



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital
Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Jesús Alejos Ipanaqué

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración de Talento Humano

PERÚ - 2017

Jurado calificador

Dr. Edwin Martínez López

Presidente del jurado

Dr. Felipe Guizado Oscoco

Secretario del jurado

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Vocal del jurado

Dedicatoria

Con amor y gratitud a Dios, por darme su amor y la perseverancia para lograr todo lo que me propongo, a mi familia por impulsarme en cada momento para alcanzar mis objetivos.

Agradecimiento

A mis padres que desde el cielo me siguen impulsando a seguir adelante por un futuro mejor, a mi esposa que es el soporte de mi hogar, a mis hijos que con su paciencia contribuyen a mi superación profesional y a mis maestros, por su tiempo dedicado a mi enseñanza.

Declaratoria de autoría

Yo, Jesús Alejos Ipanaqué, identificado con DNI N° 25546077, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad de la Universidad César Vallejo, sede/filial Los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016” presentado en 109 folios, para la obtención del grado académico de magister Gestión Pública es de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de octubre de 2016

Firma

Presentación

Estimados miembros del jurado,

Ante ustedes muestro mi tesis titulada “Gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016”, que tiene como objetivo establecer la relación entre el clima laboral y la gestión administrativa en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016, en concordancia al Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La reciente investigación está ordenada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El capítulo segundo: Marco metodológico, está referido a las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El capítulo tercero: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, expresa la discusión de los resultados. El capítulo quinto, presenta las conclusiones. En el capítulo sexto, se formulan las recomendaciones. En el capítulo séptimo, se muestran las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Tabla de contenidos

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista	21
1.3 Justificación	33
1.4 Problema	34
1.5 Hipótesis	35
1.6 Objetivos	36
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	38
2.2 Operacionalización de variable	38
2.3 Tipo de estudio	39
2.4 Diseño de investigación	39
2.5 Población, muestra y muestreo	40
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.7 Método de recojo de datos	45
III. Resultados	47
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	68
VII. Referencias	70
Anexos	74
Anexo A: Artículo Científico	
Anexo B: Matriz de consistencia	
Anexo C: Instrumentos de recolección de datos	

Anexo D: Certificados de validación de instrumentos

Anexo E: Base de datos

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión administrativa	38
Tabla 2	Operacionalización de la variable clima laboral	39
Tabla 3	Validación de juicio de expertos	43
Tabla 4	Niveles de confiabilidad	44
Tabla 5	Estadística de fiabilidad de la gestión administrativa	44
Tabla 6	Estadística de fiabilidad del clima laboral	45
Tabla 7	Distribución de la muestra según sus niveles de la variable gestión administrativa.	48
Tabla 8	Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión planificación administrativa.	49
Tabla 9	Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la organización administrativa.	50
Tabla 10	Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la dirección administrativa.	51
Tabla 11	Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión del control administrativo.	52
Tabla 12	Distribución de la muestra según sus niveles de la variable clima laboral.	53
Tabla 13	Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión motivación del trabajo.	54
Tabla 14	Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión comunicación horizontal.	55
Tabla 15	Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión liderazgo.	56
Tabla 16	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.	57

Tabla 17	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la planificación administrativa y el clima laboral.	58
Tabla 18	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la organización administración.	59
Tabla 19	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dirección administrativa y el clima laboral.	60
Tabla 20	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el control administrativo y el clima laboral.	61

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Distribución de la muestra según sus niveles de la variable gestión administrativa.	48
Figura 2. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión planificación administrativa.	49
Figura 3. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la organización administrativa.	50
Figura 4. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la dirección administrativa.	51
Figura 5. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión del control administrativo.	52
Figura 6. Distribución de la muestra según niveles la variable clima laboral.	53
Figura 7. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión motivación del trabajo.	54
Figura 8. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión comunicación horizontal.	55
Figura 9. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión liderazgo.	56

Resumen

El presente trabajo de investigación denominado: Gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población la constituyeron 30 personas de la zona administrativa, la muestra estuvo constituida por la misma cantidad de la población. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y las herramientas de recolección de información fueron dos cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Encontrando en los trabajadores de la zona administrativa en el Hospital Hipólito Unanue, que el 54% manifiestan que la gestión administrativa es adecuada y el 66% es regular. El coeficiente de correlación es positiva alta (0,769**), lo que indica que la misma es significativa al nivel 0,01 (bilateral) y cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Palabras claves: *Gestión administrativa, clima organizacional y trabajadores de la zona administrativa.*

Abstract

This research entitled: administrative management and the working environment in the Hipólito Unanue Hospital of el Agustino district, 2016, general objective was to determine the relationship between the Administration and the labour climate in the Hipólito Unanue Hospital of the district el Agustino, 2016.

The type of research according to its purpose was substantive of the descriptive level, of quantitative approach; of non-experimental design. The population was constituted by 30 people of the administrative zone; the sample was constituted by the same amount of the population. The technique used to collect information was a survey and the tools of data collection were two questionnaires that were duly validated through expert judgments and determining the reliability through the Cronbach Alpha statistic.

