.

Muestra

La muestra estuvo compuesta por 67 trabajadores del hospital, Ventura (2017) expuso que es la representación totalmente significativa de la población, extraída con una serie de criterios individuales o acorde a los parámetros del estudio.

Muestreo

El muestro será no probabilístico representativo, debido a que se seleccionan a los individuos que presentan una mayor accesibilidad e integración para la recolección de datos (Otzen & Manterola, 2017).

Unidad de análisis

La unidad de análisis se entiende como un individuo que forma parte de la muestra (Hernández et al.,2014). La unidad de análisis fue un trabajador del hospital de apoyo de San Miguel – Ayacucho 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández et al. (2014) el alfa de Cronbach se presenta en diversos niveles y rangos.

Tabla 1

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Procesos administrativos	,975	24
Gestión del tiempo	,956	20

Interpretación de coeficiente de Alfa de cronbach

Análisis de confiabilidad del instrumento

En la tabla 1 se observa los resultados del análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach para la variable de procesos administrativos se obtuvo ,975 de alfa de cronbach lo cual significa que es muy alta según Ruiz (2002) y Pallella y Martins (2003).

Por medio del alfa de Cronbach, se evidenció que el valor de 0,956 sobre el cuestionario estructurado por 20 ítems de la variable de gestión del tiempo es

sumamente fiable, por lo tanto, su empleabilidad y aplicación en el proceso recolector de datos es eficaz.

Tabla 2 Validación de expertos

Experto	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Experto 01	Sonia Lidia Romero Vela	Doctora	Aceptable
Experto 02	Escudero Vílchez Fernando Emilio	Doctor	Aceptable
Experto 03	Salazar Llerena Silvia	Doctora	Aceptable

Validación de expertos **Validez del instrumento**

Validez del instrumento

En la tabla 2 se observa la validación de juicio de expertos para los fines de la investigación se sometió a tres validadores, el primer experto tiene un grado académico como Doctora, el segundo experto tiene un grado académico como Doctor y, por último, el tercer experto tiene un grado académico como Doctora.

La validez de contenido se determinó mediante el juicio de expertos, la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio, mientras que la confiabilidad se determinó por consistencia interna, a través del coeficiente alfa de Cronbach.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos que se llevaron a cabo para la recolección de datos fue la elaboración de encuestas que fueron aplicados a los trabajadores de la entidad, sin embargo, debido a la coyuntura actual del país se optó por encuestas virtuales. Esta selección de herramienta virtual fue más sencilla porque no se necesitó de reuniones con los participantes ni establecer periodos de tiempos para su desarrollo.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos se dio a través de un software estadístico SPSS V26, el cual permitió recoger las preguntas y respuestas y dimensionarlas en gráficos y tablas porcentuales, según las variables de estudio. En base a esto se establecieron interpretaciones para seguidamente tener conclusiones y recomendaciones.

El programa SPSS V26 es un programa muy utilizado en investigaciones cuantitativas porque ofrece una variedad de herramientas para ordenar los datos numéricos y segmentarlos para que el investigador pueda sacar conclusiones para el estudio (Stehlik & Babinec, 2020).

3.7 Aspectos éticos

El trabajo fue desarrollado en base a cuatro principios éticos, beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia, los cuales permitieron orientar el trabajo para cumplir con todos los lineamientos y que no haya problemas. Además, el trabajo cumplió con la normativa APA 7ma edición, empleada para el reconocimiento de autores e investigaciones que fueron importantes para el estudio. En todo momento el trabajo fue desarrollado cumpliendo y respetando las normas de la casa de estudios.

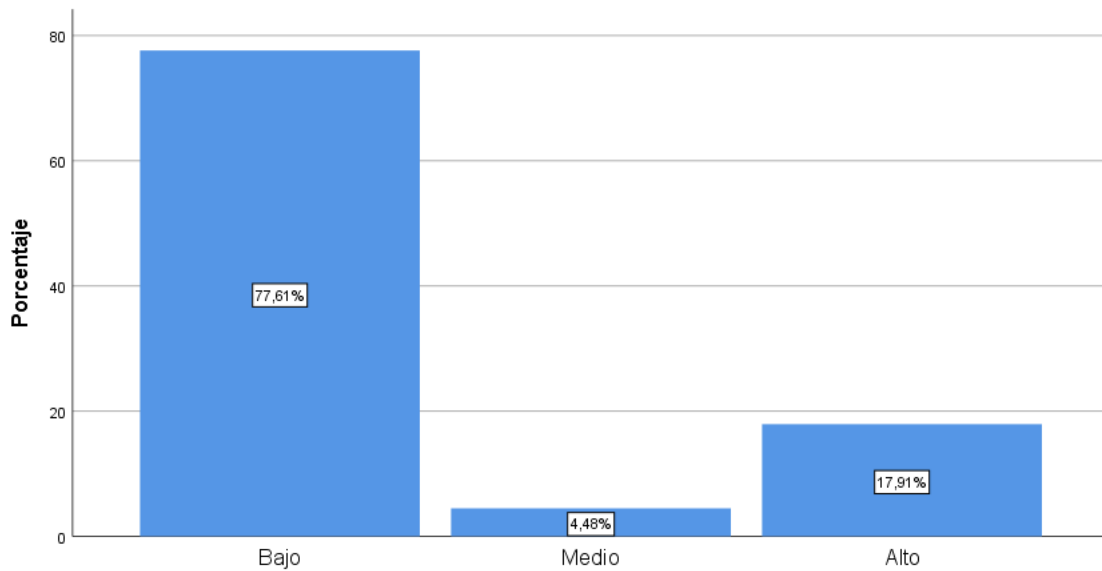
IV. RESULTADOS

Tabla 3

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	77,6
Medio	3	4,5
Alto	12	17,9
Total	67	100,0

Análisis descriptivo Variable 1 Procesos administrativos

Figura 1 Descripción de los niveles de los procesos administrativos



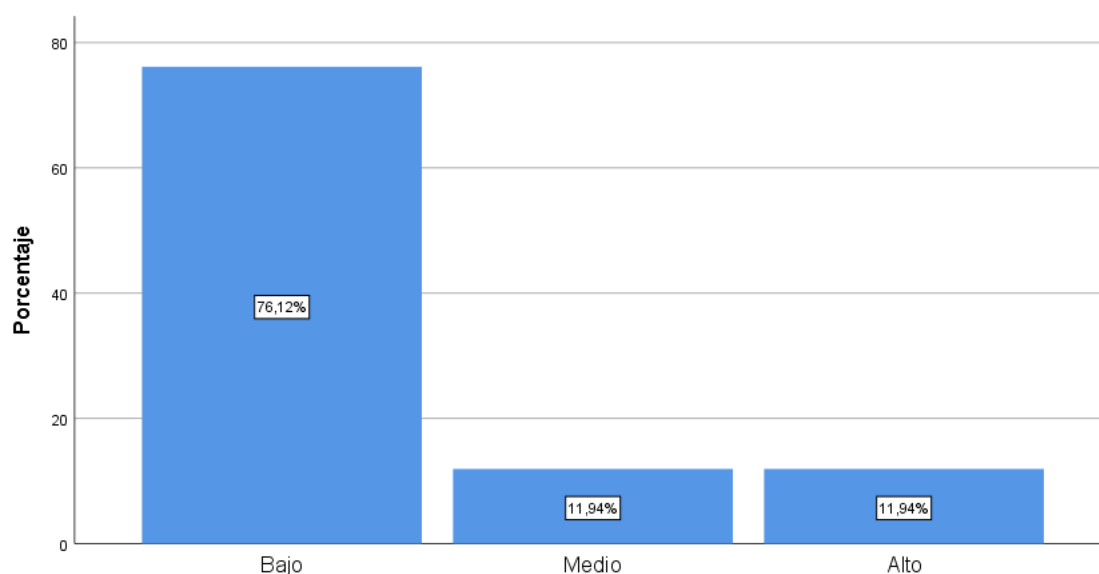
Como se visualiza en la tabla 3 y figura 1, la variable “Procesos administrativos” dentro del Hospital de Apoyo de San Miguel, 2022. Acorde a los encuestados, presentó un 77,6 % en el nivel bajo, un 4,5 % comentó que se encuentra en un nivel medio y un 17,9 % reflejó que se establece en un nivel alto.

Tabla 4

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	76,1
Medio	8	11,9
Alto	8	11,9
Total	67	100,0

Variable 2 Gestión del tiempo

Figura 2 Descripción de los niveles de la gestión del tiempo



Como se visualiza en la tabla 4 y figura 2, la variable “Gestión del tiempo”, dentro del Hospital de Apoyo de San Miguel, 2022. Aproximadamente un 76,1 % de los datos obtenidos por los participantes, determinaron que sobresale en un nivel bajo, un 11,9 % en un nivel medio y el otro 11,9 % restante en un nivel alto.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H₁: Los procesos administrativos se relacionan significativamente con la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

H₀: Los procesos administrativos no se relacionan significativamente con la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

Tabla 5

	Muestra (n)	Gestión del tiempo	
		Coefficiente de Correlación Spearman	p-valor
Procesos de administración	67	0.781	0.000

Nota * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Correlación entre procesos administrativos y gestión del tiempo

La aplicación de la correlación de Spearman permitió obtener resultados concretos y verídicos respecto a la comprobación de la hipótesis. Dando como valor $r=0,781$ y 0.00 sig a la representación de una relación significativa y alta. Por lo tanto, los procesos administrativos se relacionan significativamente con la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁: Los procesos administrativos se relacionan significativamente con las relaciones laborales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

H₀: Los procesos administrativos no se relacionan significativamente con las relaciones laborales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

Hipótesis específica 2

H₁: Los procesos administrativos se relacionan significativamente con el crecimiento personal y responsabilidades básicas en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

H₀: Los procesos administrativos no se relacionan significativamente con el crecimiento personal y responsabilidades básicas en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

Hipótesis específica 3

H₁: Los procesos administrativos se relacionan significativamente con las crisis o problemas puntuales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

H₀: Los procesos administrativos no se relacionan significativamente con las crisis o problemas puntuales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

Hipótesis específica 4

H₁: Los procesos administrativos se relacionan significativamente con el tiempo libre en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

H₀: Los procesos administrativos no se relacionan significativamente con el tiempo libre en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

Tabla 6

	Muestra (n)	Procesos Administrativos	
		Coefficiente de Correlación Spearman	p-valor
Relaciones laborales	67	0.710	0.000
Crecimiento personal y responsabilidades básicas		0.736	0.000
Crisis o problemas puntuales		0.747	0.000
Tiempo libre		0.749	0.000

Nota: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Correlación de las dimensiones de la variable gestión del tiempo con la variable procesos administrativos

Respecto a la hipótesis específica 1, el valor de $r=0,710$ y 0.00 sig brindan la representación de una relación significativa y alta, aceptándose la afirmación planteada.

Se obtuvo una correlación alta y positiva, esto significa que, a mayores relaciones laborales, mayor y mejores procesos administrativos en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022

Por otro lado, acorde a la hipótesis específica 2, el valor $r=0,736$ y 0.00 sig brindan la representación de una relación significativa y alta, validándose la afirmación.

Se obtuvo una relación positiva y alta, es decir que, a mayor crecimiento del personal y las responsabilidades básicas, mayor desenvolvimiento en los procesos administrativos en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

Acorde a la hipótesis 3, el valor $r=0,747$ y 0.00 sig brindan la representación de una relación significativa y alta, verificándose la afirmación

Se consiguió una relación positiva y alta, esto significa que, a mayor crisis o problemas puntuales, mayor incremento en la realización de procesos administrativos en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

Finalmente, acorde a la hipótesis específica 4, el valor $r=0,749$ y 0.00 sig manifiesta la existencia de una relación significativa y alta, corroborando lo expuesto en la afirmación.

Se obtuvo una relación positiva y alta, es decir que, a mayor disposición de tiempo libre, mayor y mejor desarrollo de los procesos administrativos en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la hipótesis general permitieron afirmar que los procesos administrativos se relacionan significativamente con la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, evidenciado a través de una correlación de Spearman de $r=0,781$ y 0.00 sig, para dar fe de estos hallazgos, el autor Rojas et al. (2019) señaló que los procesos administrativos en toda entidad son importantes porque permiten llevar un control y alcanzar los objetivos institucionales, incluso permite aprovechar el equipo de trabajo y elevar el nivel de eficiencia en la entidad. Además, el autor hace referencia en que aplicar una correcta gestión del tiempo influye en los procesos administrativos, acortándolos y haciéndolos más sencillos, y viceversa. Con el fin de validar su propuesta, los resultados de su estudio arrojaron que un 80% se encuentra inconforme con el desarrollo de los procesos en la entidad, ya que son deficientes y ocasionan problemas internos, es por ello que el autor recomendó que gestionar los procesos en las instituciones debe ser una de las metas más importantes porque permite reducir costos, alinear procesos y mejorar los equipos de trabajos.

Otro punto importante es que no solo brindará herramientas para mejorar la parte organizativa de una entidad, sino que adicional a esto posicionará a la entidad, mejorará los entornos laborales y contribuirá al crecimiento institucional. Cuando una entidad decide llevar a cabo los procesos administrativos se está comprometiendo a desempeñar una función óptima que se basa en distribuir el tiempo y tener un plan para realizar las actividades, lo cual se evidenció también en el estudio presente, ya que se obtuvo que la planificación de los procesos que se realizan evita que la entidad fracase ante los nuevos retos, sin embargo, en la entidad esto no se da, representado en un 35.8% totalmente de acuerdo. Además, un 47.8% respondió que la entidad de estudio no presenta un plan operacional, lo cual repercute negativamente en los resultados a corto y largo plazo, si una entidad no presenta de forma delimitada y precisa los procesos administrativos que deben llevar a cabo sus empleados y una gestión del tiempo adecuada, la entidad estará destinada a fracasar, teniendo problemas internos graves porque no se alcanzarán los objetivos y metas propuestos, incluso la inversión que se destine no podrá ser recuperada, entre otras dificultades.

En relación con la primera hipótesis específica, los procesos administrativos si se relacionan significativamente con las relaciones laborales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, evidenciado en una correlación de Spearman de $r=0,710$ y 0.00 sig., para ello los autores Contreras y Giacomozzi (2018) concluyeron que los procesos administrativos que se dan en una entidad permiten que el ambiente laboral sea óptimo, ya que dependiendo de esto los trabajadores se sentirán conformes y motivados para desempeñar sus funciones. Las relaciones laborales que se den en el lugar de trabajo son más placenteras y eficientes cuando existen procesos administrativos de nivel alto, ya que se evitan malentendidos, problemas internos o errores que pueden ocasionar un clima laboral incómodo o negativo.

Los investigadores al aplicar su instrumento también hallaron que al no contar con los procesos administrativos delimitados existen otros problemas consecuentes, tales como falta de claridad de las funciones de los integrantes, rotación de puestos, discontinuidad, mal desempeño y falta de cumplimiento en las normas. Para diseñar las funciones administrativas se debe priorizar el ambiente laboral de los empleados, ya que esto influencia en la manera en la que se establecen las relaciones laborales entre las distintas áreas, asimismo, incentiva a que los trabajadores se sientan conformes y puedan cumplir con las metas propuestas. Es por ello que si se evidencian problemas se deben rediseñar los procesos administrativos, ya que esto contribuirá a descongestionar los entorpecimientos y a realizar las actividades de forma más rápida, incluso contribuye a que los trabajadores tengan en claro las funciones que deben realizar y que las relaciones laborales se formen con respeto y asegurando un clima laboral óptimo. Esto se evidencia en los hallazgos del presente estudio, ya que se obtuvo que las políticas, directrices y conducción del personal que se da en la entidad no es óptimo, en un 28%, y por ello no existe un crecimiento institucional y problemas internos que pueden evitarse. Además, un 24% respondió que la entidad no se preocupa por el bienestar en sus trabajadores, y esto ocasiona que no exista motivación para desempeñar sus funciones y puedan alcanzar las metas. Existen muchos factores que inciden negativamente y ocasiona que los procesos administrativos no se den adecuadamente, por ello es sumamente importante que la entidad y sus líderes

supervisen todas las actividades que se llevan a cabo y controlar el nivel de calidad en base a los equipos de trabajos y los grupos de trabajo.

Respecto al segunda hipótesis específica, los procesos administrativos si se relacionan significativamente con el crecimiento personal y responsabilidades básicas en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, ya que la correlación de Spearman arrojó el valor $r=0,736$ y 0.00 sig, precisando una relación alta. Los autores Velázquez et al. (2017) concluyeron su investigación señalando que la deficiencia en los procesos administrativos limita a los empleados, ya que evita que estos crezcan profesionalmente y puedan cumplir con sus funciones de manera más rápida, efectiva y óptima. Una entidad que brinda capacitaciones y herramientas para que su personal pueda seguir formándose profesional y personalmente hace que estos se sientan cómodos con su trabajo y motivados para seguir laborando. Además, desarrollar esto es importante porque los prepara para distintos ámbitos laborales. Mientras los procesos administrativos se lleven adecuadamente, el impacto será positivo y esto se evidenciará en el logro de metas y objetivos, pero para esto es necesario que la entidad brinde todas las herramientas y productos para que los empleados puedan desempeñarse y producir.

En el estudio actual se halló que un 37% se encuentra inconforme porque la entidad no supervisa ni motiva a su personal, incluso un 31% precisó que la entidad no brinda beneficios económicos y un 18% señaló que no se evalúa el desempeño de cada trabajador. Cuando un empleado posee las herramientas y los conocimientos necesarios para realizar una acción, este lo hará de la mejor manera posible, sin embargo, si en su lugar de trabajo no tienen en cuenta factores para formarlo profesional y personalmente, no solo el empleado fracasará, sino también la institución. Esto también se relaciona con la falta de implementos, herramientas y maquinaria para que las distintas áreas puedan cumplir con sus funciones, es decir, si una institución desea que sus empleados laboren eficientemente y se les exige cumplir con ciertos procedimientos y normas, será necesario que se les brinde todos los mecanismos para poder realizarlo, es aquí donde la entidad cumple con una obligación institucional. Para delimitar lo que se necesita y lo que se debe mejorar es necesario que las organizaciones cumplan con el seguimiento y supervisión de las funciones

básicas, es decir, planee lo que quiere hacer, organice sus actividades, direcciona al equipo de trabajo y controle los resultados para maximizarlos.

Del mismo modo, la tercera hipótesis específica, los procesos administrativos si se relacionan significativamente con las crisis o problemas puntuales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, ya que la correlación de Spearman tuvo un valor $r=0,747$ y 0.00 sig, lo cual se relaciona con la investigación de Orozco et al. (2017) hallando que en ciertos hospitales no se tiene una administración adecuada y esto se refleja en los procesos administrativos internos, ya que existen quejas y retrasos. Además, los problemas o crisis que existen pudieron haberse evitado con la eficiencia administrativa y la toma de decisiones, siendo componentes importantes para que las entidades se mantengan y alcancen resultados positivos, pese a esto son muy pocas la que optan por esto y las que realmente le dan la debida importancia. Los autores hicieron énfasis en que las organizaciones erróneamente creen que recortar procesos o evadir ciertos pasos hará que los resultados se hagan visibles de forma más rápida, sin embargo, esto solo ocasiona más problemas y retrasos que pudieron haberse evitado con el control, planeación y organización debida, es por ello que la eficiencia administrativa y la capacidad de gestión son un componente importante y debería ser obligatoria.