Finding in the workers of the administrative area in the Hospital Hipólito Unanue, that 54% stated that the administrative management is adequate and 66% is regular. The correlation coefficients is positive high (0.769 **), indicating that it is significant at the 0.01 level (bilateral) and complies with being less than 0.05. Therefore the administrative management is related to the working climate in the Hospital Hipólito Unanue of the district the Agustino, 2016.

Words key: management administrative, climate organizational and workers of the zone administrative.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

La presente investigación se basó en contribuciones de orden académico de autores, realizados en el ámbito nacional e internacional, el cual se muestra a continuación y que se emplearon para la discusión de los resultados obtenidos.

Antecedentes internacionales

Sánchez (2013) en su tesis titulada “La administración como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “. Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo. Tuvo como objetivo incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo del Hospital, para lo cual tuvo que examinar los aspectos motivacionales dominantes como elementos claves para el desempeño laboral. “Dr. Adolfo Prince Lara”. Efectuó una investigación básica, de nivel descriptivo, donde el grupo a investigar estuvo determinado por una población de doce trabajadores. Siendo el objeto de estudio una población reducida, selecta y semejante no se emplearon criterios muestrales. Por lo que se admitió la totalidad de la misma. La técnica e instrumento que se emplearon para la recolección de datos fue un cuestionario tipo encuesta con 39 preguntas cerradas escala de LÍkert. Para darle validación al instrumento la técnica empleada fue de juicio de expertos, con una confiabilidad realizada a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, que dio como resultado un grado de confiabilidad del 0.88 considerando para su aplicación válida. Concluyendo de esta manera: que existe un alto índice de insatisfacción por el personal ya que el ingreso de sus remuneraciones que perciben no le parece conforme con las funciones que desempeñan en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por lo antes dicho se tiene en cuenta que sus la motivación en cuanto a sus necesidades se encuentran medianamente relacionadas a la gestión administrativa.

Jaramillo y Gonzales (2011) en su tesis administración laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de la Celia Risaralda, *Colombia*, planteó como

objetivo general establecer el índice de la administración laboral del personal de la alcaldía municipal de la Celia Risaralda consiguiendo hallar mecanismos que permitan mejorar el desempeño laboral en sus respectivas actividades. El tipo de investigación es básica, descriptiva y correlacional, la población está conformada por los colaboradores de la alcaldía de La Celia, para el estudio de las correlaciones entre las variables independientes, aplican el Coeficiente de correlación de Pearson y el análisis de consistencia y fiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. En consecuencia el resultado obtenido estableció que el índice de administración del trabajo que tienen los empleados de la alcaldía municipal de la Celia Risaralda es muy positivo, pero se ve restringido debido a que el 44% de los empleados ven pocas oportunidades de ascensos, debido a la naturaleza de los cargos y a las políticas laborales instituidas, afectando también dicho resultado el desconocimiento de procedimientos de reembolso por el pago de transporte y las inadecuadas y poco aptas instalaciones físicas de los empleados que impiden un buen desarrollo de las actividades diarias.

León (2013) en su tesis Aportes del Liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis al caso Bancolombia de Arauca, Colombia. Planteó como objetivo determinar las contribuciones del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional en la institución del sector financiero Bancolombia, Arauca. En la metodología aplicada utilizó un enfoque mixto, cuantitativo empleando algunas técnicas cualitativas. La presente tesis es de tipo Explicativo-Descriptivo. Se consideró como instrumento la ejecución de entrevistas a nivel directivos y análisis documental alcanzado por la institución, como una estrategia de la investigación cualitativa. Teniendo diferentes grupos que conforman la institución, tuvieron que determinar técnicas de investigación Organizacional Climate Questionnaire proposición hecha por Litwin y Stringer (1968). La población estuvo conformada por los colaboradores de la empresa del sector financiero Bancolombia. Se concluyó que el trabajo en equipo, la comunicación y el estilo de Liderazgo, aportan significativamente al clima laboral de la empresa Grupo Bancolombia. La empresa se maneja democráticamente con un estilo de liderazgo óptimo, con líderes que revelan características trascendentales que determinan un manejo de dirección efectiva,

son considerados expertos en liderazgo, optimistas y flexibles que cimientan relaciones de confianza y de apoyo en sus equipos de trabajo, creando gente competitiva y comprometida con desempeños excelentes. Bancolombia se caracteriza por el manejo de una comunicación efectiva, motivadas, apoyado y comprometido consolidados y comprometidos para el cumplimiento de la misión establecida por la organización, Cuenta con líderes que siempre están motivados empleando situaciones de estrategias que le han permitido generar un ambiente confortable y de satisfacción laboral y en consecuencia en beneficio de la institución.

Peñarreta (2014) en la tesis *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral, de los empleados del GAD Municipal de Loja. Ecuador*. Planteó su objetivo, identificar el grado de influencia de los diferentes estilos de Liderazgo en el nivel, satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja. Para ello se aplicó una metodología no experimental, observándose fenómenos idénticos en todo su contenido natural. Las variables liderazgo y satisfacción en el trabajo no serán manipuladas ni intervenidas o influenciadas directamente solo serán observadas en su entorno. Teniendo como diseño una investigación transaccional, correlacional, ya que en principio se describirán las variables de investigación y posteriormente se medirán las posibles relaciones entre ellas. Llegando a la conclusión dicha investigación de que la relación entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral no se encuentra una relación clara entre las mismas; explicado por la indiferencia de sus colaboradores, al cumplimiento de los objetivos organizacionales. También porque, de acuerdo a sus características y sus responsabilidades los directores y jefes departamentales del GAD Municipal de, realizan funciones que corresponden a las de un administrador dejando de lado su liderazgo. El presente trabajo ha aportado a mi tesis, el análisis de diversas teorías sobre liderazgo, liderazgo, actitudes, Motivación y satisfacción laboral, y la descripción de la aplicación de los cuestionarios, tanto de liderazgo, como de satisfacción laboral.

Olaz (2011) El título de estudio fue: “Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias”, concluyendo que el clima es muy distinto

a una tarea que esté ejecutando el individuo es muy ajeno a ello, observando diferentes sensaciones de clima en individuos desarrollando el mismo tipo de trabajo, influyendo en la satisfacción del personal y a su vez en la productividad, el factor humano es el elemento vital para el desarrollo de los procesos en una organización y es que la percepción de la realidad que tienen las personas, puede no ser consciente y, estar deformada por una serie de situaciones contaminantes. Asimismo el estudio del clima laboral es preciso diferenciar la satisfacción de las personas con la motivación, más que como en el tiempo, teniendo procesos emprendedores que varía en función de unas coordenadas espacio-temporales. Por ello, Clima Laboral permitirá medir el nivel de satisfacción del personal en general desarrollando la capacidad de anticipación a situaciones adversas y comprometidas.

Antecedentes nacionales

Farfán (2011) planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout del personal docente de secundaria, el estudio de carácter no experimental, de un diseño descriptivo correlacional. El tipo de muestra utilizado fue el probabilístico, compuesto de 367 personas todos docentes entre mujeres y hombres, de distintos grados de nivel secundario de los centros educativos estatales y particulares de Lima Metropolitana. Para la medición de las variables se emplearon instrumentos, la escala de Clima Social de R.H Moos y el Inventario Burnout de Maslach. Los resultados que se obtuvieron se certificaron niveles medios de burnout, en los diferentes niveles de educación estatales y particulares. Asimismo la correlación de la dimensión autorrealización con el clima laboral del síndrome de burnout realizando una muestra de estudio, se llegó a determinar una correlación positiva baja en la variable autonomía, entre la dimensión agotamiento emocional con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout. Por lo que esta variable autonomía del clima laboral, Se obtuvo una correlación negativa baja con la dimensión realización personal.

Vásquez (2011) realizó un estudio titulado: "Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional

Arzobispo Loayza”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. El objetivo principal en el presente estudio de investigación fue identificar el nivel de motivación y la relación que existe con la satisfacción laboral del personal de enfermería las cuales nos permitiría identificar estrategias para que todos estén motivados y satisfechos en las labores efectuadas, En tal sentido, la Satisfacción laboral y la Motivación constituyen una tarea necesaria como indicadores de la productividad y el desempeño laboral. Llegando a la conclusión: 25(48%) de las enfermeras(os) presentan una motivación intermedia. Y cuando valoramos las dimensiones de la motivación se obtuvieron que más de 50% de los profesionales presentan motivación media; predominando las dimensiones identidad y autonomía, Por lo que se obtuvieron niveles estadísticamente significativas de motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea presentan un nivel bajo. Acerca de la satisfacción laboral el 28(53.8%) de las enfermeras(os) tienen un nivel medio; en concordancia con los factores determinantes en la satisfacción laboral se encontró más del 40% de estos profesionales presentan un nivel medio, sobresaliendo los factores beneficios laborales y remunerativos, desempeño de tareas en relación con la autoridad

Barnett, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012) realizó un estudio titulado: “Relación de los factores motivacionales y el desempeño de los funcionarios del sector bancario peruano”, para optar el grado de magíster en Administración Estratégica de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, tiene como objetivo determinar si existe relación entre los factores motivacionales de los gerentes del sector bancario peruano o de banca múltiple para apoyar en el diseño de efectivos sistemas de compensaciones y de puestos de trabajo para toda la población, y así aportaremos a mejorar nuestro estilo de trabajo y llegar a un buen desempeño laboral. Este trabajo de investigación está basado en un estudio cuantitativo, descriptivo, transeccional no experimental, utilizando como instrumento de investigación el Cuestionario de Motivación para el Trabajo – CMT (Toro, 1992), estructurado para medir 15 factores motivacionales de su entorno laboral Latinoamericano. La investigación se enmarca dentro del modelo teórico de motivación de Fernando Toro Álvarez (1992), el cual es un resumen de conceptos, de principios y elementos de las teorías clásicas de motivación para el