En relación con el estudio actual se halló que un 26% indicó que no se tiene un óptimo diseño de planes operacionales, asimismo, un 22% precisó que los diseños de la estructura institucional no tienen la estructura necesaria para las áreas, y más importante, el 28% respondió que la entidad no tiene una estructura ni procedimientos para tomar mejores decisiones y delimitar los objetivos, lo cual ocasiona problemas porque si la entidad no implementa procedimientos administrativos adecuados, los empleados tampoco tendrán funciones eficientes y esto a corto o largo plazo perjudicará a la entidad. La implementación de los procesos administrativos tiene como propósito hacer que las entidades puedan funcionar eficientemente y cumplir con las metas, si bien funciona como una guía simple y que quizás dilata los tiempos, permite aprovechar la mano de obra y controlar de forma organizada todos los recursos disponibles. Actualmente las empresas o instituciones que fracasan son porque no controlan sus acciones ni siguen las etapas básicas, ocasionando problemas

internos que se acrecientan, evitando el buen funcionamiento y llevar a cabo las distintas tareas que permiten un crecimiento. Es preciso señalar que las entidades deben llevar a cabo sus procedimientos limpios y eficientes para evitar problemas externos con las entidades reguladoras, los cuales serán más difíciles de solucionar si la entidad no posee los conocimientos y los procesos necesarios.

Finalmente, la cuarta hipótesis específica, los procesos administrativos se relacionan significativamente con el tiempo libre en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, ya que la correlación de Spearman evidenció el valor $r=0,749$ y 0.00 sig permitiendo aceptar la hipótesis, estos resultados mantienen similitud con los de Briones et al. (2019) ya que se obtuvo que es necesario que la entidad respete los tiempos y se preocupe por su personal. Los trabajadores agilizan sus proyectos y desempeñan sus funciones de manera más eficiente si poseen los conocimientos y las herramientas, pero para que esto suceda los procesos administrativos deben abogar por la eficiencia y la capacidad de gestión, siendo componentes fundamentales. Además, se concluye que es importante que todos los trabajadores tengan tiempo libre porque permite enfocar los objetivos, ser más productivos, efectivos y eficientes. El tiempo libre o también llamado descanso entre jornadas posibilita que los trabajadores puedan relajarse y despejarse mental y físicamente, es sabido que estar constantemente sometido a estrés o presión perjudica su correcto desempeño y equilibrio social-laboral. Pese a esto, son muy pocas las empresas que apuestan por brindarles a sus empleados un tiempo para descansar, ya que creen erróneamente que mientras más trabajen más resultados positivos conseguirán, sin embargo, esto es falso, ya que, si no se prioriza la satisfacción y bienestar del empleado, solo conseguirán que se saturen y busquen una salida. En este estudio se pudo hallar resultados similares, ya que un 23% respondió que la entidad no se hace responsable cuando el personal debe trabajar fuera de sus labores, asimismo, un 38% precisó que no se brinda un horario adecuado de descansos y un 22% respondió que no se respeta el horario de descanso, lo cual evidencia que es necesario que se les brinde mayor apoyo a los trabajadores y se les reconozca sus beneficios laborales. Además, es importante que la entidad brinde tiempos de descanso laboral para que los trabajadores no se saturen y que no exista un ambiente laboral negativo que perjudique a la entidad.

Es por ello que la ley señaló que toda empresa debe brindar vacaciones cada cierto tiempo a sus trabajadores, las cuales deben ser reconocidas y remuneradas porque es parte del derecho laboral. Finalizando, es recomendable generar un equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre, siendo clave para fortalecer el bienestar de los trabajadores, es decir, en medida en que el equipo se sienta cómodo y satisfecho desarrollará un sentido de pertenencia y compromiso, mejorando su productividad y agregando más valor a la empresa. Es por ello que resulta importante que las empresas incentiven la “desconexión laboral”, porque un trabajador estresado es menos productivo e incompatible con la eficiencia, pero un trabajador satisfecho con su trabajo y tomado en cuenta en las decisiones laborales de sus jefes, se sentirá valorado y comprometido con su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Como primera conclusión, se demostró que los procesos administrativos se relacionan significativamente con la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, dado a que el valor $r=0,781$ y 0.00 sig, ejemplifican un vínculo alto. Igualmente, en la variable “Procesos administrativos” acorde a los encuestados, presentó un 77,6 % en el nivel bajo y la variable “Gestión del tiempo”, un 76,1 % reflejó un nivel bajo.

SEGUNDO: Además, se concluye que los procesos administrativos se relacionan significativamente con las relaciones laborales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, debido a que el valor $r=0,710$ y 0.00 sig representan una relación significativa y alta. Acorde a las relaciones laborales, se reflejó que el 76,1 % consideró que se encuentra en un nivel bajo.

TERCERO: Del mismo modo, en la tercera conclusión se demostró que los procesos administrativos se relacionan significativamente con el crecimiento personal y responsabilidades básicas en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, dado a que el valor $r=0,736$ y 0.00 sig a manifiestan la existencia de una relación significativa y alta. Referente al crecimiento personal y responsabilidades básicas, se evidenció que el 68,7 % manifestó que se encuentra en un nivel bajo.

CUARTO: Asimismo, la cuarta conclusión expone que los procesos administrativos se relacionan significativamente con las crisis o problemas puntuales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, debido a que el valor $r=0,747$ y 0.00 sig a la expresan una relación significativa y alta. Frente a la crisis o problemas puntuales, el 76,1 % plasmó que se posicionó en un nivel bajo.

QUINTO: Finalmente, se concluyó que los procesos administrativos se relacionan significativamente con el tiempo libre en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022, debido a que el valor $r=0,749$ y 0.00 sig brinda una seguridad de la existencia una asociación alta. Referente al tiempo libre, el 65,7 % de los encuestados concordaron que se encuentra en un nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Como recomendación inicial, la integración de herramientas automáticas a los procesos administrativos permitirá una mejor fluidez y una interfaz simplificada ante cualquier proceso que resulte tedioso, asimismo integrar diagramas de flujo de procesos para identificar aquellas actividades que requieren mejoras o renovación, dado a que esto se verá influido en la gestión del tiempo.
- SEGUNDO:** Adicionalmente, se sugiere que exista un sistema o portal donde los trabajadores encuentren información esencial respecto a sus funciones y datos personales, así como la incorporación de un canal de comunicación entre los trabajadores, permitiendo un mejor proceso de actividades administrativas y consolidado relaciones laborales efectivas.
- TERCERO:** Igualmente, es preferible que el hospital incentive al crecimiento personal de los trabajadores, dado a que, si aumentan sus capacidades, habilidades, competencias y otros aspectos, se verá beneficiado las funciones internas dentro de los procesos administrativos.
- CUARTO:** Del mismo modo, es recomendable que se realice auditorías generales de manera periódica dentro de la institución, con la finalidad de identificar errores de cualquier tipo y registrar los principales factores de situaciones negativas que impactan y dañan la estructura, así como los procesos administrativos.
- QUINTO:** Finalmente, resulta fundamental que el hospital respete el tiempo libre de los trabajadores, dado a que los momentos de descanso y tranquilidad fomentan a la recuperación de energía, una mayor concentración al reanudar las funciones y reducir los niveles de estrés y/o ansiedad.

REFERENCIAS

- Álvarez, D., & Lobo, G. (2020). El tiempo, uso y abuso. *Información Tecnológica*, 31(2). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-73.pdf>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Asca Agama, P. G., Ramos Huamán, O. M., Espinoza Casco, R. J., & Espinoza Gálvez, R. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 5(3). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573669774005/573669774005.pdf>
- Balcazar, A. M. (2020). Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca- Colombia. *Lúmina*, 140-162. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Bernardino Coronado, L. J., Alvarez Rayón, G., Bautista Díaz, M. L., Ortega Luyando, M., Mancilla Díaz, J. M., & Amaya Hernández, A. (2020). Body dissatisfaction and quality of life: contribution to the occurrence of anomalous eating behaviors in administrative personnel in hospitals. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 41-52. <https://www.redalyc.org/journal/798/79868104003/79868104003.pdf>
- Blandez, M. (2016). Proceso administrativo. *Editorial Digital UNID*. https://books.google.com.pe/books?id=TYHDCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Proceso+administrativos&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Proceso%20administrativos&f=false
- Briones Caicedo, W. R., Guanín Porras, E. M., & Morales intriago, F. L. (2019). Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. *Ciencias técnicas*, 25(2), 1-9. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181559111001/>

- Contreras Vielma , A., & Giacomozzi Alex, M. (2018). Diseño de procesos para reducir tiempo en lista de espera traumatológica no garantizada, Hospital público Chileno. *Revista médica Risaralda*, 24(1), 39-47.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672018000100008
- Crane, J., & Haverkamp, S. (2020). Who thrives as a direct support professional? Personal motivation and resilience in direct support. *Research in Developmental Disabilities*, 106.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0891422220301967>
- Duan, J., Peluso, A., Yu, L., & Pilati, M. (2021). How employment relationship types influence employee work outcomes: The role of need for status and vigor. *Journal of Business Research*, 128, 211-221.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014829632100059X>
- Dumitrescu, p., & Dogaru, T. (2016). The Challenges of the Administrative Process in a Financial Crisis and their Effectiveness. *Procedia Economics and Finance*, 39, 827-832.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221256711630260X>
- Duque, O. Y. (2017). *Procesos administrativos- eje 2 analicemos la situación*. AREANDINA.
https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/2050/RP_eje2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, A. (2020). La auditoría como mejora continua en los Organismos Públicos de Salud del Perú. *Revistas de investigación UNMSM*, 28(56).
<https://doi.org/https://doi.org/10.15381/quipu.v28i56.17468>
- Espinoza, E., Gil, W., & Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400012

- Flores Arévalo, J., & Barbarán Mozo, H. P. (2021). Gestión Hospitalaria: una mirada al desarrollo de sus procesos. *Ciencia Latina*, 5(1).
[https://doi.org/ https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.368](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.368)
- Flores, J., Campaña, M., Melendres, E., & Acosta, R. (2019). Administrative process, accounting in business and competitiveness for local economic management. *mktDESCUBRE*, 1(14).
<http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/mktDESCUBRE/article/view/342>
- Fu, Y., & Liu, W. (2021). Rational design and characterization of lattice structures made from circular arc curved bars. *International Journal of Solids and Structure*, 208, 235-246.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020768320304273>
- Green, Z., & Yildirim, M. (2022). Personal growth initiative moderates the mediating effect of COVID-19 preventive behaviors between fear of COVID-19 and satisfaction with life. *Heliyon*, 8(6).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022010179>
- Grotenbreg, Z., & Buren, A. (2018). Realizing innovative public waterworks: Aligning administrative capacities in collaborative innovation processes. *Journal of Cleaner Production*, 545-555.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652616312926>
- Harvard Business Review. (2021). *Cómo gestionar tu tiempo: Centrate en lo importante*. https://revertemanagement.com/wp-content/uploads/2021/06/muestra_comogestionartutiempo.pdf
- Hernández, E. (2019). Creación y dirección de las Entidades de la Economía Social. Teoría y práctica. *Universidad Politécnica de Cartagena*.
<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/8255/isbn9788417853068?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hwang, W., & Park, E. (2022). Developing a structural equation model from Grande's emotional regulation model to measure nurses emotional labor, job satisfaction and job performance. *Applied Nursing research*, 64. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0897189721001658>
- Lai, P. (2018). Research methodology for novelty technology. *Journal of Information Systems and Technology Management*. <https://www.revistas.usp.br/jistem/article/view/160852>
- Larini, M., & Barthes, A. (2018). Quantitative and Statistical Data in Education: From Data Collection to Data Processing. *Jhon Wiley & Sons, Incorporated*. <https://www.proquest.com/docview/2133952269/4E87C02CD3AA4C22PQ/8?accountid=37408>
- Laubengair, D., Cagliano, R., & Canterino, F. (2022). It takes the Tango: Analyzing the Relationship between Technological and Administrative Process Innovations in Industry 4.0. *Technological Forecasting and Social Change*, 180. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162522002074>
- López, A., Vásquez, P., & Quiñoa, L. (2022). An approach to employees job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>
- Maleck, H., Berna, F., & D'Argembeau, A. (2018). Envisioning the times of future events: The role of personal goals. *Consciousness and Cognition*, 63, 198-205.

- Malpartida, J., Mato, R., Satalaya, K., Huaripata, Y., Ramos, L., & Diaz, J. (2021). Crisis Laboral en tiempos de COVID-19. *Llamkasun*, 2, 45–63. <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/54>
- Mendoza, P., Rivera, G., Gutiérrez, C., & Sanabria, C. (2018). El proceso de reforma del sector salud en Perú. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, 1-6. <https://doi.org/https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.74>
- Mendoza, W., & Miranda, J. (2019). La inmigración venezolana en el Perú: desafíos y oportunidades desde la perspectiva de la salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.363.4729>
- Meyer, J., Gonzalez, E., & López, M. (2022). Better support for supportive jobs. How to improve brand performance through better compensation and training for in-store merchandisers. *Journal of Retailing and Customer Services*, 64. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0969698921003167>
- Molina, L. A., Pinon, L. C., Sapien, A., & Gallegos, V. M. (2019). Analysis of the Administrative and Management Skills in the Micro and Small-sized Enterprises. *Nova scientia*, 11(22). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052019000100293&script=sci_abstract&tlng=en
- Moreno, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Choco. *Revista de Derecho*, 9(1), 13-33. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Moscoso, M. G., Villarreal Zegarra, D., Castillo, R., Bellido Boza, L., & Mezones, H. E. (2019). Validez y confiabilidad de la escala de satisfacción de los usuarios de consulta médica ambulatoria en Perú. *Revista Peruana de Medicina experimental y salud pública*, 36(2). <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2019.v36n2/167-177/>

- Omrani, H., Emrouznejad, A., Shamsi, M., & Fahimi, P. (2022). Evaluation of insurance companies considering uncertainty: A multi-Objective network data envelopment analysis model with negative data and undesirable outputs. (H. Omrani, A. Emrouznejad, M. Shamsi, & P. Fahimi, Trads.) *Socio-Economic Planning Sciences*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S003801212200091X>
- Orozco Núñez, E., Alcalde Rabanal, J., Navarro, J., & Lozano, R. (2017). Eficiencia de los procesos administrativos para la gestión del fondo de protección contra gastos catastróficos en México. *Salud pública México*, 58(5). <https://www.scielo.org/article/spm/2016.v58n5/543-552/es/>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). Strengths and limitations of qualitative and quantitative research methods. *European Journal of education studies*. <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/1017>
- Rivera, B., Becker, P., Papa, F., & Olsina, L. (2017). A Holistic Quality Evaluation, Selection and Improvement Approach driven by Multilevel Goals and Strategies. *CLEI Electronic Journal*, 19(3).
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-50002016000300054
- Rojas Martínez, C. P., Hernández Palma, H. G., & Niebles Núñez, W. A. (2019). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 41(1), 6.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
- Rojo, J., Prado, O., & Martínez, J. (2017). Estudio descriptivo del empleo de tiempo libre en estudiantes de la escuela secundaria Artemisa Cordova de Moreno, Sonora México. *Revista Digital de Educación Física*, 8(48), 96-107. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6121668.pdf>

- Salazar, D. A. (2016). *Gestión del tiempo*. ILUMNO.
<http://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/506/736/LEC%20HAB%20BLA%200006%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Singh, U., Chadiri, A., Weimar, D., & Prinz, J. (2020). Let's have a break: An experimental comparison of work-break interventions and their impact on performance. *Journal of Business Research*, 112, 128-135.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296320301648>
- Smith, T., Dejoy, D., & Dyal, M. (2020). Safety specific transformational leadership, safety motivation and personal protective equipment use among firefighters. *Safety Science*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753520303271>
- Sogaxa, A., Kwame, E., & Ndiokubwayo, R. (2021). Assessment of time management practices of small medium sized contractors in project delivery in the Eastern Cape Province, South Africa. *Acta Structilia*, 28(1). http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-04872021000100005
- Stehlik, K., & Babinec, A. (2020). *Data Analysis with IBM SPSS Statistics*. Packt. https://books.google.com.pe/books?id=-JIGDwAAQBAJ&pg=PA291&lpg=PA291&dq=Stehlik+y+Babinec+revista&source=bl&ots=pqUh1wEeIS&sig=ACfU3U0Aa88Nwh7nfuHT1wU7bLSAgO01sg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj2usiq8_b4AhX0GbkGHWvKASEQ6AF6BAGcEAM#v=onepage&q=Stehlik%20y%20Babinec
- Taherkhani, G., Bilegan, I., Crainic, T., Gendreau, M., & Rei, W. (2022). Tactical capacity planning in an integrated multi-stakeholder freight transportation system. *Omega*, 110.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S030504832200037>
- Taylor, S. (2019). Administrative Burden for Processing of Complex & Basic Medical equipment: An Administrative Case Report. *Archives of*

Physical Medicine and Rehabilitation, 100(10), 42.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000399931930615X>

Tsuchiya, Y., Fujimoto, Y., Yoshida, A., Amano, Y., & Hayashi, Y. (2022). Dealing with uncertainty in automated operational planning for residential cell system: A comparative study of state of the art approaches. *Energy and Buildings*, 255.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378778821008987>

Tsui, A., & Mckiernan, P. (2022). Understanding Scientific Freedom and Scientific Responsibility in Business and Management Research. *Wiley Online Library*.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joms.12816>

Velázquez Narváez, Y., Zamorano González, B., & Ruíz Ramos, L. (2017). Siniestralidad vial en la frontera norte de Tamaulipas. Enfoque en los procesos administrativos de control. *Estudios fronterizos*, 18(36).

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-69612017000200001&script=sci_arttext

Venkatesh, V., Davis, F., & Zhu, Y. (2022). A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance. *Journal of Business Research*, 202-2019.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296321005300>

Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 1-2.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en

Zekeng, M., Tchoupe, M., Tayou, C., & Parigot, D. (2021). A projection-stable grammatical model for the distributed execution of administrative processes with emphasis on actor's views. *Journal of King Saud University-Computer and Information Sciences*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1319157821001865>

ANEXOS

ANEXO N°1 – Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿De qué manera se relacionan los procesos administrativos y la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022?	Determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.	Los procesos administrativos se relacionan significativamente con la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.	VARIABLE 1: PROCESOS ADMINISTRATIVOS			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES
			Planeación	Objetivos y estrategias	1-2	Alto 90.120 Medio 57-89 Bajo 24-56
				Planeación táctica y asignación de recursos	3-4	
				Planes operacionales	5-6	
			Organización	Diseño de la estructura institucional	7-8	
				Estructura de rutinas y procedimientos	9-10	
				Métodos y procesos de trabajo y operación	11-12	
			Dirección	Política, directrices y conducción del personal.	13-14	
				Gerencia y aplicación de recursos	15-16	
				Supervisión y motivación del personal.	17-18	
			Control	Globales y evaluación del desempeño empresarial.	19-20	
				Departamentales y evaluación del desempeño departamental.	21-22	
Individuales y evaluación del desempeño individual.	23-24					
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TIEMPO			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES

¿De qué manera se relacionan los procesos administrativos y las relaciones laborales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022?	Determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y las relaciones laborales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.	Los procesos administrativos se relacionan significativamente con las relaciones laborales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.	Relaciones Laborales	Papel activo	1,2,3	Bajo 12-28 Regular 29-45 Alto 46-60
				Crecimiento y desarrollo	4,5,6	
¿De qué manera se relacionan los procesos administrativos y el crecimiento personal y responsabilidades básicas en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022?	Determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y el crecimiento personal y responsabilidades básicas en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.	Los procesos administrativos se relacionan significativamente con el crecimiento personal y responsabilidades básicas en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.	Crecimiento personal y responsabilidades básicas	Ampliar conocimientos	7,8,9	
				Cumplir metas personales y empresariales.	10,11,12	
¿De qué manera se relacionan los procesos administrativos y las crisis o problemas puntuales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022?	Determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y las crisis o problemas puntuales en el hospital de apoyo de San Miguel 2022.	Los procesos administrativos se relacionan significativamente con las crisis o problemas puntuales en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.	Crisis o problemas puntuales	Priorizar y organizar de manera puntual	13,14,15,16	
¿De qué manera se relacionan los procesos administrativos y el tiempo libre en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022?	Determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y el tiempo libre en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.	Los procesos administrativos se relacionan significativamente con el tiempo libre en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022.	Tiempo libre	Descansos eventuales durante el día	17,18,19,20	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
Tipo de investigación: Básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental		Población: 100 trabajadores del Hospital. Muestra: 67 trabajadores del Hospital.		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		SPSS



ANEXO N° 02: Instrumento de la Investigación

VARIABLE 1: Procesos administrativos

CUESTIONARIO

Título: Análisis de los procesos administrativos y la gestión del tiempo en el Hospital de apoyo de San Miguel 2022, el cual tuvo como objetivo determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022

Indicaciones:

El cuestionario respeta los datos de confidencialidad, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

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

PROCESOS ADMINISTRATIVOS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSION: Planeación					
1. El hospital actualiza constantemente su plan de objetivos y estrategias.					
2. El hospital logra hacer frente a la competitividad cuando tiene bien determinado sus objetivos y estrategias.					
3. El hospital dentro de sus políticas toma en cuenta la planificación táctica y asignación de recursos con la finalidad de poder tener respuestas ante problemas que se susciten.					
4. El hospital posee una planificación táctica y una correcta asignación de recursos para evitar fracasar ante nuevos retos e inversiones.					