trabajo. El tamaño que se aplicó de la muestra para el CMT es de 228 funcionarios de la ciudad de Lima de los bancos más importantes del sector tomando cuatro modelos: (a) Banco de Crédito del Perú, (b) BBVA Banco Continental, (c) Interbank y (d) Scotiabank, por la fuerte demanda de concentración en el mercado en estos cuatro bancos. Es importante resaltar que los resultados de la investigación concluyen: que existe una correlación positiva entre los factores motivacionales internos y el desempeño de los funcionarios del sector bancario peruano son el reconocimiento y poder, los principales factores motivacionales externos son interés por la promoción y el salario, y los medios preferidos en la obtención de resultados es la dedicación a la tarea y la requisición.

Alva y Juárez (2014) realizaron un estudio titulado Relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo, Perú. Planteó como objetivo determinar la si existe relación entre el nivel de la gestión administrativa con el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo. El diseño utilizado fue el descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 colaboradores, a quienes se aplicó una encuesta para determinar el nivel de satisfacción de sus trabajadores. Llegando a la conclusión que la relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel de productividad es directa, a pesar de que la empresa no otorga incentivos, capacitación, ni proporciona recursos necesarios para alcanzar una mayor productividad. El nivel medio de gestión administrativa de sus empleados se explica, por la razones de insatisfacción laboral, no se reconoce su desempeño, no hay buena relación con sus jefes, no se les capacita, existe descontento respecto a sus remuneraciones y a la carga de responsabilidades encomendadas. El nivel medio de productividad se explica por la falta de orientación a los objetivos de la institución y los resultados esperados y el entrenamiento del personal es insuficiente. Para este caso será necesario plantear estrategias para mejorar los niveles de satisfacción laboral, ya que también mejoraran los niveles de productividad.

Aguilar y Guerrero (2013) realizaron un estudio titulado: La habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Básica alternativa estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, Lima, 2013, Perú. Planteó como objetivo identificar si existe una relación entre las habilidades de los directivos: personales, interpersonales y grupales desarrolladas en función al desempeño de los Directores con la satisfacción laboral del profesional docente en los Centros de Educación Básica Alternativa Estatales de la UGEL N° 04. En tal sentido en esta investigación se encuentra inmersa dentro de la investigación científica con una dirección no experimental, transversal o transeccional de tipo correlacional- descriptiva, adaptando una metodología cuantitativa en el análisis e interpretación de datos sobre la muestra determinada por los directores y docentes de dicho Centro de Educación. Empleando un diseño no experimental de corte transversal. Conformada por una población de 320 personas, la encuesta se aplicó a una muestra de 172 personas. Se llegó a la conclusión que las habilidades directivas se relacionan con la satisfacción laboral del personal del Centro Educativo, en tal sentido los directores indiscutiblemente necesitan mantener siempre tres básicas habilidades administrativas siendo estas: habilidades personales conformadas por los conocimientos y competencias en un campo especializado, las habilidades interpersonales de un buen trato con los subordinados siendo el personal docente de servicio, estudiantes y usuarios educativos en general y finalmente empleando habilidad para el buen desempeño laboral y sobre todo el trabajo en equipo tal es así que mantendremos una cultura organizacional y enseñar a trabajar en grupo para llegar a concertar acciones pedagógicas en equipo para así lograrlas metas y objetivos estratégicos trazados de la institución.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista

Bases teóricas de la variable gestión administrativa

Chiavenato (2011) sobre gestión administrativa afirmó:

La administración es la dirección racional de las actividades de una organización, ya sea lucrativa o no, en ella se aborda la planificación,

organización, dirección y control de las actividades separadas por la división del trabajo que ocurren dentro de una empresa (p.3).

Por lo tanto la administración es imprescindible para la existencia, supervivencia y llegar al éxito de las organizaciones. Sin una buena administración, las empresas nunca tendrían condiciones que les permitieran existir y crecer satisfactoriamente.

Robbins y Coulter (2012) definió: “La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas. (p.21)

De lo antes manifestado diremos que la administración es la coordinación de nuestras distintas tareas y cumplir con nuestras funciones en forma eficiente y eficaz. La gestión administrativa es muy importante para cualquier organización, es el proceso por el cual trabajando en equipo, las personas que la conforman cumplen con mayor eficiencia objetivos específicos. En tal sentido es un proceso muy específico consistente en las actividades de planificación, organización ejecución y control, que tenemos que enmarcarlo para determinar y alcanzar los objetivos trazados con la participación democrática de todos los seres humanos utilizando además recursos externos.

Hitt, Black y Porter (2012, p.21) “la administración como el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de las metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional”

La administración son los procesos para organizar y utilizar en conjunto los recursos para llegar hacia la meta. Asimismo, es el conjunto de funciones o procesos básicos (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar), que, al realizarlos en forma conveniente, habría repercutido de manera positiva en la eficacia y eficiencia de los trabajos realizados en la organización. Por lo tanto, el administrar es cumplir las funciones básicas para una excelente administración como planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar para una excelente eficiencia y eficacia.

Da Silva (2012, p.21) “la administración como un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización”

Es preciso resaltar que la administración es una manera de aprovechar los recursos de la empresa en forma eficiente y eficaz para lograr los objetivos trazados de dicha institución.

Marcelo (2012, p. 163) “es el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas”.

La administración consiste en un conjunto de funciones, de manera consciente y constante, utilizando los mejores recursos para llevar en orden una organización. Todas las instituciones tienen a su cargo personas capaces y con el don de servir con mentes positivas para lograr alcanzar sus aspiraciones.

Campos y Loza (2011, p.14) “la gestión administrativa es la capacidad de la empresa para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles”. “Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos”.

La gestión administrativa es la forma que la empresa tiene para alcanzar y evaluar sus objetivos con el uso responsable de sus recursos.

Importancia de la gestión administrativa

Según Chiavenato (2012):

La gestión administrativa proporciona una guía para la ejecución de actividades y manejo de recursos de una organización. Por lo que ha tenido un crecimiento acelerado en los últimos tiempos afrontando nuevos retos y formas en su aplicación. Para una excelente gestión administrativa debemos tener en cuenta los siguientes elementos: Planificación, organización,

dirección, control. Es decir son las funciones de una excelente gestión administrativa (p. 113)

Esto quiere decir que para una excelente gestión administrativa se debe tener en cuenta la planificación, organización, dirección y control con el fin así de conseguir los objetivos de una empresa.

Según Robbins y Coulter (2014) indicó:

La gestión administrativa es garantizar las actividades laborales sean ejecutadas con eficiencia y eficacia por los administradores. Los gerentes tienen que vérselas con recursos escasos (incluyendo, personas, dinero e infraestructura) también debe ocuparse de la eficiencia de los trabajadores para cumplir con los objetivos de la empresa en el tiempo determinado. Asimismo la coordinación y supervisión de las actividades laborales de los trabajadores de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz (p. 45)

Esto significa que los gerentes deben llevar a cabo una gestión de forma eficiente y eficaz para lograr los objetivos de la empresa.

Características de la Gestión Administrativa

Según Robbins y Coulter (2014) Señaló:

La gestión administrativa es la función que desempeñan los gerentes, cada empresa cuenta con un propósito definido, generalmente expresado en las metas que pretende lograr. Se requiere de ellas para llevar a cabo el trabajo necesario para que la empresa cumpla sus objetivos (p.7)

La importancia es la gestión administrativa es un proceso de diseño y mantenimiento de un entorno, con el propósito de cumplir de manera eficiente los objetivos establecidos.

Según Chiavenato (2012):

La gestión administrativa es definir las estrategias, diagnosticar situaciones, evaluar recursos, planear su aplicación, resolver problemas, generar innovación y competitividad. Asimismo el administrador propone desarrollar la

capacidad de pensar, definir situaciones organizacionales complejas, diagnosticar y plantear soluciones e innovaciones en la organización (p. 2).

La importancia de la gestión administrativa es proporcionar y actualizar el conocimiento, de afinar con eficiencia en las funciones.

Estilo de la Gestión Administrativa

Según Chiavenato (2012):

La gestión administrativa autoritaria, es el administrador que centraliza las decisiones e impone sus órdenes al grupo. Gestión administrativa Liberal, el administrador que delega todas las decisiones en el grupo, de las cosas enteramente a su voluntad y no ejerce control alguno. Gestión administrativa democrático, el administrador conduce y orienta al grupo, y también incentiva la participación democrática de las personas (p.38)

Hoy en día las empresas al igual que las personas, deben utilizar los tres estilos de gestión administrativa, deben ser creativas, innovadoras para lograr organización o empresa.

Dimensiones de la gestión administrativa

De acuerdo Chiavenato (2012) las dimensiones de la variable son:

Planificación, organización, dirección y control.

Dimensión 1. Planificación

Chiavenato (2012):

Las organizaciones no trabajan con base en la improvisación. Casi todo lo que hacen lo tienen planeado con anticipación. Es la primera función de la gestión administrativa, porque sienta las bases para las demás. Así mismo, es la que define cuáles serán los objetivos por alcanzar y que se debe hacer para llegar a ellos. (p.124).

Además de la jerarquía de los objetivos existe una jerarquía de la planificación y está conformado por tres niveles: estratégica, táctica y operacional. La planificación es definir a dónde se quiere llegar, lo que se debe hacer, cuando, como y en que secuencia.

Robbins y Coulter (2012):

Que es la función administrativa que involucra la definición de los objetivos de la organización, el establecimiento de estrategias para lograrlos y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades laborales. La planificación requiere esfuerzo para lograr los objetivos específicos. (p.220).