5. El hospital presenta un adecuado plan operacional referente a resultados de corto y largo plazo.					
6. Usualmente el hospital presenta un óptimo diseño de sus planes operacionales.					
DIMENSION: ORGANIZACIÓN					
7. Los diseños de la estructura institucional presentan una adecuada estructuración acorde a las necesidades de cada área.					
8. El hospital presenta una correcta gestión del presupuesto al momento de diseñar nuevas estructuras.					
9. El hospital presenta una adecuada estructura de rutinas y procedimientos diseñadas en relación a la toma de decisiones y alcance de objetivos.					
10. El hospital cuenta con profesionales y expertos que gestionen adecuadamente su estructura de rutinas y procedimientos.					
11. El hospital cuenta con métodos y procesos de trabajo que contribuyen al crecimiento profesional de los trabajadores.					
12. El hospital presenta adecuados métodos y procesos de trabajo y operación que permitan alcanzar sus objetivos.					
DIMENSION: DIRECCIÓN					
13. La política, directrices y conducción del personal resultan beneficiosas en la seguridad de los trabajadores dentro del hospital.					
14. La política, directrices y conducción del personal motiva al crecimiento institucional del hospital.					
15. El hospital cuenta con personas capacitadas que gestionen y apliquen los recursos internos.					
16. El área de gerencia y aplicación de recursos del hospital trabajan con el fin de brindar bienestar a los trabajadores.					



17. El hospital supervisa y motiva adecuadamente los trabajadores.					
18. El hospital motiva a los trabajadores con beneficios económicos.					
DIMENSION: CONTROL					
19. El hospital evalúa constantemente el desempeño de general de la institución.					
20. El hospital cuenta con un adecuado sistema de evaluación del desempeño institucional.					
21. El hospital evalúa constantemente el desempeño departamental.					
22. Existe una adecuada evaluación del desempeño departamental dentro del hospital.					
23. El hospital evalúa periódicamente de manera individual a cada trabajador.					
24. El hospital brinda una evaluación personalizada e individual a cada trabajador.					



VARIABLE 2: Gestión del tiempo

CUESTIONARIO

Título: Análisis de los procesos administrativos y la gestión del tiempo en el Hospital de apoyo de San Miguel 2022, el cual tuvo como objetivo determinar de qué manera se relacionan los procesos administrativos y la gestión de tiempo en el Hospital de Apoyo de San Miguel 2022

Indicaciones:

El cuestionario respeta los datos de confidencialidad, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

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

GESTION DEL TIEMPO	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSION: RELACIONES LABORALES					
1. Los líderes del hospital presentan un correcto desempeño y papel activo.					
2. Los líderes del hospital presentan un correcto papel activo ante el logro de objetivos.					
3. Los líderes del hospital tienen un papel activo y constante en el aumento de productividad.					
4. El hospital se preocupa por el crecimiento y desarrollo institucional.					
5. El hospital toma en cuenta el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores.					
6. El hospital potencia el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores.					



DIMENSION: CRECIMIENTO PERSONAL Y RESPONSABILIDADES BASICAS					
7. El hospital presenta un adecuado programa de capacitaciones dirigido a los trabajadores.					
8. El hospital tiene un lazo de responsabilidad con los trabajadores con el fin de aumentar el conocimiento.					
9. Existe un sistema de distribución de conocimientos y formación productiva.					
10. El hospital vela frecuentemente por el cumplimiento de las metas personales e institucionales de cada trabajador.					
11. El hospital apoya al cumplimiento de las metas personales e institucionales con el fin de obtener una mayor sostenibilidad dentro de un sector competitivo.					
12. El hospital prioriza el cumplimiento de las metas personales e institucionales con la finalidad de mantener una estabilidad organizacional.					
DIMENSION: CRISIS O PROBLEMAS PUNTUALES					
13. El hospital sabe priorizar y organizar las actividades laborales facilitará que se cumpla con las metas.					
14. El hospital prioriza las actividades con mayor urgencia.					
15. El hospital presenta una adecuada organización de funciones.					
16. El hospital organiza correctamente las actividades para aumentar la productividad.					
DIMENSIÓN: TIEMPO LIBRE					
17. El hospital brinda un horario adecuado respecto a los descansos eventuales durante el día.					



18.El hospital respeta el horario de descanso de los trabajadores.					
19.Cuando se realiza labores fuera de horario, el hospital brinda el descanso posterior correspondiente al trabajador.					
20.El hospital reconoce que los descansos laborales fomentan la estabilidad emocional y física.					



ANEXO N° 03: Validación del instrumento de la Investigación

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dra. Romero Vela, Sonia Lidia

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de POSGRADO, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Magíster en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: ***“Análisis de los procesos administrativos y la gestión del tiempo en el hospital de apoyo de San Miguel 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Mercedes Ofelia Vivanco Huayta
D.N.I.: 09841286



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los Procesos administrativos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN								
1	Es importante que toda entidad que quiera tener éxito tenga una planificación de objetivos y estrategias.	X		X		X		
2	Un hospital logra hacer frente a la competitividad cuando tiene bien determinado sus objetivos y estrategias.	X		X		X		
3	Los hospitales dentro de sus políticas deben tomar en cuenta la planificación táctica y asignación de recursos con la finalidad de poder tener respuestas ante problemas que se susciten.	X		X		X		
4	Contar con una planificación táctica y asignación de recursos evitará poder fracasar ante nuevos retos e inversiones.	X		X		X		
5	Los planes operacionales deben estar proyectados a corto y largo plazo.	X		X		X		
6	Los hospitales que no alcanzan el éxito es porque no tienen una óptima planificación de sus planes operacionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
7	Los diseños de la estructura institucional están basados de acuerdo las necesidades de cada área.	X		X		X		
8	Los diseños de la estructura en una organización están ligadas al presupuesto que manejan.	X		X		X		
9	La estructura de rutinas y procedimientos debe diseñadas en relación a la toma de decisiones y alcance de objetivos.	X		X		X		



10	La estructura de rutinas y procedimientos deben ser elaboradas y conducidas por personas capaces y con experiencia.	x		x		x		
11	Los métodos y procesos de trabajo y de operación son de ayuda para los trabajadores en su crecimiento profesional.	x		x		x		
12	Los métodos y procesos de trabajo y de operación son elementos importantes para que la empresa alcance sus objetivos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
13	La política, directrices y conducción del personal deben estar plasmadas para la seguridad de cada trabajador.	x		x		x		
14	La política, directrices y conducción del personal coadyuvará al hospital a tener mayor motivación hacia sus trabajadores.	x		x		x		
15	La gerencia y aplicación de recursos debe regirse por personal capacitado.	x		x		x		
16	La gerencia y aplicación de recursos deba trabajarse de manera continua para el bienestar de sus trabajadores.	x		x		x		
17	La supervisión y motivación del personal debe darse siempre en el hospital para lograr las metas.	x		x		x		
18	La supervisión y motivación del personal es importante en los trabajadores para alcanzar la satisfacción y tengan un mejor desenvolvimiento en sus labores.	x		x		x		



DIMENSIÓN 4: CONTROL							
19	Los controles globales y evaluación del desempeño permiten tener una mayor productividad en los trabajadores.	x		x		x	
20	Los controles globales y evaluación del desempeño empresarial deben ejecutarse de manera constante.	x		x		x	
21	Los controles departamentales y la evaluación del desempeño departamental servirán para tener una mejor supervisión y nivel de sanción.	x		x		x	
22	Los controles departamentales y evaluación del desempeño departamental se deben de ejecutar de manera periódica.	x		x		x	
23	Los controles individuales y evaluación del desempeño individual ayudan a tener una mejor producción en cuanto al desarrollo de las actividades de cada trabajador.	x		x		x	
24	Los controles individuales y evaluación del desempeño individual sirven para tener un mejor acercamiento a los trabajadores.	x		x		x	



Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Sonia Lidia Romero Vela DNI: 40117025
Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 24 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

DNI: 40117025



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del tiempo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES LABORALES								
1	El líder de un hospital debe desempeñar un papel activo para que su equipo progrese.	X		X		X		
2	Los líderes del hospital deben desempeñar un papel activo para el logro de objetivos.	X		X		X		
3	Los líderes de un hospital que tengan un papel activo y contante contribuyen al éxito y a la actividad productiva.	X		X		X		
4	El hospital debe apostar por el crecimiento y desarrollo del personal.	X		X		X		
5	El crecimiento y desarrollo de cada trabajador es importante para el logro de objetivos.	X		X		X		
6	El crecimiento y desarrollo del hospital es posible gracias al factor humano y a los procesos planificados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CRECIMIENTO PERSONAL Y RESPONSABILIDADES BASICAS								
7	El hospital debe brindar constantes capacitaciones para ampliar los conocimientos de sus trabajadores.	X		X		X		
8	El hospital debe ampliar los conocimientos de sus trabajadores para mejorar la obtención de metas y objetivos.	X		X		X		
9	Ampliar los conocimientos en los trabajadores les permitirá conectar con personas, aprender con la experiencia, entre otros.	X		X		X		
10	El hospital debe velar por el cumplimiento de las metas personales y empresariales de cada trabajador.	X		X		X		



11	El cumplir con las metas personales y empresariales tendrá como resultado una mayor sostenibilidad dentro de un mercado competitivo.	x		x		x		
12	El cumplimiento de metas personales y empresariales periten analizar el rendimiento alcanzado por cada trabajador.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: CRISIS O PROBLEMAS PUNTUALES								
13	13. Aprender a priorizar y organizarse dentro de las actividades laborales facilitará que se cumpla con las metas.	x		x		x		
14	14. Aprender a priorizar y organizarse evitará contratiempos en cuanto a las labores encomendadas.	x		x		x		
16	15.Es importante que el trabajador sepa priorizar y organizar sus tiempos de forma eficiente y puntual.	x		x		x		
16	16.Si se prioriza y organizan las actividades se logra una mayor productividad.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: TIEMPO LIBRE								
17	17. Los descansos eventuales durante el día son respetados para lograr tener un mejor rendimiento laboral.	x		x		x		
18	18. Los descansos eventuales durante el día deben ser de acuerdo al esfuerzo laboral de los trabajadores.	x		x		x		
19	19. Es necesario que los trabajadores de un hospital tengan descansos eventuales durante el día porque su trabajo es complicado y agotador.	x		x		x		
20	20.Los descansos laborales ayudan a mantener la mente despejada y tranquila.	x		x		x		



Observaciones precisar si hay suficiencia: HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Sonia Lidia Romero Vela DNI: 40117025
Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 24 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

DNI: 40117025



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Escudero Vilchez, Fernando Emilio

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de POSGRADO, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Magíster en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: ***“Análisis de los procesos administrativos y la gestión del tiempo en el hospital de apoyo de San Miguel 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Mercedes Ofelia Vivanco Huayta

D.N.I: 09841286



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los Procesos administrativos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN								
1	Es importante que toda entidad que quiera tener éxito tenga una planificación de objetivos y estrategias.	X		X		X		
2	Un hospital logra hacer frente a la competitividad cuando tiene bien determinado sus objetivos y estrategias.	X		X		X		
3	Los hospitales dentro de sus políticas deben tomar en cuenta la planificación táctica y asignación de recursos con la finalidad de poder tener respuestas ante problemas que se susciten.	X		X		X		
4	Contar con una planificación táctica y asignación de recursos evitará poder fracasar ante nuevos retos e inversiones.	X		X		X		
5	Los planes operacionales deben estar proyectados a corto y largo plazo.	X		X		X		
6	Los hospitales que no alcanzan el éxito es porque no tienen una óptima planificación de sus planes operacionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
7	Los diseños de la estructura institucional están basados de acuerdo las necesidades de cada área.	X		X		X		



8	Los diseños de la estructura en una organización están ligadas al presupuesto que manejan.	x		x		x		
9	La estructura de rutinas y procedimientos debe diseñadas en relación a la toma de decisiones y alcance de objetivos.	x		x		x		
10	La estructura de rutinas y procedimientos deben ser elaboradas y conducidas por personas capaces y con experiencia.	x		x		x		
11	Los métodos y procesos de trabajo y de operación son de ayuda para los trabajadores en su crecimiento profesional.	x		x		x		
12	Los métodos y procesos de trabajo y de operación son elementos importantes para que la empresa alcance sus objetivos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
13	La política, directrices y conducción del personal deben estar plasmadas para la seguridad de cada trabajador.	x		x		x		
14	La política, directrices y conducción del personal coadyuvará al hospital a tener mayor motivación hacia sus trabajadores.	x		x		x		
15	La gerencia y aplicación de recursos debe regirse por personal capacitado.	x		x		x		



16	La gerencia y aplicación de recursos deba trabajarse de manera continua para el bienestar de sus trabajadores.	x		x		x		
17	La supervisión y motivación del personal debe darse siempre en el hospital para lograr las metas.	x		x		x		
18	La supervisión y motivación del personal es importante en los trabajadores para alcanzar la satisfacción y tengan un mejor desenvolvimiento en sus labores.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CONTROL								
19	Los controles globales y evaluación del desempeño permiten tener una mayor productividad en los trabajadores.	x		x		x		
20	Los controles globales y evaluación del desempeño empresarial deben ejecutarse de manera constante.	x		x		x		
21	Los controles departamentales y la evaluación del desempeño departamental servirán para tener una mejor supervisión y nivel de sanción.	x		x		x		
22	. Los controles departamentales y evaluación del desempeño departamental se deben de ejecutar de manera periódica.	x		x		x		



23	Los controles individuales y evaluación del desempeño individual ayudan a tener una mejor producción en cuanto al desarrollo de las actividades de cada trabajador.	x		x		x		
24	Los controles individuales y evaluación del desempeño individual sirven para tener un mejor acercamiento a los trabajadores.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Escudero Vilchez, Fernando Emilio DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

24 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

DNI: 03695876



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del tiempo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES LABORALES							
1	El líder de un hospital debe desempeñar un papel activo para que su equipo progrese.	X		X		X		
2	Los líderes del hospital deben desempeñar un papel activo para el logro de objetivos.	X		X		X		
3	Los líderes de un hospital que tengan un papel activo y contante contribuyen al éxito y a la actividad productiva.	X		X		X		
4	El hospital debe apostar por el crecimiento y desarrollo del personal.	X		X		X		
5	El crecimiento y desarrollo de cada trabajador es importante para el logro de objetivos.	X		X		X		
6	El crecimiento y desarrollo del hospital es posible gracias al factor humano y a los procesos planificados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CRECIMIENTO PERSONAL Y RESPONSABILIDADES BASICAS							
7	El hospital debe brindar constantes capacitaciones para ampliar los conocimientos de sus trabajadores.	X		X		X		
8	El hospital debe ampliar los conocimientos de sus trabajadores para mejorar la obtención de metas y objetivos.	X		X		X		
9	Ampliar los conocimientos en los trabajadores les permitirá conectar con personas, aprender con la experiencia, entre otros.	X		X		X		
10	El hospital debe velar por el cumplimiento de las metas personales y empresariales de cada trabajador.	X		X		X		



11	El cumplir con las metas personales y empresariales tendrá como resultado una mayor sostenibilidad dentro de un mercado competitivo.	x		x		x		
12	El cumplimiento de metas personales y empresariales periten analizar el rendimiento alcanzado por cada trabajador.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: CRISIS O PROBLEMAS PUNTUALES								
13	Aprender a priorizar y organizarse dentro de las actividades laborales facilitará que se cumpla con las metas.	x		x		x		
14	Aprender a priorizar y organizarse evitará contratiempos en cuanto a las labores encomendadas.	x		x		x		
16	Es importante que el trabajador sepa priorizar y organizar sus tiempos de forma eficiente y puntual.	x		x		x		
16	Si se prioriza y organizan las actividades se logra una mayor productividad.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: TIEMPO LIBRE								
17	Los descansos eventuales durante el día son respetados para lograr tener un mejor rendimiento laboral.	x		x		x		
18	Los descansos eventuales durante el día deben ser de acuerdo al esfuerzo laboral de los trabajadores.	x		x		x		
19	Es necesario que los trabajadores de un hospital tengan descansos eventuales durante el día porque su trabajo es complicado y agotador.	x		x		x		
20	Los descansos laborales ayudan a mantener la mente despejada y tranquila.	x		x		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Escudero Vilchez, Fernando Emilio DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

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

24 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

DNI: 03695876

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dra. Salazar Llerena, Silvia

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de POSGRADO, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Magíster en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: ***“Análisis de los procesos administrativos y la gestión del tiempo en el hospital de apoyo de San Miguel 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Mercedes Ofelia Vivanco Huayta

D.N.I: 09841286



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los Procesos administrativos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN								
1	Es importante que toda entidad que quiera tener éxito tenga una planificación de objetivos y estrategias.	X		X		X		
2	Un hospital logra hacer frente a la competitividad cuando tiene bien determinado sus objetivos y estrategias.	X		X		X		
3	Los hospitales dentro de sus políticas deben tomar en cuenta la planificación táctica y asignación de recursos con la finalidad de poder tener respuestas ante problemas que se susciten.	X		X		X		
4	Contar con una planificación táctica y asignación de recursos evitará poder fracasar ante nuevos retos e inversiones.	X		X		X		
5	Los planes operacionales deben estar proyectados a corto y largo plazo.	X		X		X		
6	Los hospitales que no alcanzan el éxito es porque no tienen una óptima planificación de sus planes operacionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
7	Los diseños de la estructura institucional están basados de acuerdo las necesidades de cada área.	X		X		X		



8	Los diseños de la estructura en una organización están ligadas al presupuesto que manejan.	x		x		x		
9	La estructura de rutinas y procedimientos debe diseñadas en relación a la toma de decisiones y alcance de objetivos.	x		x		x		
10	La estructura de rutinas y procedimientos deben ser elaboradas y conducidas por personas capaces y con experiencia.	x		x		x		
11	Los métodos y procesos de trabajo y de operación son de ayuda para los trabajadores en su crecimiento profesional.	x		x		x		
12	Los métodos y procesos de trabajo y de operación son elementos importantes para que la empresa alcance sus objetivos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
13	La política, directrices y conducción del personal deben estar plasmadas para la seguridad de cada trabajador.	x		x		x		
14	La política, directrices y conducción del personal coadyuvará al hospital a tener mayor motivación hacia sus trabajadores.	x		x		x		
15	La gerencia y aplicación de recursos debe regirse por personal capacitado.	x		x		x		



16	La gerencia y aplicación de recursos deba trabajarse de manera continua para el bienestar de sus trabajadores.	x		x		x		
17	La supervisión y motivación del personal debe darse siempre en el hospital para lograr las metas.	x		x		x		
18	La supervisión y motivación del personal es importante en los trabajadores para alcanzar la satisfacción y tengan un mejor desenvolvimiento en sus labores.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CONTROL								
19	Los controles globales y evaluación del desempeño permiten tener una mayor productividad en los trabajadores.	x		x		x		
20	Los controles globales y evaluación del desempeño empresarial deben ejecutarse de manera constante.	x		x		x		
21	Los controles departamentales y la evaluación del desempeño departamental servirán para tener una mejor supervisión y nivel de sanción.	x		x		x		
22	. Los controles departamentales y evaluación del desempeño departamental se deben de ejecutar de manera periódica.	x		x		x		



23	Los controles individuales y evaluación del desempeño individual ayudan a tener una mejor producción en cuanto al desarrollo de las actividades de cada trabajador.	x		x		x		
24	Los controles individuales y evaluación del desempeño individual sirven para tener un mejor acercamiento a los trabajadores.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Salazar Llerena, Silvia DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

Firma del Experto Informante.

DNI: 10139161



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del tiempo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES LABORALES							
1	El líder de un hospital debe desempeñar un papel activo para que su equipo progrese.	X		X		X		
2	Los líderes del hospital deben desempeñar un papel activo para el logro de objetivos.	X		X		X		
3	Los líderes de un hospital que tengan un papel activo y contante contribuyen al éxito y a la actividad productiva.	X		X		X		
4	El hospital debe apostar por el crecimiento y desarrollo del personal.	X		X		X		
5	El crecimiento y desarrollo de cada trabajador es importante para el logro de objetivos.	X		X		X		
6	El crecimiento y desarrollo del hospital es posible gracias al factor humano y a los procesos planificados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CRECIMIENTO PERSONAL Y RESPONSABILIDADES BASICAS							
7	El hospital debe brindar constantes capacitaciones para ampliar los conocimientos de sus trabajadores.	X		X		X		
8	El hospital debe ampliar los conocimientos de sus trabajadores para mejorar la obtención de metas y objetivos.	X		X		X		
9	Ampliar los conocimientos en los trabajadores les permitirá conectar con personas, aprender con la experiencia, entre otros.	X		X		X		
10	El hospital debe velar por el cumplimiento de las metas personales y empresariales de cada trabajador.	X		X		X		



11	El cumplir con las metas personales y empresariales tendrá como resultado una mayor sostenibilidad dentro de un mercado competitivo.	x		x		x		
12	El cumplimiento de metas personales y empresariales periten analizar el rendimiento alcanzado por cada trabajador.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: CRISIS O PROBLEMAS PUNTUALES								
13	Aprender a priorizar y organizarse dentro de las actividades laborales facilitará que se cumpla con las metas.	x		x		x		
14	Aprender a priorizar y organizarse evitará contratiempos en cuanto a las labores encomendadas.	x		x		x		
16	Es importante que el trabajador sepa priorizar y organizar sus tiempos de forma eficiente y puntual.	x		x		x		
16	Si se prioriza y organizan las actividades se logra una mayor productividad.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: TIEMPO LIBRE								
17	Los descansos eventuales durante el día son respetados para lograr tener un mejor rendimiento laboral.	x		x		x		
18	Los descansos eventuales durante el día deben ser de acuerdo al esfuerzo laboral de los trabajadores.	x		x		x		
19	Es necesario que los trabajadores de un hospital tengan descansos eventuales durante el día porque su trabajo es complicado y agotador.	x		x		x		
20	Los descansos laborales ayudan a mantener la mente despejada y tranquila.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Salazar Llerena, Silvia DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodólogo

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

24 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

DNI: 10139161

ANEXO N° 04: Prueba de normalidad**Tabla 7**

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Procesos administrativos	,334	67	,000
Gestión del tiempo	,258	67	,000

Prueba de normalidad

Se efectuó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, dado a que el valor de 67 supera el grado de 50, asimismo se visualizó que la significancia en ambas variables fue de 0.00, menor a 0.05, por lo que se considera que existe una distribución no ordinaria.

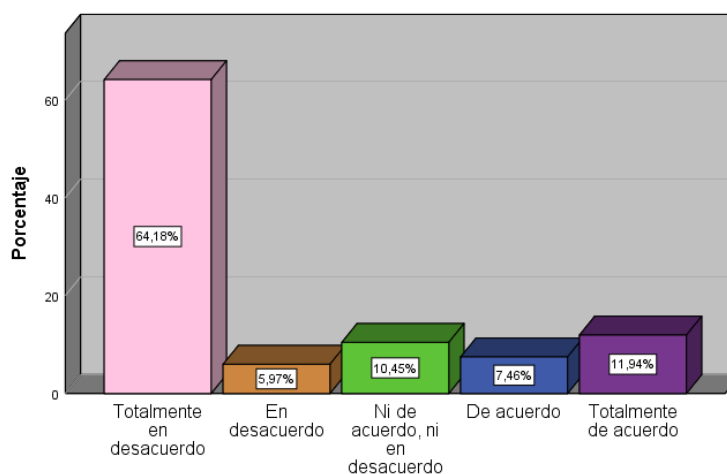
ANEXO N° 05: Resultados descriptivos del instrumento de investigación

Tabla 8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	43	64,2	64,2	64,2
En desacuerdo	4	6,0	6,0	70,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	80,6
De acuerdo	5	7,5	7,5	88,1
Totalmente de acuerdo	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 01: El hospital actualiza constantemente su plan de objetivos y estrategias.

Figura 3



Gráficos de barras del ítem 01

El 64,18 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que usualmente el hospital actualiza constantemente su plan de objetivos y estrategias.

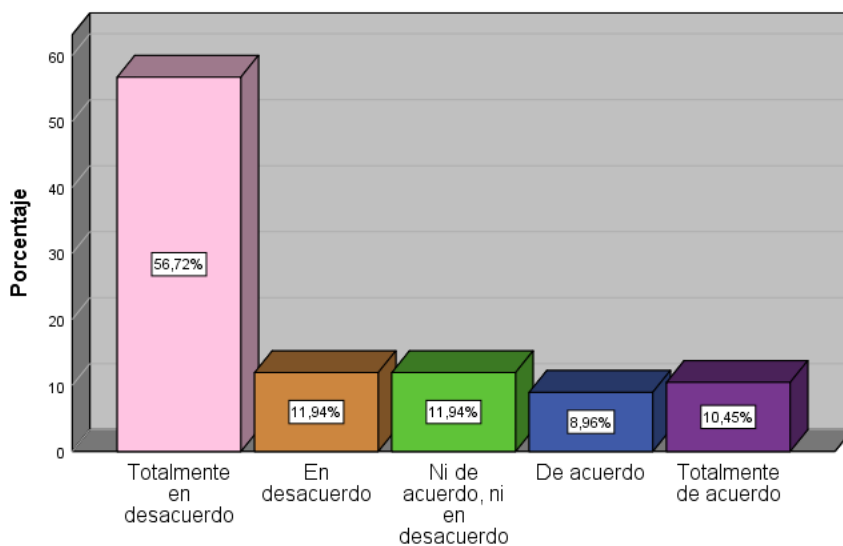


Tabla 9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	38	56,7	56,7	56,7
En desacuerdo	8	11,9	11,9	68,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	11,9	11,9	80,6
De acuerdo	6	9,0	9,0	89,6
Totalmente de acuerdo	7	10,4	10,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 02: El hospital logra hacer frente a la competitividad cuando tiene bien determinado sus objetivos y estrategias.

Figura 4



Gráficos de barras del ítem 02

El 56,72 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que usualmente el hospital logra hacer frente a la competitividad cuando tiene bien determinado sus objetivos y estrategias.

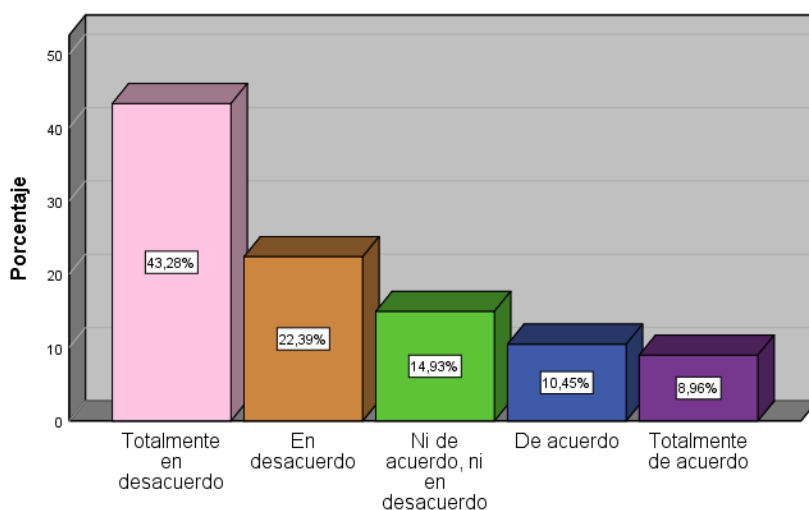


Tabla 10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	29	43,3	43,3	43,3
En desacuerdo	15	22,4	22,4	65,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	14,9	14,9	80,6
De acuerdo	7	10,4	10,4	91,0
Totalmente de acuerdo	6	9,0	9,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 03: El hospital dentro de sus políticas toma en cuenta la planificación táctica y asignación de recursos con la finalidad de poder tener respuestas ante problemas que se susciten.

Figura 5



Gráficos de barras del ítem 03

El 43,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital dentro de sus políticas toma en cuenta la planificación táctica y asignación de recursos con la finalidad de poder tener respuestas ante problemas que se susciten.

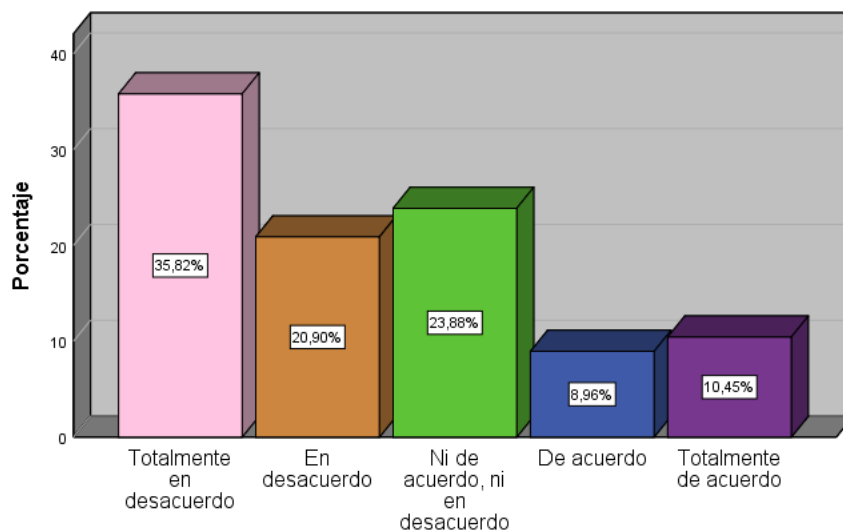


Tabla 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	24	35,8	35,8	35,8
En desacuerdo	14	20,9	20,9	56,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	23,9	23,9	80,6
De acuerdo	6	9,0	9,0	89,6
Totalmente de acuerdo	7	10,4	10,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 04: El hospital posee una planificación táctica y una correcta asignación de recursos para evitar fracasar ante nuevos retos e inversiones.

Figura 6



Gráficos de barras del ítem 04

El 35,82 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que usualmente el hospital posee una planificación táctica y una correcta asignación de recursos para evitar fracasar ante nuevos retos e inversiones.

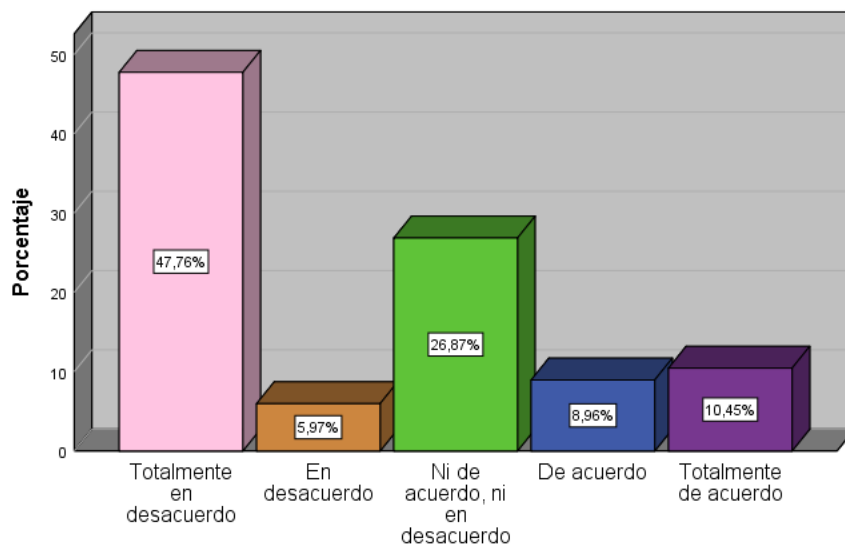


Tabla 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	32	47,8	47,8	47,8
En desacuerdo	4	6,0	6,0	53,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	26,9	26,9	80,6
De acuerdo	6	9,0	9,0	89,6
Totalmente de acuerdo	7	10,4	10,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 05: El hospital presenta un adecuado plan operacional referente a resultados de corto y largo plazo.

Figura 7



Gráficos de barras del ítem 05

El 47,76 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que usualmente el hospital presenta un adecuado plan operacional referente a resultados de corto y largo plazo.

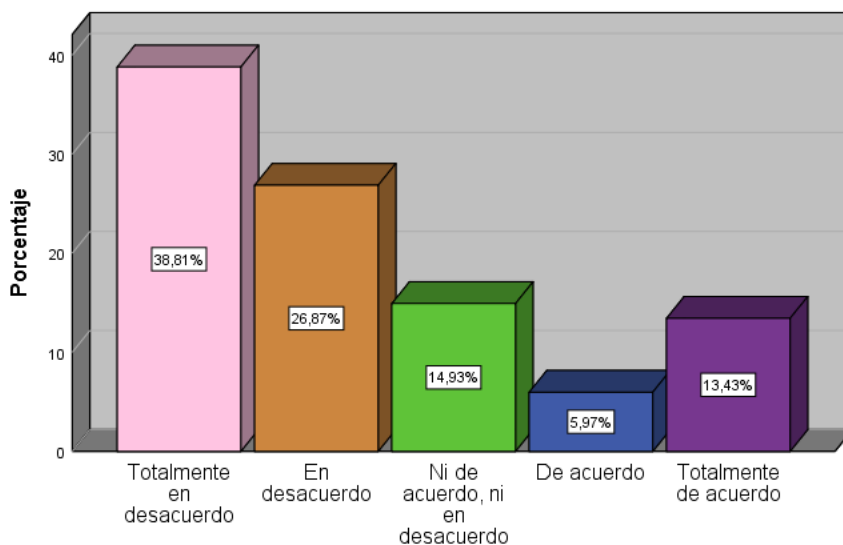


Tabla 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	26	38,8	38,8	38,8
	En desacuerdo	18	26,9	26,9	65,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	14,9	14,9	80,6
	De acuerdo	4	6,0	6,0	86,6
	Totalmente de acuerdo	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 06: Usualmente el hospital presenta un óptimo diseño de sus planes operacionales.

Figura 8



Gráficos de barras del ítem 06

El 38,8 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que usualmente el hospital presenta un óptimo diseño de sus planes operacionales.

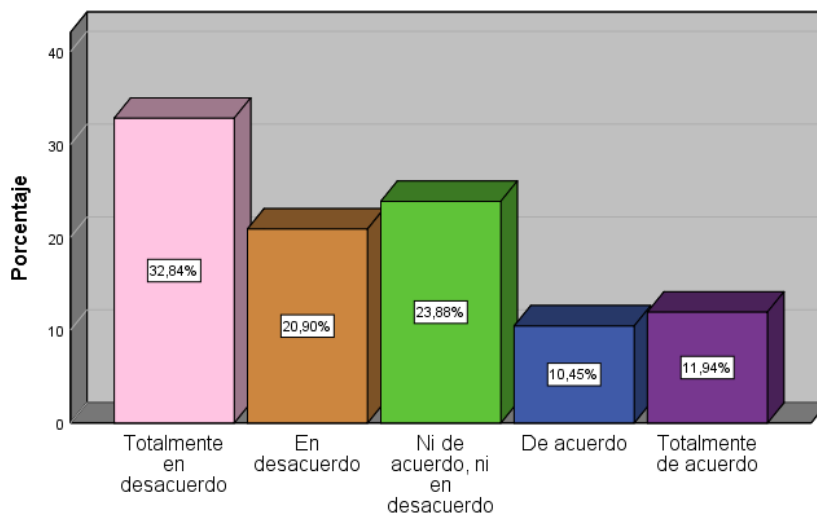


Tabla 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	22	32,8	32,8	32,8
	En desacuerdo	14	20,9	20,9	53,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	23,9	23,9	77,6
	De acuerdo	7	10,4	10,4	88,1
	Totalmente de acuerdo	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 07: Los diseños de la estructura institucional presentan una adecuada estructuración acorde a las necesidades de cada área.

Figura 9



Gráficos de barras del ítem 07

El 32,8 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que los diseños de la estructura institucional presentan una adecuada estructuración acorde a las necesidades de cada área.

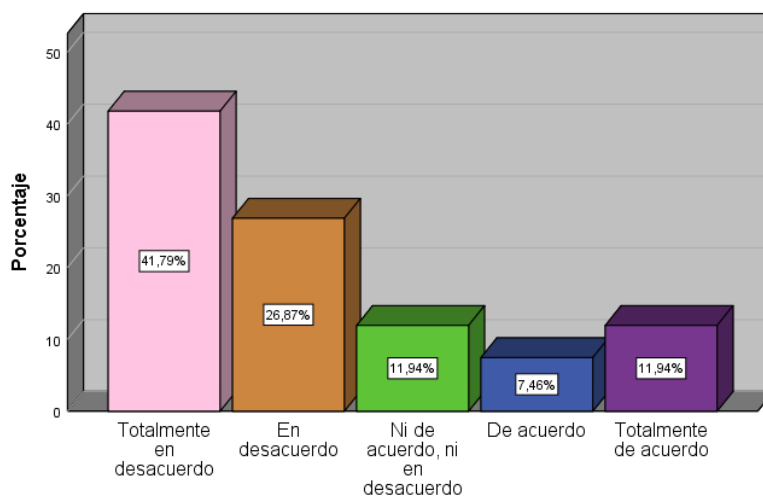


Tabla 15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	41,8	41,8	41,8
En desacuerdo	18	26,9	26,9	68,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	11,9	11,9	80,6
De acuerdo	5	7,5	7,5	88,1
Totalmente de acuerdo	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 08: El hospital presenta una correcta gestión del presupuesto al momento de diseñar nuevas estructuras.

Figura 10



Gráficos de barras del ítem 08

El 41,8 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital presenta una correcta gestión del presupuesto al momento de diseñar nuevas estructuras.

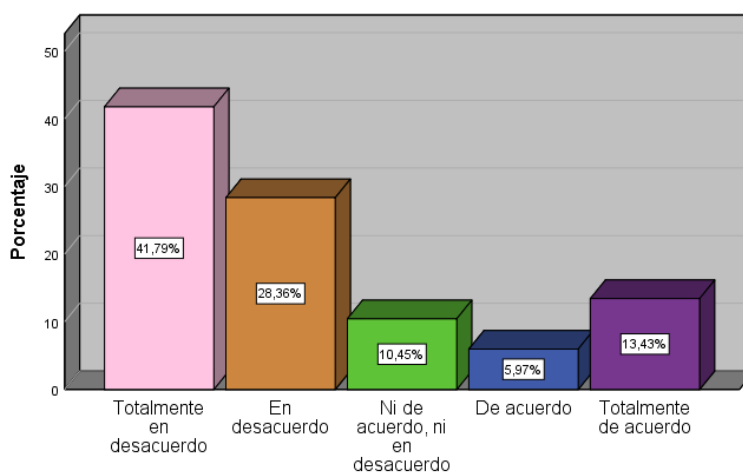


Tabla 16

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	41,8	41,8	41,8
En desacuerdo	19	28,4	28,4	70,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	80,6
De acuerdo	4	6,0	6,0	86,6
Totalmente de acuerdo	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 09: El hospital presenta una adecuada estructura de rutinas y procedimientos diseñadas en relación a la toma de decisiones y alcance de objetivos.