El propósito de los planes específicos radica precisamente en señalar como se lograrían los objetivos

Dimensión 2. Organización

Chiavenato (2012):

La organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos implicados en su administración, así como en establecer sus atribuciones y las relaciones entre ellos. En consecuencia, organizar consiste en: Determinar las actividades específicas necesarias para alcanzar los objetivos planeados, agrupar las actividades en una estructura lógica y encargar las actividades a puestos y personas específicos. (p.129).

Robbins y Coulter (2012):

Refirió a la función administrativa como disponer y estructurar el trabajo para poder lograr los objetivos de una organización, tratándose de un proceso de gran valor mediante el cual los funcionarios diseñan una estructura organizacional. Dividir tareas entre diferentes tipos de trabajos y servicios y/o departamentos específicos, coordinar las diversas tareas organizacionales, agrupar los puestos de trabajo en unidades, coordinar las diversas tareas organizacionales, establecer líneas formales de autoridad (p.332).

De acuerdo Koontz y Wehrich (2007) consiste: “establecer una estructura deliberada de roles para que los desempeñen los miembros de una organización”. (p. 27).

La finalidad específica de la estructura en una organización es crear en lo posible un entorno adecuado para el desempeño humano. La organización son las acciones para disponer para lograr un fin concreto. En tal sentido la organización consiste en enlazar y coordinar todos los recursos, llámese humanos, financieros, físicos, de información, siendo necesarios para lograr las metas trazadas, y que sus actividades sean incorporadas a los agentes de una organización, determinar las responsabilidades del puesto y agrupar de acuerdo a sus funciones en cada unidad de trabajo.

Dimensión 3. Dirección

Chiavenato (2012):

Es la función administrativa que orienta y guía el comportamiento de las personas en función de los objetivos que se deben alcanzar. Es una actividad de comunicación, motivación y liderazgo, pues se refieren a las personas. En cuanto a su alcance, la dirección opera en tres niveles global (dirección), departamental (gerencia) y operacional (supervisión) (p.130).

La dirección constituye una de las más complejas funciones administrativas por el hecho que involucra la orientación a donde llegaremos como empresa.

Koontz y Wehrich (2007) consiste: “en influir en las personas que contribuyan a las metas de las organizaciones y grupos. En particular se relaciona con el aspecto de trato personal de la administración”. (p. 28)

De esta manera de acuerdo a los autores se analiza que los mejores administradores tienen que ser buenos líderes eficientes y eficaces. Como el liderazgo requiere de seguidores con las mismas capacidades de emprendimiento y ser positivos y así los administradores avanzan con quienes les ofrezcan medios para satisfacer sus necesidades, anhelos y deseos, por tanto la dirección abarca motivación, estilos métodos de liderazgo y de comunicación.

Dimensión 4. Control

Chiavenato (2012):

La finalidad del control es asegurar que los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido se ciñan lo más posible a los objetivos establecidos previamente. El control consta de cuatro fases: establecer los estándares, observar el desempeño, comparar el desempeño con el estándar y corregir para eliminar las variaciones o las desviaciones. En cuanto a su alcance, el control se presenta en tres niveles: estratégico, táctico y operacional (p.135).

El control es fundamental porque guía la actividad que se desarrolla hacia un fin determinado.

Robbins y Coulter (2014) definió que:

Es el proceso de supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral. Todos los gerentes deben ejercer esta la función de control, aun cuando el desempeño de sus unidades tenga el nivel planeado, porque la única forma de determinar si esto es así, es evaluando que actividades se han llevado a cabo y comprando el desempeño real con el estándar que se desea lograr (p.266).

El control es fundamental porque, sirve de guía para alcanzar eficazmente los objetivos que se plantean por ello podremos definir al control como un proceso de retroalimentación de una actividad que se desarrolla hacia un fin determinado.

Bases teóricas del clima laboral

Chiavenato (2011) definió:

El clima organizacional constituye el medio interno a la atmosfera psicológica característica de cada organización. Está ligado a la moral y la satisfacción de las necesidades de sus miembros y puede ser saludable o enfermizo, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, lo cual depende de lo que ellos sientan respecto de la organización (p. 273)

El tal sentido podemos afirmar que el clima organizacional es muy importante hoy en día para casi todas las organizaciones, se refiere al ambiente de trabajo propio de una organización influyendo en forma directa la conducta y el comportamiento de sus miembros, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, de modo que las personas interactúan en una organización, en referencia a su entorno al ambiente de trabajo ejerciendo influencia directa en la conducta y el comportamiento del recurso humano.

Méndez (2006) afirmó:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (p.108)

En tal sentido la atención al clima de la organización para los directivos en las empresas e instituciones, está siendo cada día más importante ya que ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas, se ha probado su existencia real, y su poderosa incidencia en los resultados de la gestión utilizando para su medición técnicas y análisis e interpretación.

Brunet (2004) afirmó: “Las definiciones objetivas u objetivistas privilegian una comprensión del clima como mero conjunto de características organizacionales tangibles y que influyen sobre la conducta de sus integrantes” (p.23).