Figura 11



Gráficos de barras del ítem 09

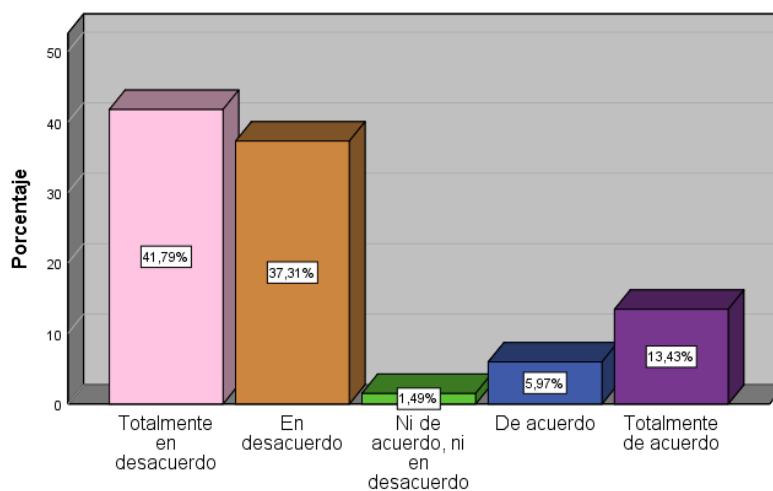
El 41,8 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital presenta una adecuada estructura de rutinas y procedimientos diseñadas en relación a la toma de decisiones y alcance de objetivos.

Tabla 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	41,8	41,8	41,8
	En desacuerdo	25	37,3	37,3	79,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,5	1,5	80,6
	De acuerdo	4	6,0	6,0	86,6
	Totalmente de acuerdo	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 10: El hospital cuenta con profesionales y expertos que gestionen adecuadamente su estructura de rutinas y procedimientos.

Figura 12



Gráficos de barras del ítem 10

El 41,8 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital cuenta con profesionales y expertos que gestionen adecuadamente su estructura de rutinas y procedimientos.

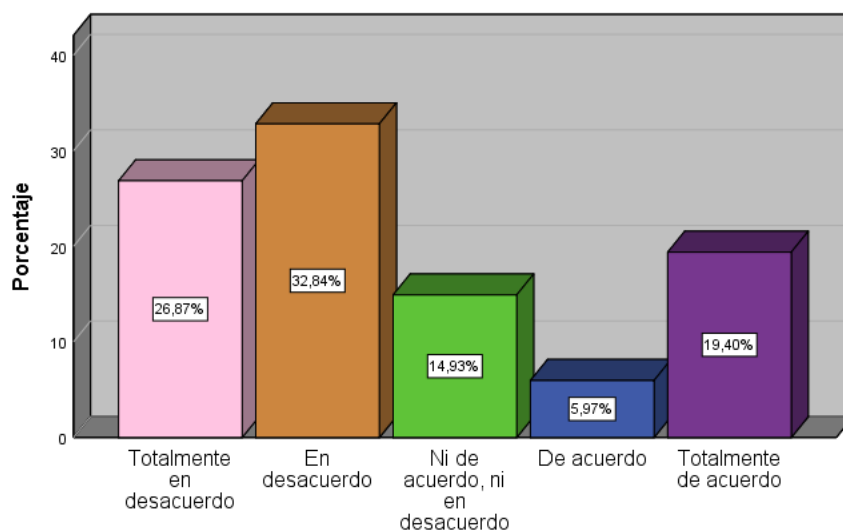


Tabla 18

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	18	26,9	26,9	26,9
En desacuerdo	22	32,8	32,8	59,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	14,9	14,9	74,6
De acuerdo	4	6,0	6,0	80,6
Totalmente de acuerdo	13	19,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 11: El hospital cuenta con métodos y procesos de trabajo que contribuyen al crecimiento profesional de los trabajadores.

Figura 13



Gráficos de barras del ítem 11

El 26,9 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital cuenta con métodos y procesos de trabajo que contribuyen al crecimiento profesional de los trabajadores.

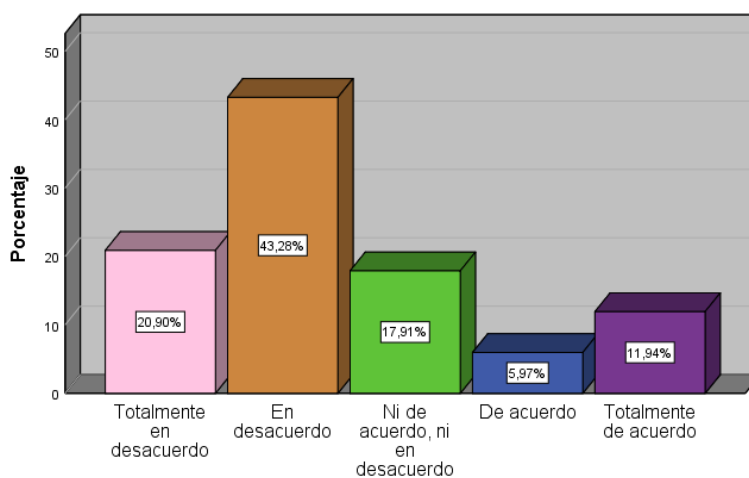


Tabla 19

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	14	20,9	20,9	20,9
En desacuerdo	29	43,3	43,3	64,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	17,9	17,9	82,1
De acuerdo	4	6,0	6,0	88,1
Totalmente de acuerdo	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 12: El hospital presenta adecuados métodos y procesos de trabajo y operación que permitan alcanzar sus objetivos.

Figura 14



Gráficos de barras del ítem 12

El 20,9 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital presenta adecuados métodos y procesos de trabajo y operación que permitan alcanzar sus objetivos.

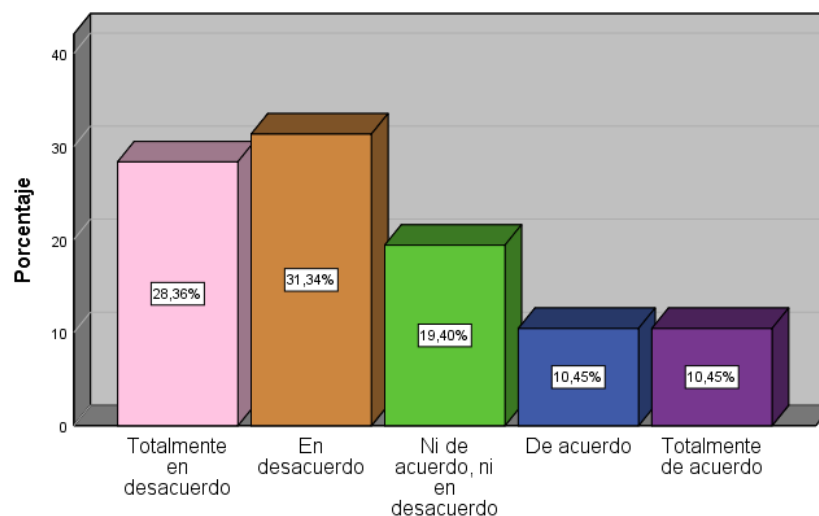


Tabla 20

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	19	28,4	28,4	28,4
En desacuerdo	21	31,3	31,3	59,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	19,4	19,4	79,1
De acuerdo	7	10,4	10,4	89,6
Totalmente de acuerdo	7	10,4	10,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 13: La política, directrices y conducción del personal resultan beneficiosas en la seguridad de los trabajadores dentro del hospital.

Figura 15



Gráficos de barras del ítem 13

El 28,4 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la política, directrices y conducción del personal resultan beneficiosas en la seguridad de los trabajadores dentro del hospital.

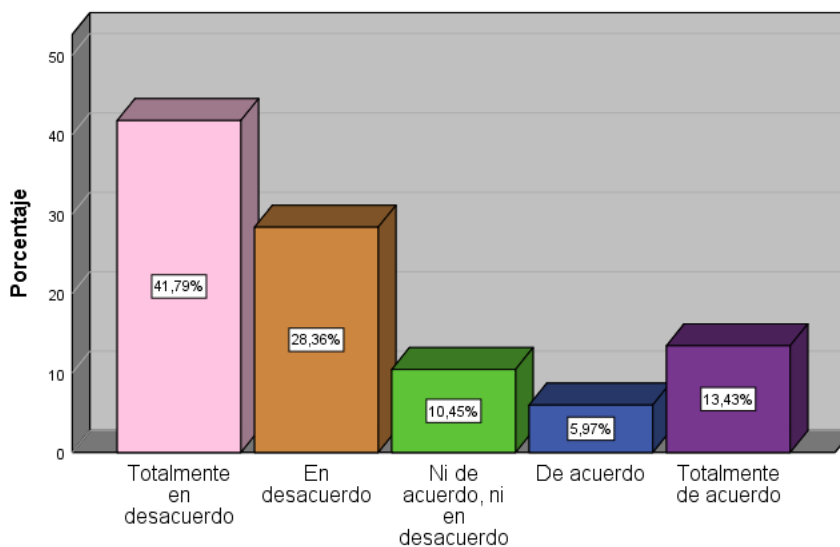


Tabla 21

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	41,8	41,8	41,8
En desacuerdo	19	28,4	28,4	70,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	80,6
De acuerdo	4	6,0	6,0	86,6
Totalmente de acuerdo	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 14: La política, directrices y conducción del personal motiva al crecimiento institucional del hospital.

Figura 16



Gráficos de barras del ítem 14

El 41,8 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la política, directrices y conducción del personal motiva al crecimiento institucional del hospital.

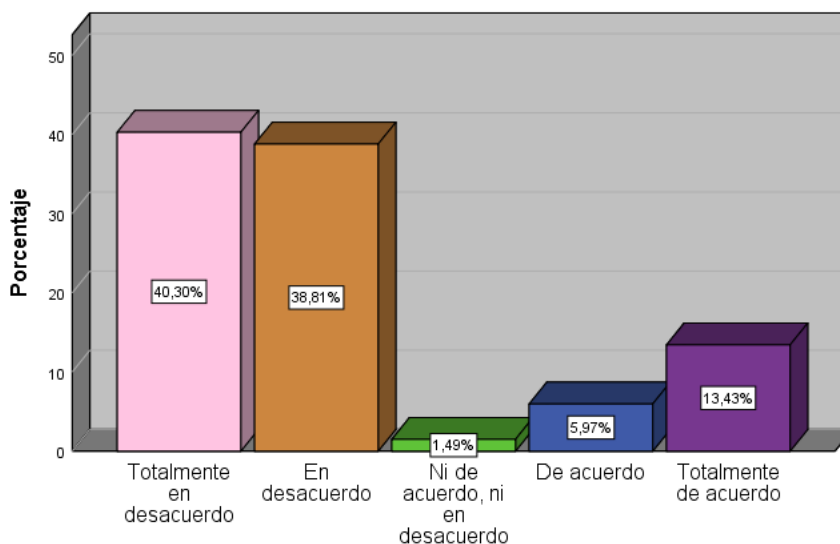


Tabla 22

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	27	40,3	40,3	40,3
En desacuerdo	26	38,8	38,8	79,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,5	1,5	80,6
De acuerdo	4	6,0	6,0	86,6
Totalmente de acuerdo	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 15: El hospital cuenta con personas capacitadas que gestionen y apliquen los recursos internos.

Figura 17



Gráficos de barras del ítem 15

El 40,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital cuenta con personas capacitadas que gestionen y apliquen los recursos internos.

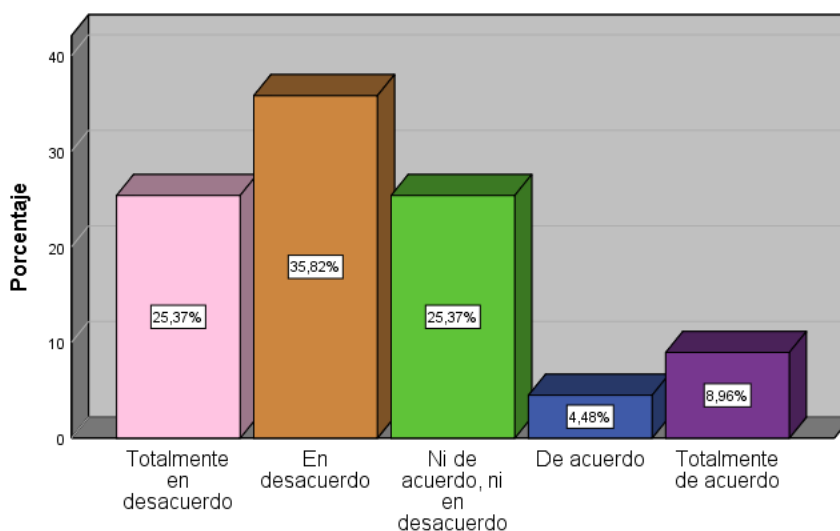


Tabla 23

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	17	25,4	25,4	25,4
En desacuerdo	24	35,8	35,8	61,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	25,4	25,4	86,6
De acuerdo	3	4,5	4,5	91,0
Totalmente de acuerdo	6	9,0	9,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 16: El área de gerencia y aplicación de recursos del hospital trabajan con el fin de brindar bienestar a los trabajadores.

Figura 18



Gráficos de barras del ítem 16

El 25,4 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que área de gerencia y aplicación de recursos del hospital trabajan con el fin de brindar bienestar a los trabajadores.

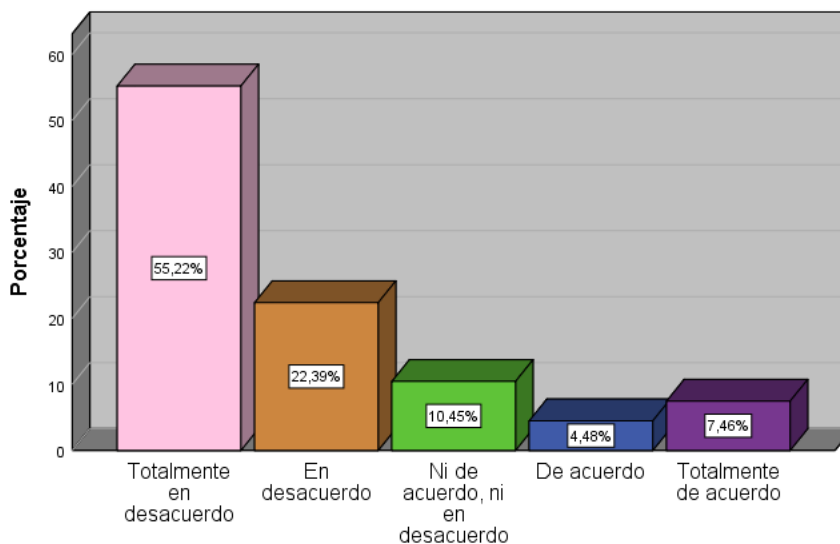


Tabla 24

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	37	55,2	55,2	55,2
En desacuerdo	15	22,4	22,4	77,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	88,1
De acuerdo	3	4,5	4,5	92,5
Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 17: El hospital supervisa y motiva adecuadamente los trabajadores.

Figura 19



Gráficos de barras del ítem 17

El 55,2 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital supervisa y motiva adecuadamente los trabajadores, un 22,4 % en desacuerdo y un 10,4 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

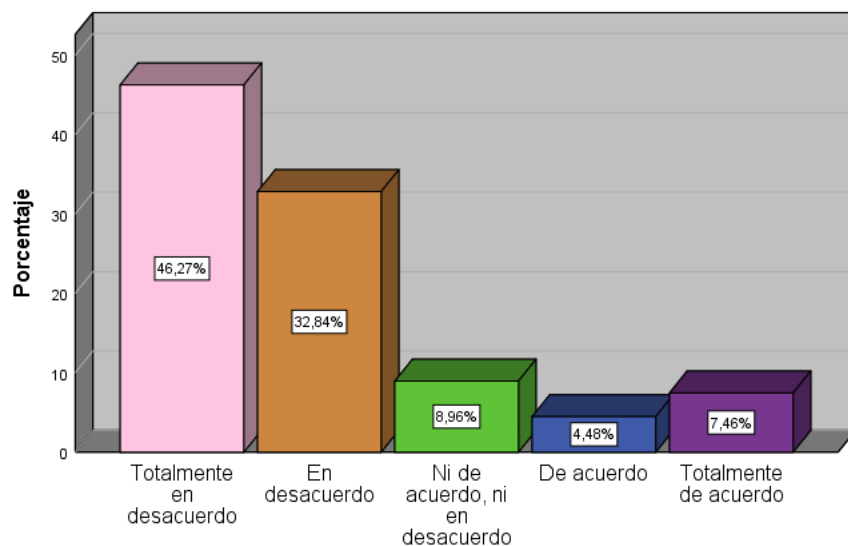


Tabla 25

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	31	46,3	46,3	46,3
En desacuerdo	22	32,8	32,8	79,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	9,0	9,0	88,1
De acuerdo	3	4,5	4,5	92,5
Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 18: El hospital motiva a los trabajadores con beneficios económicos.

Figura 20



Gráficos de barras del ítem 18

El 46,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital motiva a los trabajadores con beneficios económicos, un 32,8 % en desacuerdo y un 9 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

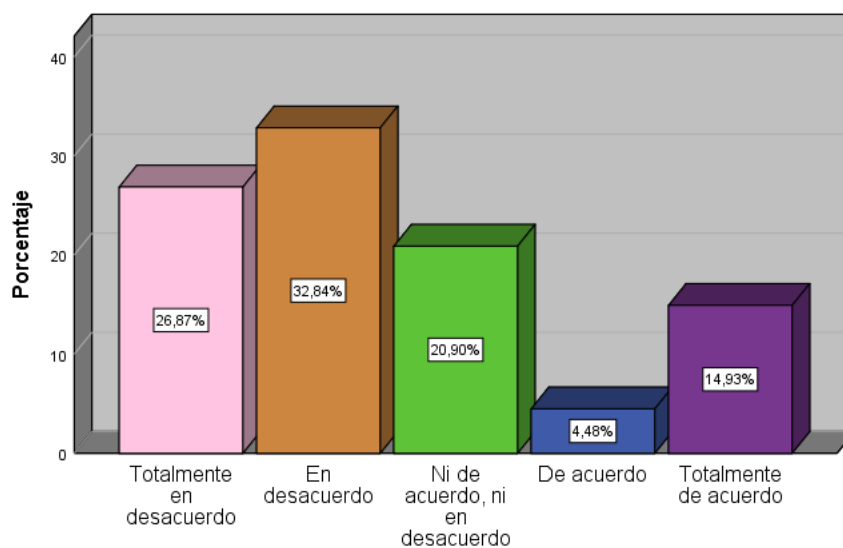


Tabla 26

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	18	26,9	26,9	26,9
En desacuerdo	22	32,8	32,8	59,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	20,9	20,9	80,6
De acuerdo	3	4,5	4,5	85,1
Totalmente de acuerdo	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 19: El hospital evalúa constantemente el desempeño de general de la institución.

Figura 21



Gráficos de barras del ítem 19

El 26,9 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital evalúa constantemente el desempeño de general de la institución, un 32,8 % en desacuerdo y un 20,9 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

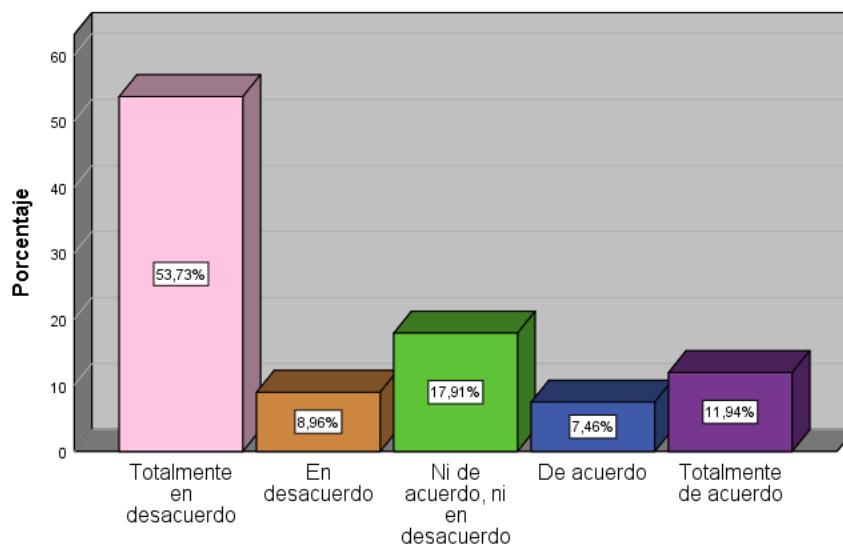


Tabla 27

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	36	53,7	53,7	53,7
	En desacuerdo	6	9,0	9,0	62,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	17,9	17,9	80,6
	De acuerdo	5	7,5	7,5	88,1
	Totalmente de acuerdo	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 20: El hospital cuenta con un adecuado sistema de evaluación del desempeño institucional.

Figura 22



Gráficos de barras del ítem 20

El 53,7 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital cuenta con un adecuado sistema de evaluación del desempeño institucional, un 17,9 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

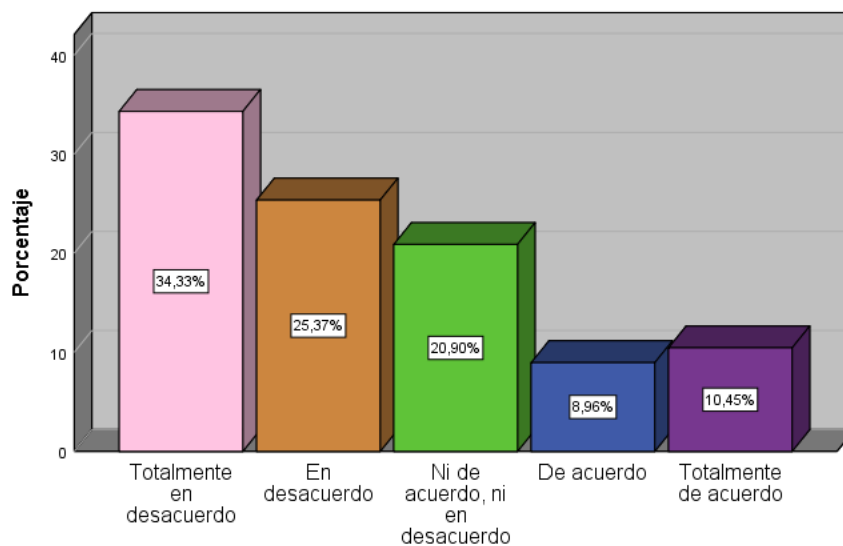


Tabla 28

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	23	34,3	34,3	34,3
En desacuerdo	17	25,4	25,4	59,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	20,9	20,9	80,6
De acuerdo	6	9,0	9,0	89,6
Totalmente de acuerdo	7	10,4	10,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 21: El hospital evalúa constantemente el desempeño departamental.

Figura 23



Gráficos de barras del ítem 21

El 34,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital evalúa constantemente el desempeño departamental, un 25,4 % en desacuerdo y un 20,9 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

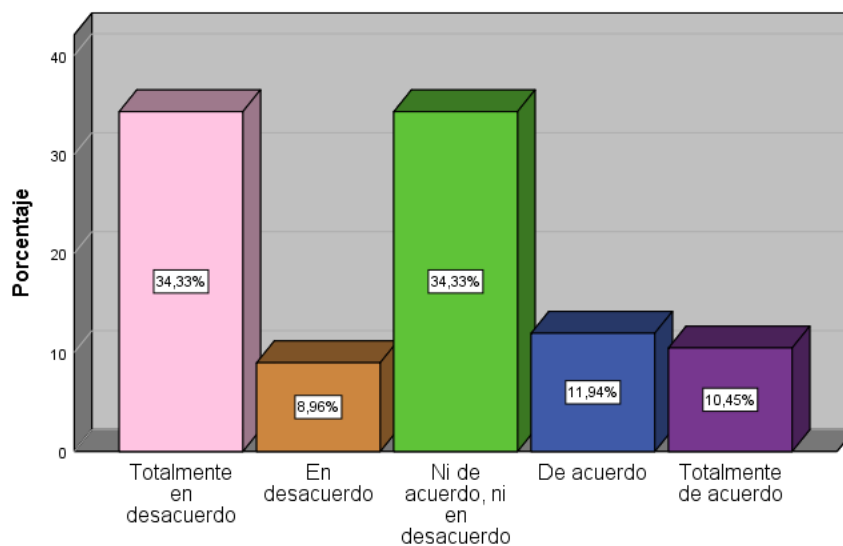


Tabla 29

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	23	34,3	34,3	34,3
	En desacuerdo	6	9,0	9,0	43,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	34,3	34,3	77,6
	De acuerdo	8	11,9	11,9	89,6
	Totalmente de acuerdo	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 22: Existe una adecuada evaluación del desempeño departamental dentro del hospital.

Figura 24



Gráficos de barras del ítem 22

El 34,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que existe una adecuada evaluación del desempeño departamental dentro del hospital, un 9 % en desacuerdo y un 34,3 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

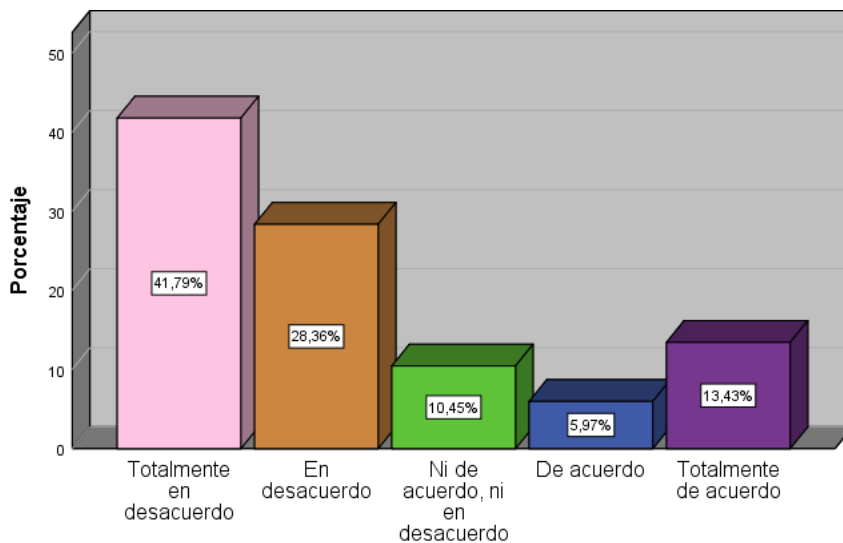


Tabla 30

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	41,8	41,8	41,8
En desacuerdo	19	28,4	28,4	70,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	80,6
De acuerdo	4	6,0	6,0	86,6
Totalmente de acuerdo	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 23: El hospital evalúa periódicamente de manera individual a cada trabajador.

Figura 25



Gráficos de barras del ítem 23

El 41,8% de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital evalúa periódicamente de manera individual a cada trabajador, un 28,4 % en desacuerdo y un 10,4 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

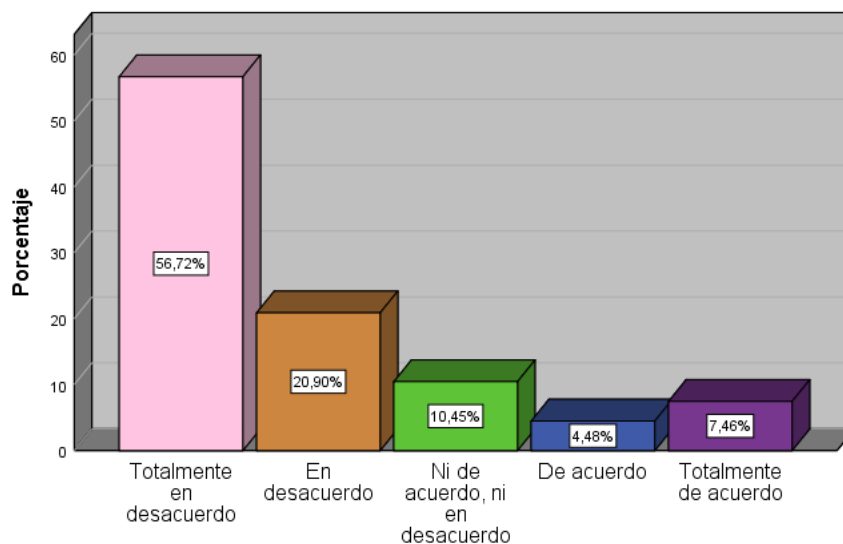


Tabla 31

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	38	56,7	56,7	56,7
En desacuerdo	14	20,9	20,9	77,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	88,1
De acuerdo	3	4,5	4,5	92,5
Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 24: El hospital brinda una evaluación personalizada e individual a cada trabajador.

Figura 26



Gráficos de barras del ítem 24

El 56,7% de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital brinda una evaluación personalizada e individual a cada trabajador, un 20,9 % en desacuerdo y un 10,4 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

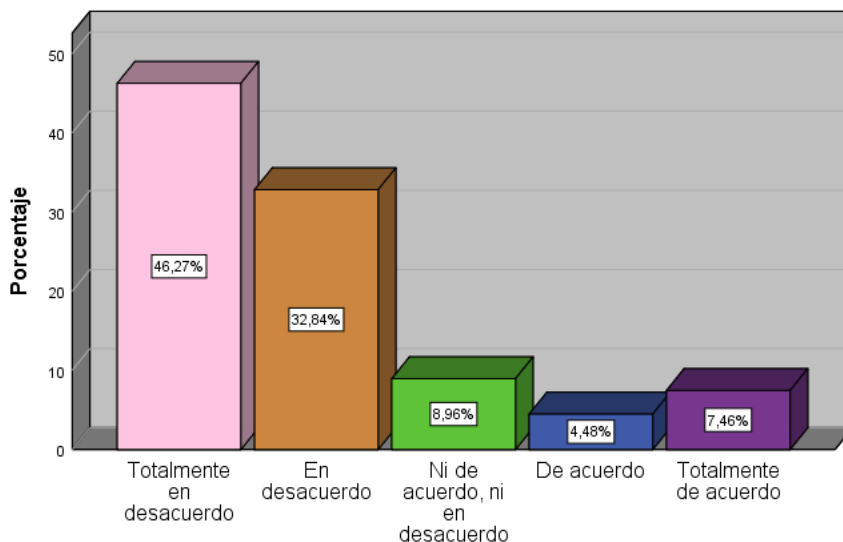


Tabla 32

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	31	46,3	46,3	46,3
En desacuerdo	22	32,8	32,8	79,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	9,0	9,0	88,1
De acuerdo	3	4,5	4,5	92,5
Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 25: Los líderes del hospital presentan un correcto desempeño y papel activo.

Figura 27



Gráficos de barras del ítem 25

El 46,3% de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que los líderes del hospital presentan un correcto desempeño y papel activo, un 32,8 % en desacuerdo y un 9 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

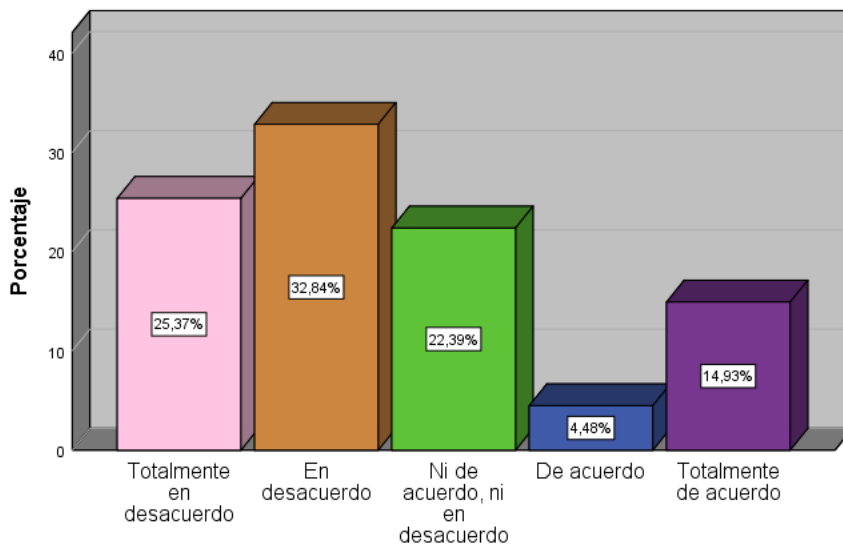


Tabla 33

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	17	25,4	25,4	25,4
En desacuerdo	22	32,8	32,8	58,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	22,4	22,4	80,6
De acuerdo	3	4,5	4,5	85,1
Totalmente de acuerdo	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 26: Los líderes del hospital presentan un correcto papel activo ante el logro de objetivos.

Figura 28



Gráficos de barras del ítem 26

El 25,4 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que líderes del hospital presentan un correcto papel activo ante el logro de objetivos, un 32,8 % en desacuerdo y un 22,4 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

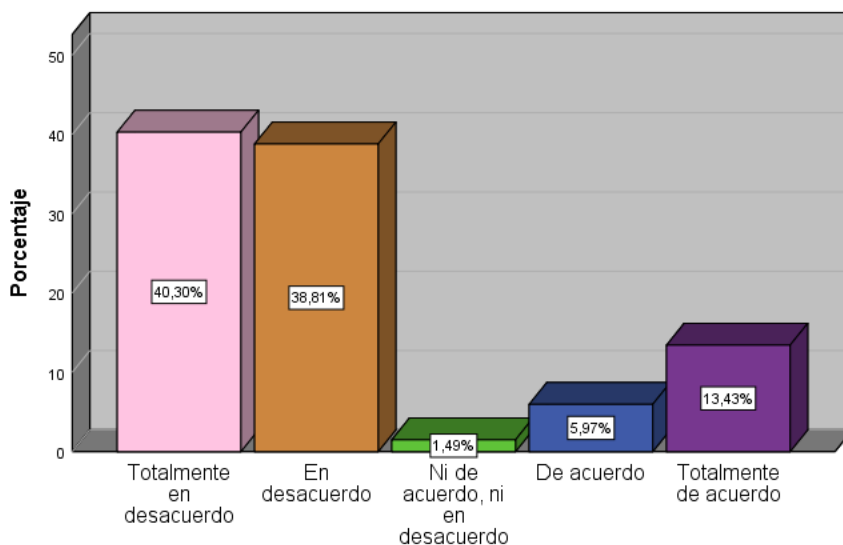


Tabla 34

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	27	40,3	40,3	40,3
En desacuerdo	26	38,8	38,8	79,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,5	1,5	80,6
De acuerdo	4	6,0	6,0	86,6
Totalmente de acuerdo	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 27: Los líderes del hospital tienen un papel activo y constante en el aumento de productividad.

Figura 29



Gráficos de barras del ítem 27

El 40,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que líderes del hospital tienen un papel activo y constante en el aumento de productividad.

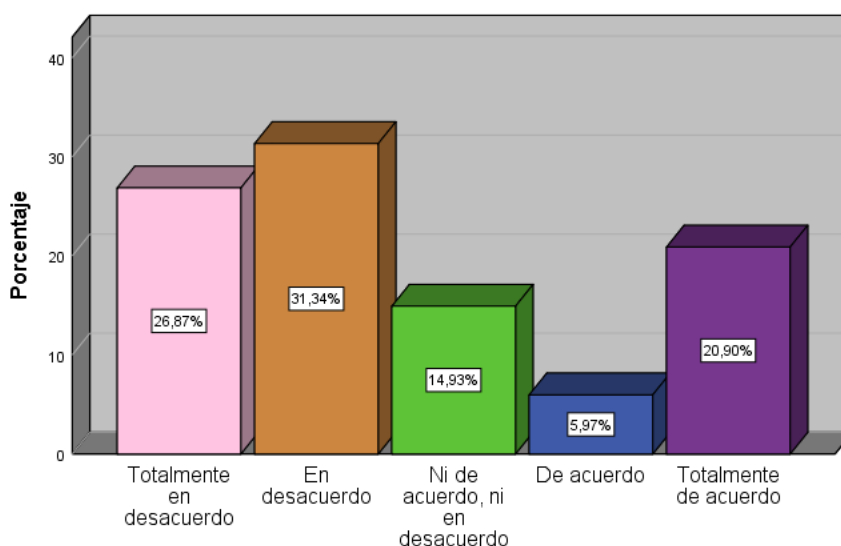


Tabla 35

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	26,9	26,9	26,9
	En desacuerdo	21	31,3	31,3	58,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	14,9	14,9	73,1
	De acuerdo	4	6,0	6,0	79,1
	Totalmente de acuerdo	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 28: El hospital se preocupa por el crecimiento y desarrollo institucional.

Figura 30



Gráficos de barras del ítem 28

El 26,9 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital se preocupa por el crecimiento y desarrollo institucional, un 32,1 % en desacuerdo y un 14,9 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

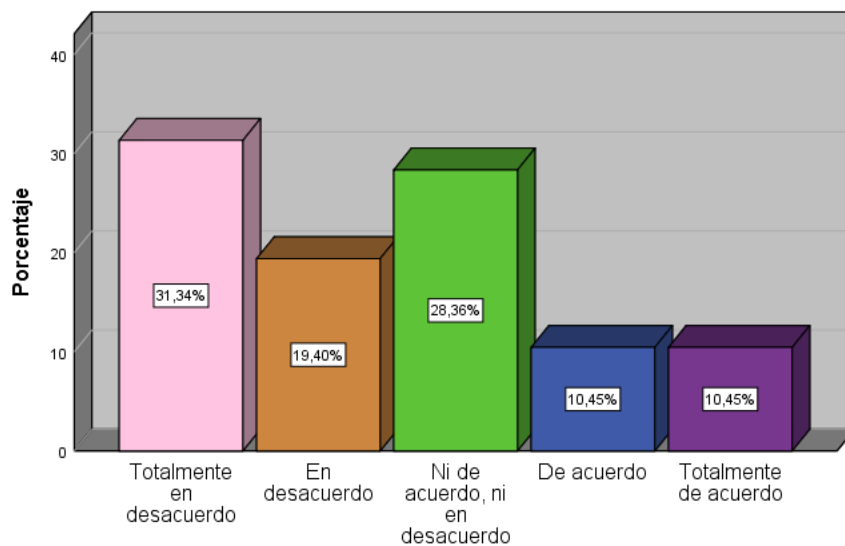


Tabla 36

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	31,3	31,3	31,3
	En desacuerdo	13	19,4	19,4	50,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	28,4	28,4	79,1
	De acuerdo	7	10,4	10,4	89,6
	Totalmente de acuerdo	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 29: El hospital toma en cuenta el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores.

Figura 31



Gráficos de barras del ítem 29

El 31,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital toma en cuenta el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores y un 19,4 % en desacuerdo.