Si la cultura es todo complejo que incluyen los conocimientos de significados abstractos, el clima organizacional representa las emociones que la persona actúa frente a la organización la cual guarda relación con la motivación, en consecuencia, la percepción con lo abstracto de los trabajadores se refiere a la parte física como emocional dentro de su centro de labores.

Marchant (2005) explicó: “Mientras menos satisfactorio sea el clima, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la empresa es menor. Los esfuerzos que haga la empresa por mejorar ciertos atributos del clima organizacional”.

Dimensiones del clima laboral

Dimensión 1. Motivación en el trabajo

Asimismo, Chiavenato (2011) sobre Influencia de la motivación humana señaló:

La teoría de la motivación trata de explicar el comportamiento de las personas. La administración científica se basa en el concepto de homo economicus, según el cual el comportamiento del hombre es motivado exclusivamente por la búsqueda de dinero y las recompensas salariales y materiales del trabajo; por lo tanto, el enfoque clásico de la administración se fundamenta en esa estrecha teoría.(p. 86)

Razón por la cual la motivación no es muy sencillo de conceptualizar, implica necesidades deseos incomodidades y expectativas, podemos decir que es un conjunto de acciones que refleja en la personalidad del individuo, se relaciona con diversos impulsos, deseos, necesidades, anhelos y otras fuerzas. Los funcionarios motivan cultivando un ambiente en el cual las personas realizan su trabajo de una manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Asimismo, la teoría de la motivación Son numerosos, todas de alguna manera responden a un interés para el conocimiento humano y a las necesidades de las personas, tomando en cuenta como patrones de referencia, que no todos los hombres estamos motivados a satisfacer las mismas necesidades y esto tiene muchas implicancias en primer lugar su entorno y en segundo las circunstancias y los hechos que han influido en ellos.

Robbins y Coulter (2010, p. 341) definió que: “La motivación es el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta”.

Podemos concluir de esta manera que la motivación: tiene tres elementos claves: intensidad, dirección y persistencia. El elemento intensidad es una medida de energía o impulso. Un ser humano motivado pone mayor empeño y trabaja duro. Por lo que, se debe considerar también la calidad del esfuerzo. Los niveles altos del empeño no necesariamente llevan a un desempeño laboral favorable a menos que sea canalizado en una dirección que beneficie a la organización. El esfuerzo dirigido a lograr las metas de manera consistente hacia la organización es lo que necesitamos que nuestros trabajadores se esfuercen y perseveren para alcanzar esas metas y objetivos trazados.

Koontz y Weihrich (2007):

La motivación es un término general que se aplica a todos los impulsos, anhelos, necesidades, deseos y otras fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir hace lo que creen que satisfacer esos impulsos y deseos e inducirá a los subordinados a actuar de la manera deseada (p. 284)

Asimismo los seres humanos son los únicos responsables de su propia motivación, no todas las personas están motivadas para alcanzar una meta eso dependerá de su entorno en el que están acostumbrados a vivir, si piensan que esta meta vale la pena ahí recién hacen un esfuerzo y tratan de llegar a su propósito.

Según De La Fuente y Justicia (2004) define: “la motivación “es una variable muy importante ya que no hay un modelo de aprendizaje que no incorpore una teoría de la motivación sea implícita o explícitamente” (p. 21).

La motivación es la fuerza y dirección que nos impulsa a realizar actividades. Es importante destacar que cuando estamos motivados tenemos la voluntad de realizar actividades y además, somos capaces de persistir en el esfuerzo que esa actividad requiere con el tiempo oportuno y necesario para conseguir el objetivo que nos hayamos propuesto.

Dimensión 2. Comunicación horizontal

Chiavenato (2011) precisó:

La comunicación horizontal se produce entre personas y departamentos que están en un mismo nivel jerárquico, por lo tanto se desplaza siguiendo las líneas horizontales del organigrama, en sus diferentes niveles, produciendo un intercambio de informaciones entre compañeros o iguales. La más estudiada es la que se da a niveles directivos ya que entre estos cargos es donde la comunicación horizontal tiene mayor repercusión para la empresa puesto que son muchas las funciones que se desarrollan casi exclusivamente a través de la comunicación (p. 88)

En tal sentido la comunicación es el proceso por el cual Los trabajadores se comunican de manera más natural, abierta y efectiva con sus iguales que con sus superiores. Con sus compañeros, comparten una comunicación de confianza. Se trata de un hecho que influye de forma directa en que exista menor nivel de distorsión y una transmisión más fidedigna en este tipo de comunicación. Incluso en la actualidad todavía se sigue utilizando como una forma de comunicación, por medio de figuras Los mensajes horizontales son principalmente de naturaleza coordinadora, para que sean efectivos debe existir una relación interpersonal ágiles y en cooperación entre los miembros de la organización que les trasmite confianza entre ellos, siendo este un medio de comunicación universal.

Dimensión 3. Liderazgo

Chiavenato (2011):

El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (p. 89).