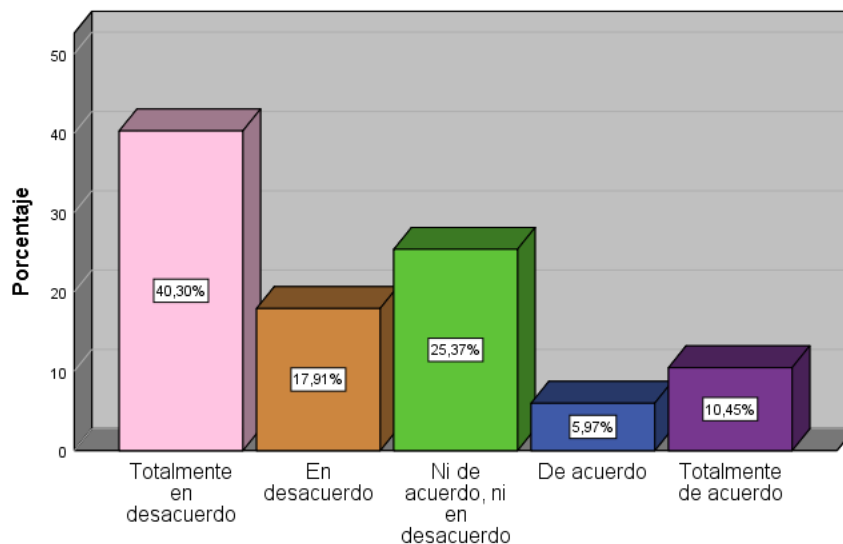


Tabla 37

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	27	40,3	40,3	40,3
	En desacuerdo	12	17,9	17,9	58,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	25,4	25,4	83,6
	De acuerdo	4	6,0	6,0	89,6
	Totalmente de acuerdo	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 30: El hospital potencia el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores.

Figura 32



Gráficos de barras del ítem 30

El 40,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital potencia el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores, un 17,9 % en desacuerdo y 25,4 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

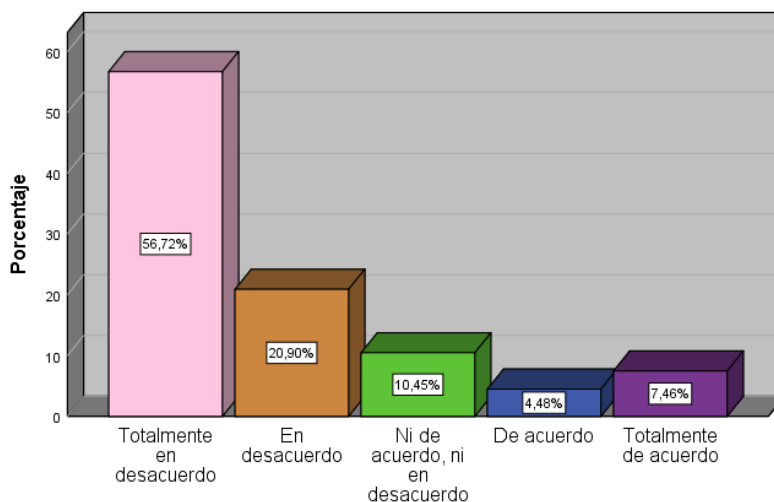


Tabla 38

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	38	56,7	56,7	56,7
En desacuerdo	14	20,9	20,9	77,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	88,1
De acuerdo	3	4,5	4,5	92,5
Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 31: El hospital presenta un adecuado programa de capacitaciones dirigido a los trabajadores.

Figura 33



Gráficos de barras del ítem 31

El 56,7 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital presenta un adecuado programa de capacitaciones dirigido a los trabajadores, un 20,9 % en desacuerdo y 10,4 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.



Tabla 39

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	31	46,3	46,3	46,3
En desacuerdo	22	32,8	32,8	79,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	9,0	9,0	88,1
De acuerdo	3	4,5	4,5	92,5
Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 32: El hospital tiene un lazo de responsabilidad con los trabajadores con el fin de aumentar el conocimiento.

Figura 34

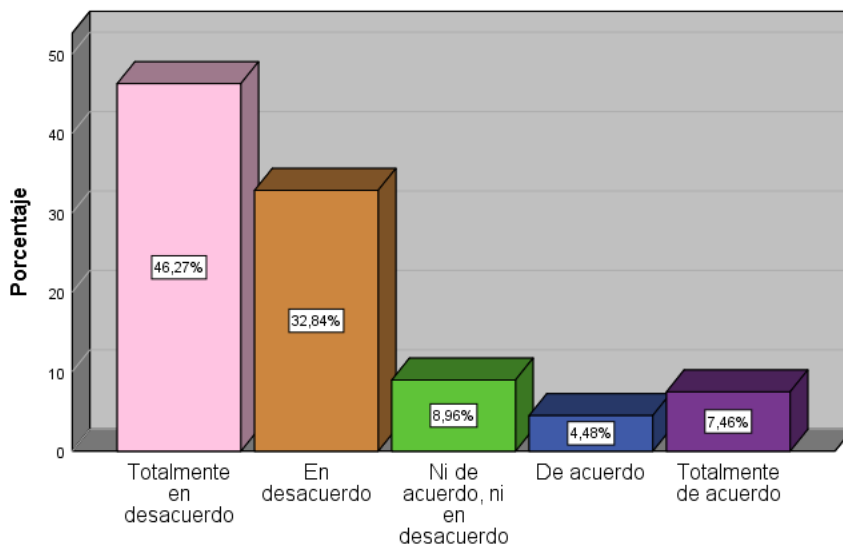


Gráfico de barras del ítem 32

El 46,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital tiene un lazo de responsabilidad con los trabajadores con el fin de aumentar el conocimiento, un 32,8 % en desacuerdo y 9 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.



Tabla 40

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	17	25,4	25,4	25,4
En desacuerdo	22	32,8	32,8	58,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	22,4	22,4	80,6
De acuerdo	3	4,5	4,5	85,1
Totalmente de acuerdo	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 33: Existe un sistema de distribución de conocimientos y formación productiva.

Figura 35

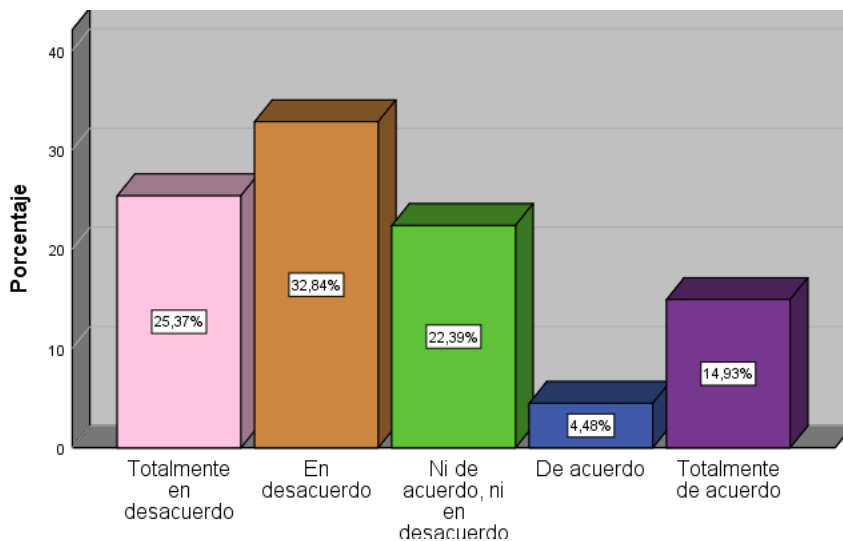


Gráfico de barras del ítem 33

El 25,4 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que existe un sistema de distribución de conocimientos y formación productiva, un 32,8 % en desacuerdo y 22,4 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.



Tabla 41

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	11	16,4	16,4	16,4
En desacuerdo	17	25,4	25,4	41,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	25,4	25,4	67,2
De acuerdo	13	19,4	19,4	86,6
Totalmente de acuerdo	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 34: El hospital vela frecuentemente por el cumplimiento de las metas personales e institucionales de cada trabajador.

Figura 36

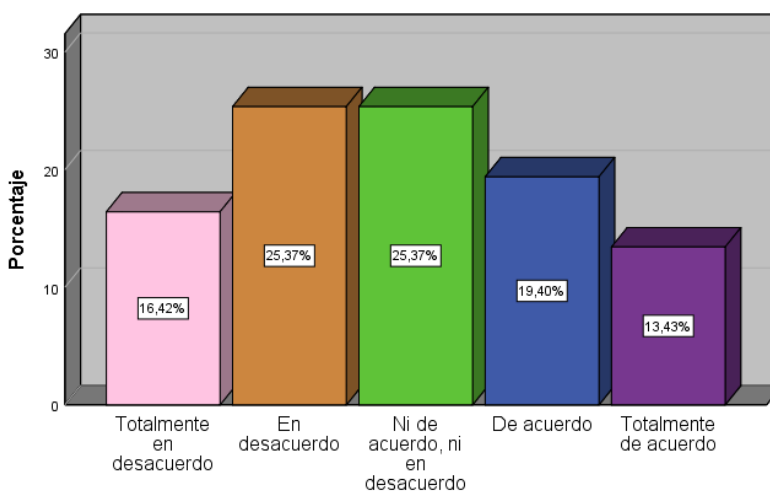


Gráfico de barras del ítem 34

El 16,4 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital vela frecuentemente por el cumplimiento de las metas personales e institucionales de cada trabajador, un 25,4 % en desacuerdo y 25,4 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.



Tabla 42

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	9	13,4	13,4	13,4
En desacuerdo	23	34,3	34,3	47,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	19,4	19,4	67,2
De acuerdo	14	20,9	20,9	88,1
Totalmente de acuerdo	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 35: El hospital apoya al cumplimiento de las metas personales e institucionales con el fin de obtener una mayor sostenibilidad dentro de un sector competitivo.

Figura 37

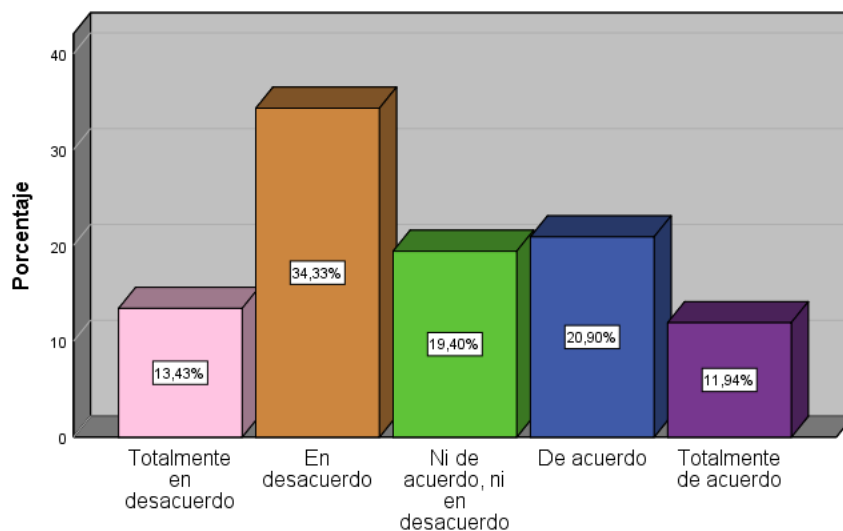


Gráfico de barras del ítem 35

El 13,4 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital apoya al cumplimiento de las metas personales e institucionales con el fin de obtener una mayor sostenibilidad dentro de un sector competitivo.



Tabla 43

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	38	56,7	56,7	56,7
En desacuerdo	14	20,9	20,9	77,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	88,1
De acuerdo	3	4,5	4,5	92,5
Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 36: El hospital prioriza el cumplimiento de las metas personales e institucionales con la finalidad de mantener una estabilidad organizacional.

Figura 38

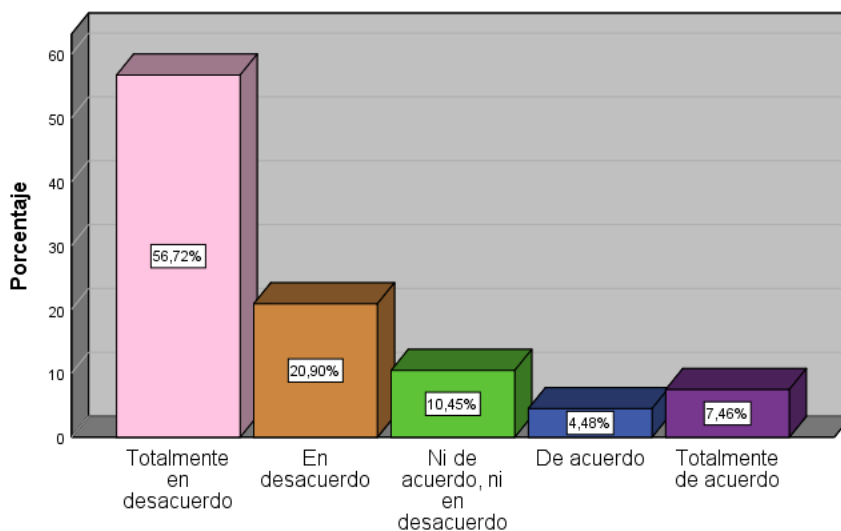


Gráfico de barras del ítem 36

El 56,7 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que hospital prioriza el cumplimiento de las metas personales e institucionales con la finalidad de mantener una estabilidad organizacional.



Tabla 44

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	31	46,3	46,3	46,3
En desacuerdo	22	32,8	32,8	79,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	9,0	9,0	88,1
De acuerdo	3	4,5	4,5	92,5
Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 37: El hospital sabe priorizar y organizar las actividades laborales facilitará que se cumpla con las metas.

Figura 39

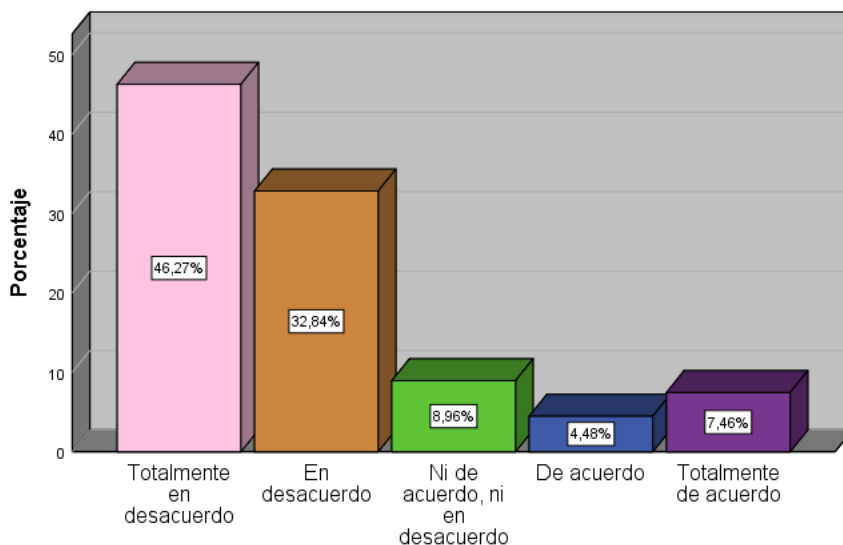


Gráfico de barras del ítem 37

El 46,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital sabe priorizar y organizar las actividades laborales facilitará que se cumpla con las metas.



Tabla 45

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	17	25,4	25,4	25,4
En desacuerdo	22	32,8	32,8	58,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	22,4	22,4	80,6
De acuerdo	3	4,5	4,5	85,1
Totalmente de acuerdo	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 38: El hospital prioriza las actividades con mayor urgencia.

Figura 40

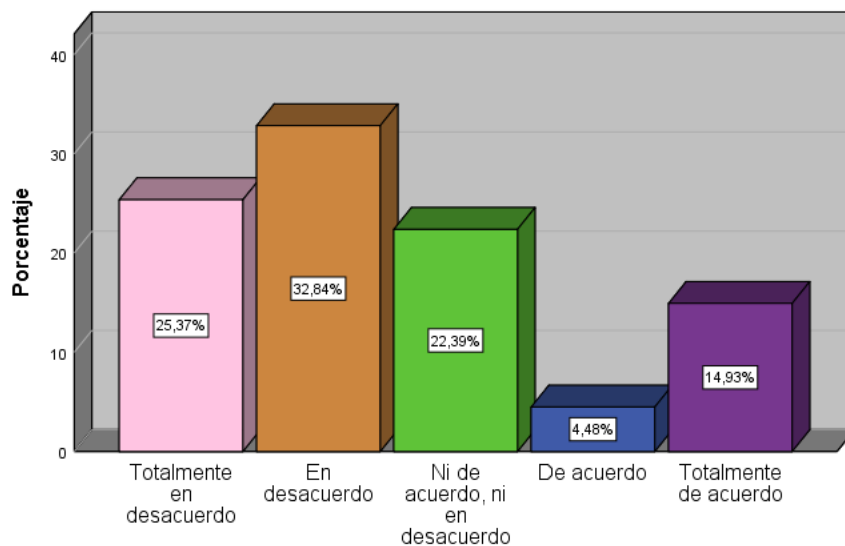


Gráfico de barras del ítem 38

El 25,4 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital prioriza las actividades con mayor urgencia, un 32,8 % en desacuerdo y un 22,4 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.



Tabla 46

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	41,8	41,8	41,8
En desacuerdo	19	28,4	28,4	70,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	80,6
De acuerdo	4	6,0	6,0	86,6
Totalmente de acuerdo	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 39: El hospital presenta una adecuada organización de funciones.

Figura 41

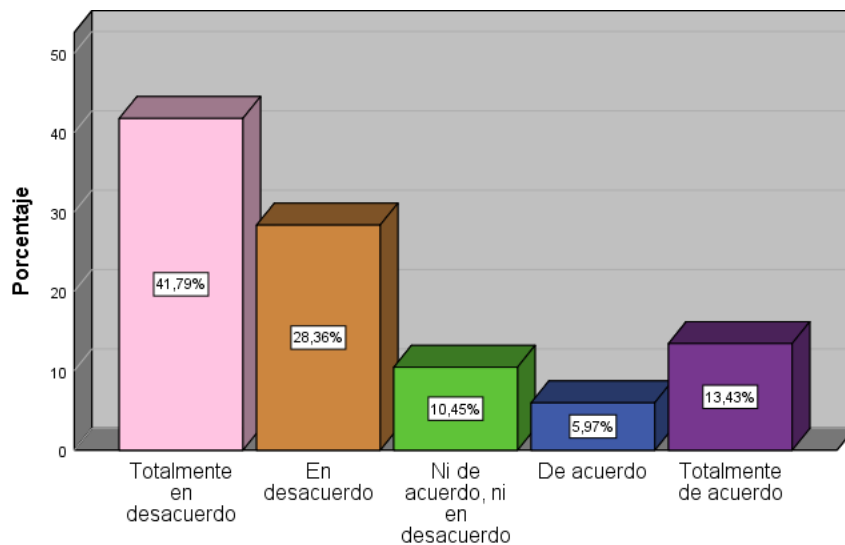


Gráfico de barras del ítem 39

El 41,8 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital presenta una adecuada organización de funciones, un 28,4 % en desacuerdo y un 10,4 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.



Tabla 47

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	38	56,7	56,7	56,7
	En desacuerdo	14	20,9	20,9	77,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	88,1
	De acuerdo	3	4,5	4,5	92,5
	Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 40: El hospital organiza correctamente las actividades para aumentar la productividad.

Figura 42

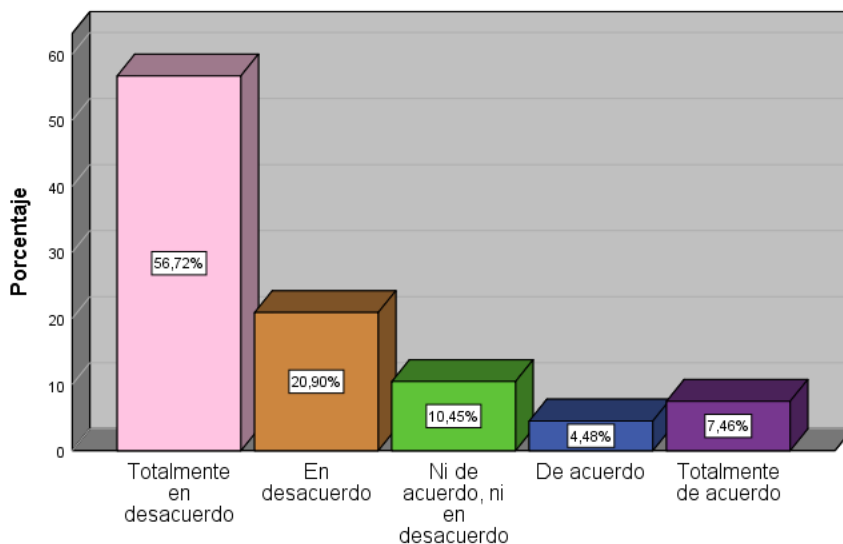


Gráfico de barras del ítem 40

El 56,7 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital organiza correctamente las actividades para aumentar la productividad y un 20,9 % en desacuerdo.



Tabla 48

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	38	56,7	56,7	56,7
	En desacuerdo	14	20,9	20,9	77,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10,4	10,4	88,1
	De acuerdo	3	4,5	4,5	92,5
	Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 41: El hospital brinda un horario adecuado respecto a los descansos eventuales durante el día.

Figura 43

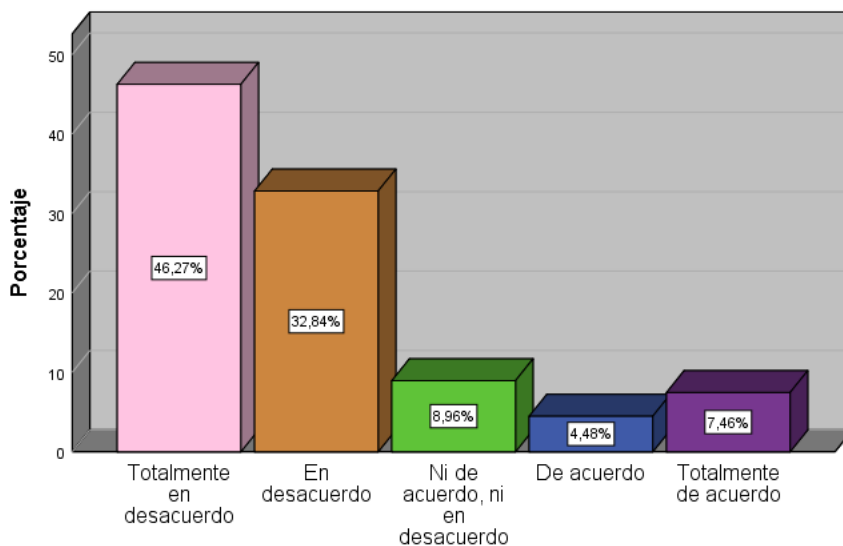


Gráfico de barras del ítem 41

El 56,7 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital brinda un horario adecuado respecto a los descansos eventuales durante el día y un 10,4 % en desacuerdo.



Tabla 49

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	17	25,4	25,4	25,4
En desacuerdo	22	32,8	32,8	58,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	22,4	22,4	80,6
De acuerdo	3	4,5	4,5	85,1
Totalmente de acuerdo	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 42: El hospital respeta el horario de descanso de los trabajadores.

Figura 44

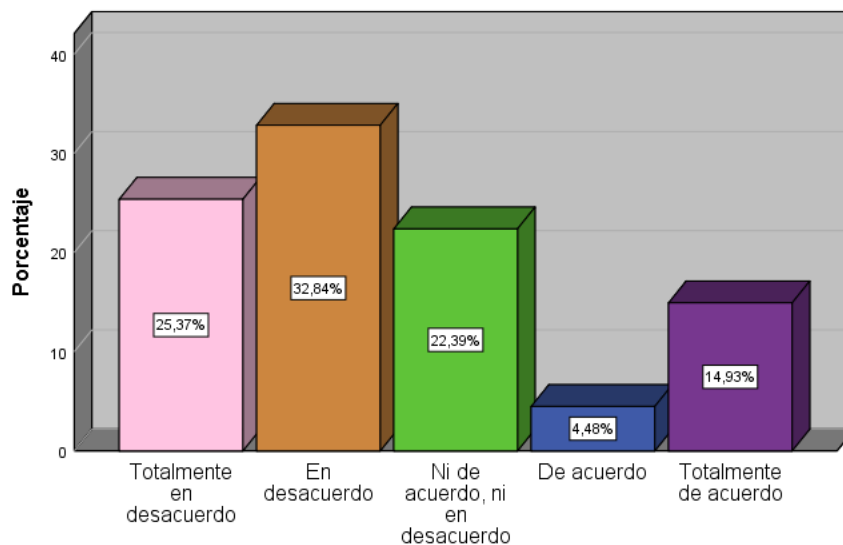


Gráfico de barras del ítem 42

El 25,4 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que cuando se realiza labores fuera de horario, el hospital brinda el descanso posterior correspondiente al trabajador y un 32,8 % en desacuerdo.



Tabla 50

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	23	34,3	34,3	34,3
En desacuerdo	21	31,3	31,3	65,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	16,4	16,4	82,1
De acuerdo	7	10,4	10,4	92,5
Totalmente de acuerdo	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Ítem 43: Cuando se realiza labores fuera de horario, el hospital brinda el descanso posterior correspondiente al trabajador.

Figura 45

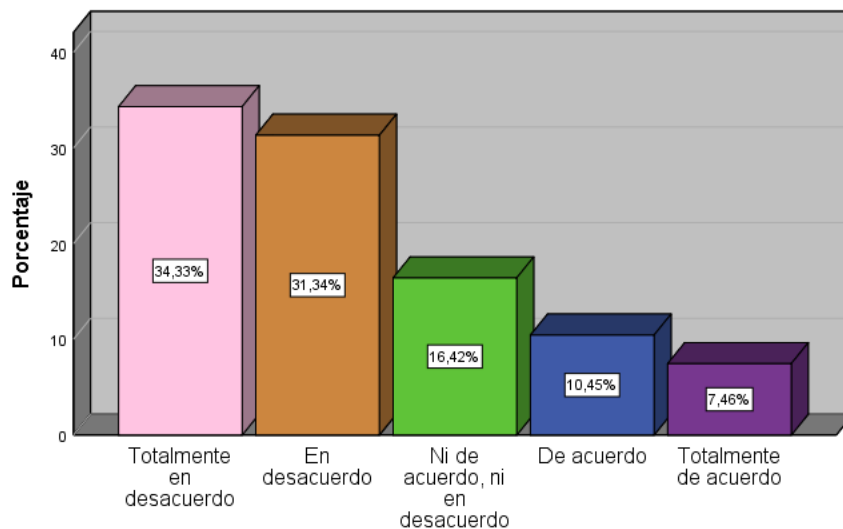


Gráfico de barras del ítem 43

El 34,3 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital respeta el horario de descanso de los trabajadores y un 32,8 % en desacuerdo.



Tabla 51

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	22	32,8	32,8	32,8
	En desacuerdo	13	19,4	19,4	52,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	25,4	25,4	77,6
	De acuerdo	5	7,5	7,5	85,1
	Totalmente de acuerdo	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Ítem 44: El hospital reconoce que los descansos laborales fomentan la estabilidad emocional y física.

Figura 46

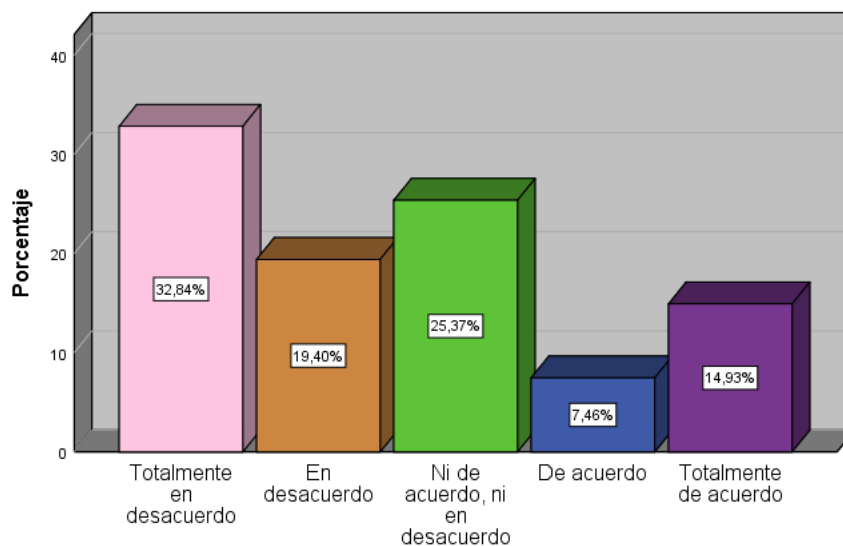


Gráfico de barras del ítem 44

El 32,8 % de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo que el hospital reconoce que los descansos laborales fomentan la estabilidad emocional y física y un 19,4 % en desacuerdo



ANEXO N° 07: Base de datos

	PROCESOS ADMINISTRATIVOS																GESTIÓN DEL TIEMPO																																	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20						
	PLANEACIÓN				ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN				CONTROL				RELACIONES LABORALES				CRECIMIENTO PERSONAL Y RESPONSABILIDADES BÁSICAS				CRISIS O PROBLEMAS PUNTUALES				TIEMPO LIBRE																					
e1	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5		
e2	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5		
e3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
e4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	
e5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
e6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4		
e7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	4	4	4	5	2	3	5	5	5	3	3	2	3	5	4	4	2	3	5	5	2	3	5	4	5	5	4	5			
e8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4		
e9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5		
e10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5		
e11	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	4	3	1	2	3	2	4	4	3	2	5	3	1	4	4	3	1	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3		
e12	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	5	5	5	2	2	3	2	1	5	5	2	1	2	2	2	5	5	2	1	2	2	5	5	2	1	5	5	2	5	2	5	2			
e13	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	3	3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	3	2		
e14	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3			
e15	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	1		
e16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	4	2	2	5	4	4	4	5	2	2	5	5	5	2	2	5	4	2	2	5	2	5				
e17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5		
e18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	2	5		
e19	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3	1	1	3	3	3		
e20	1	1	2	3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3	3			
e21	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3			
e22	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
e23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	3	1	1	5	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1			



e2	4	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	5	5	1	1	2	3	1	1	2	1	1			
e2	5	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	4	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2			
e2	6	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	3	2	5	2	1	1	1	3	4	4	1	1	3	2	1	1	3	3	3			
e2	7	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	2			
e2	8	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1			
e2	9	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1		
e3	0	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1			
e3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1		
e3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	3			
e3	3	1	1	2	3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3			
e3	4	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	3	
e3	5	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
e3	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	3	1	1	5	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	
e3	7	3	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	5	5	1	1	2	3	1	1	2	1	1			
e3	8	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	4	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2			
e3	9	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	5	2	1	1	1	3	4	4	1	1	3	2	1	1	3	3	3			
e4	0	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	2			
e4	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1			
e4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
e4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	
e4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
e4	5	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2
e4	6	3	3	2	2	3	1	4	5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	4	
e4	7	1	2	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3		
e4	8	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	1	2	3	1	1	2	3	1	3
e4	9	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	5	5	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1
e5	0	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	4	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	
e5	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	5	2	1	1	1	3	4	4	1	1	3	2	1	1	3	3	3		
e5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2	
e5	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	



e5 4	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1				
e5 5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1		
e5 6	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1			
e5 7	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	4	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2
e5 8	3	3	2	2	3	1	4	5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	4	
e5 9	1	2	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3			
e6 0	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	1	2	3	1	1	2	3	1	3				
e6 1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2			
e6 2	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	3				
e6 3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	1					
e6 4	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
e6 5	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	5	3	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3					
e6 6	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1		
e6 7	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2			



ANEXO N° 08: Carta de Autorización de la entidad



PERÚ Ministerio de Salud

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO RED DE SALUD SAN MIGUEL



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Miguel, 04 de Julio del 2022.

CARTA N° 075 -2022- GRA-DIRESA/UESSAMI-U.RR.HH.

DRA. HELGA RUHT MAJO MARRUFO

Ciudad.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA QUE REALIZASE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

REF : SOLICITUD

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle un cordial saludo a nombre de la Unidad de Recursos Humanos y el mío propio; y al mismo tiempo, en referencia al documento SOLICITADO se le autoriza a la Sra. **VIVANCO HUAYTA, MERCEDES OFELIA** para realizar la investigación científica con la finalidad de que obtenga el grado académico cuyo título de investigación es "PROCESO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL HOSPITAL DE APOYO SAN MIGUEL".

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima persona

Atentamente,


Abel Sánchez Gómez Cruzado
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

85642587
02922443

ANEXO N° 09: Reporte de turnitin

feedback studio MERCEDES OFELIA VIVANCO HUAYTA Tesis Final

Procesos administrativos y la gestión del tiempo en el hospital de apoyo de San Miguel – Ayacucho 2022

1 TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Mercedes Ofelia, Vivanco Huayta ([Orcid.org/0000-0002-4424-4328](https://orcid.org/0000-0002-4424-4328))

ASESOR:

Mg. Sonia Lidia Romero Vela ([Orcid.org/0000-0002-9403-410X](https://orcid.org/0000-0002-9403-410X))

12 LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma de la modernización del Estado

Resumen de coincidencias

15 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	Alberto Benjamín Espin... Publicación	1 %
5	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	1 %
6	rpmesp.ins.gob.pe Fuente de Internet	1 %
7	www.sistemasblandos... Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 32 Número de palabras: 8656 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado



ANEXO N° 10: Forms de Cuestionario

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfzQboGrbBVXDlfWVt4vjejfnokQWkh-r9ORd5l6OxHuOTEig/viewform?usp=sf_link

Procesos administrativos y la gestión del tiempo en el hospital de apoyo de San Miguel – Ayacucho 2022”

masmat@silfersystem.com (no compartidos)
Cambiar de cuenta

VARIABLE 1: PROCESOS ADMINISTRATIVOS

1. Es importante que toda empresa que quiera tener éxito debe tener una planificación con respecto a la determinación de sus objetivos y estrategias.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

2. Una empresa logra hacer frente a la competitividad cuando tiene bien determinado sus objetivos y estrategias.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

3. Las empresas dentro de sus políticas deben tomar en cuenta la planificación táctica y asignación de recursos con la finalidad de poder tener respuestas ante problemas que se susciten.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo



4. Contar con una planificación táctica y asignación de recursos evitará poder fracasar ante nuevos retos e inversiones.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. Los planes operacionales deben estar proyectados a corto y largo plazo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. Las empresas que no tienen éxito es porque no tienen una óptima planificación en sus planes operacionales.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. Los diseños de la estructura institucional estén basados de acuerdo las necesidades de cada área.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



8. Los diseños de la estructura en una organización están supeditada al presupuesto que manejen.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. La estructura de rutinas y procedimientos debe estar en relación a la toma de decisiones de manera eficiente para que se concreten sus objetivos.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. La estructura de rutinas y procedimientos deben ser elaboradas y conducidas por personas capaces y con experiencia.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. Los métodos y procesos de trabajo y de operación son de ayuda para los trabajadores en su crecimiento profesional.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



12. Los métodos y procesos de trabajo y de operación son uno de los elementos importantes para que la empresa alcance sus objetivos.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. La política, directrices y conducción del personal deben estar plasmadas dentro de una empresa para la seguridad de cada trabajador.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. La política, directrices y conducción del personal coadyuvará a la empresa a tener mayor motivación hacia sus trabajadores.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. La gerencia y aplicación de recursos es necesario que el líder cuente con una persona con una vasta experiencia.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



16. La gerencia y aplicación de recursos deba trabajar de manera continua en el bienestar de sus trabajadores.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. La supervisión y motivación del personal estén siempre dentro de una empresa para lograr los que les hace falta a los trabajadores.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

18. La supervisión y motivación del personal es importante en los trabajadores para alcanzar la satisfacción y tengan un mejor desenvolvimiento en sus labores.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. Los controles globales y evaluación del desempeño empresarial coadyuvarán para tener un mejor monitoreo en sus trabajadores.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



20. Los controles globales y evaluación del desempeño empresarial se ejecuten de manera constante y saber si el desempeño de los trabajadores está siendo eficientes.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21. Los controles departamentales y evaluación del desempeño departamental servirán para tener una mejor supervisión y nivel de sanción.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

22. Los controles departamentales y evaluación del desempeño departamental se deben de ejecutar de manera periódica.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

23. Los controles individuales y evaluación del desempeño individual ayudara a tener una mejor producción en cuanto al desarrollo de las actividades de cada trabajador.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



ANEXO N° 11: SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	El hospital actualiza const...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	El hospital logra hacer fren...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	El hospital dentro de sus p...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	El hospital posee una plani...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	El hospital presenta un ade...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	Usualmente el hospital pre...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	Los diseños de la estructur...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	El hospital presenta una co...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	El hospital presenta una ad...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	El hospital cuenta con prof...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	El hospital cuenta con mét...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	El hospital presenta adecu...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	La política, directrices y co...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	La política, directrices y co...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	El hospital cuenta con pers...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	El área de gerencia y aplic...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	El hospital supervisa y mot...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	El hospital motiva a los tra...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	El hospital evalúa constant...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	El hospital cuenta con un a...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	El hospital evalúa constant...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	Existe una adecuada evalu...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	El hospital evalúa periódica...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	El hospital brinda una evalu...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
25	P25	Númérico	8	0	Los líderes del hospital pre...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
26	P26	Númérico	8	0	Los líderes del hospital pre...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
27	P27	Númérico	8	0	Los líderes del hospital tien...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
28	P28	Númérico	8	0	El hospital se preocupa por...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
29	P29	Númérico	8	0	El hospital toma en cuenta...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
30	P30	Númérico	8	0	El hospital potencia el crec...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
31	P31	Númérico	8	0	El hospital presenta un ade...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
31	P31	Númérico	8	0	El hospital presenta un ade...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
32	P32	Númérico	8	0	El hospital tiene un lazo de...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
33	P33	Númérico	8	0	Existe un sistema de distri...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
34	P34	Númérico	8	0	El hospital vela frecuentem...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
35	P35	Númérico	8	0	El hospital apoya al cumpli...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
36	P36	Númérico	8	0	El hospital prioriza el cump...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
37	P37	Númérico	8	0	El hospital sabe priorizar y ...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
38	P38	Númérico	8	0	El hospital prioriza las activ...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
39	P39	Númérico	8	0	El hospital presenta una ad...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
40	P40	Númérico	8	0	El hospital organiza correct...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
41	P41	Númérico	8	0	El hospital brinda un horan...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
42	P42	Númérico	8	0	El hospital respeta el horari...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
43	P43	Númérico	8	0	Cuando se realiza labores f...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
44	P44	Númérico	8	0	El hospital reconoce que lo...	{1, Totalme...	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
45	V1	Númérico	8	0	Procesos administrativos	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V2	Númérico	8	0	Gestión del tiempo	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
47	D1	Númérico	8	0	Planeación	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
48	D2	Númérico	8	0	Organización	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
49	D3	Númérico	8	0	Dirección	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
50	D4	Númérico	8	0	Control	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
51	D5	Númérico	8	0	Relaciones laborales	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
52	D6	Númérico	8	0	Crecimiento personal y res...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
53	D7	Númérico	8	0	Crisis o problemas puntuales	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
54	D8	Númérico	8	0	Tiempo libre	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
55	V1A	Númérico	5	0	Procesos administrativos (...)	{1, <= 23}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
56	V2A	Númérico	5	0	Gestión del tiempo (Agrupa...	{1, <= 19}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
57	D1A	Númérico	5	0	Planeación (Agrupada)	{1, <= 5}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
58	D2A	Númérico	5	0	Organización (Agrupada)	{1, }...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
59	D3A	Númérico	5	0	Dirección (Agrupada)	{1, <= 5}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
60	D4A	Númérico	5	0	Control (Agrupada)	{1, <= 5}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
61	D5A	Númérico	5	0	Relaciones laborales (Aoru...	{1, <= 5}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada



SPSS Statistics 19.0.0.0

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5
11	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	4	3	1	2	2
12	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	5	5	5	2	2	3	3
13	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	3	3
14	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
15	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	1	1	3	2	1	1	1	1
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5
19	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1
20	1	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1
21	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1
22	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	2	2	2
24	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2
25	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3
27	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2
28	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2
29	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1

Estadísticas de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	67	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad VAR 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	24

Estadísticas de fiabilidad VAR 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	20

Vista de datos Vista de variables