Dentro de este contexto, se dice que: científicamente está demostrado que el liderazgo es la relación que existe entre el jefe y los trabajadores. Por ello, se entiende que la motivación está asociada al liderazgo que se ejerce con esa

persona ya que la manera como va liderar va hacer sentir a esa persona libre y a gusto en su trabajo. Es esencial en toda sus funciones de la administración, porque el administrador debe conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, es decir liderar.

1.3 Justificación

Justificación teórica

Esta investigación tiene justificación teórica, la cual se encuentra sustentada en los resultados de una investigación generalizando e incorporando el conocimiento científico y sirven para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes de las que debemos de superar. De acuerdo a la idea del autor los problemas administrativos que se presenta en las organizaciones se deben resolver inmediatamente, para evitar las consecuencias negativas que puede traer, procurando que la administración mejore cada día a fin de satisfacer al usuario. En esta misma línea el problema que se suscita dentro del personal debe ser intervenido y resuelto con prioridad, evitando que dichos problemas tenga efectos en proceso administrativo. De esta manera las teorías abordadas desde distintos puntos de vista serán, orientadas en función a los administrativos y trabajadores del hospital nacional Hipólito Unanue; por lo tanto, el trabajo teórico de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado al campo de la ciencia, ya que se estaría demostrando la relación que existe de manera constante entre la gestión administrativa y el clima laboral.

Justificación práctica

El presente estudio tiene justificación práctica, se mantiene que el trabajo de investigación sirvió para resolver problemas prácticos, es decir, resolver el problema que es materia de investigación. Ya que sus resultados permitió tomar medidas que ayuden a resolver un problema o, por lo menos, proponer estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo. De esta manera los beneficiados son los trabajadores de la zona administrativa del Hospital Hipólito Unanue distrito del Agustino, 2016.

Justificación metodológica

La metodología que se utilizará en este estudio refleja simpleza y claridad a fin de que sea debidamente entendido y asimilado haciendo de este modo explícito la manera de cómo se relacionan nuestras dos variables: gestión administrativa y el clima laboral entonces, es aquí donde adquiere su justificación metodológica, ya que las técnicas métodos, procedimientos e instrumentos empleados en éste estudio una vez demostrado su validez y confiabilidad podrán utilizarse en otros trabajos de investigación de la misma envergadura.

1.4 Problema

Realidad problemática

El mundo ha sufrido grandes transformaciones, y estas se han dado gracias a los llamados líderes, los que actúan fundamentalmente con nuevas técnicas y dones y/o paradigmas. Con respecto a estos líderes que tienen el valor de cuestionar el statu quo de las situaciones y no le temen a nada con tal de conseguir sus objetivos y metas, tal como lo manifiesta, Covey (1990): “En los negocios, los nuevos líderes pondrán en cuestión la suposición de que la satisfacción total del cliente representa la ética definitiva del servicio. Se desplazarán hacia la satisfacción total de todo el que tenga interés por el éxito de la organización tomando decisiones que beneficien a todas esas personas. Para generar esta nueva manera de pensar, los líderes tienen que crear un nuevo conjunto de destrezas, de sinergia. Esta procede de un modo natural de la calidad de la relación, de la amistad, de la confianza y del amor que une a las personas”. Lo lograremos todo esto, formando líderes que tengan la capacidad de poseer una visión y que propicien como consecuencia la elevación de la contribución individual de sus miembros los cuales los motiven en gran parte por un incremento sostenido y significativo de la satisfacción laboral.

Es por ello consideramos pertinente e importante realizar un estudio en gestión administrativa, que se oriente a investigar y plantear propuestas destinadas a promover una administración eficiente, precisando para un clima laboral que resulte más oportuno para cumplir con este cometido y que establezcan a la vez relaciones que signifiquen una buena gestión administrativa

ya que en el hospital Hipólito Unanue, hay problemas que aqueja cada día no planifican como debe ser, en dirigir, coordinar, controlar y ni evalúan los sistemas administrativos, no dando lugar que las personas se comunican entre ellas. Una de las características principales del clima laboral es cuando influye en la conducta de las personas en una organización, el grado de responsabilidad y las cualidades de los individuos, afecta siempre en las variables así como el ambiente físico, y la estabilidad.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?

Problemas específicos

Problema Especifico 1: ¿Cuál es la relación entre la planificación administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?

Problema Especifico 2: ¿Cuál es la relación entre la organización administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?

Problema Especifico 3: Cuál es la relación entre la dirección administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?

Problema Especifico 4: ¿Cuál es la relación entre el control administrativo y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1: La planificación administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 2: La organización administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 3: La dirección administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 4: El control administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Objetivos específicos

Objetivo Especifico 1: Determinar la relación entre la planificación administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la organización administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016

Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la dirección administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Objetivo Especifico 4: Determinar la relación entre el control administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de la variable

Variable 1. Gestión administrativa

“La administración es la dirección racional de las actividades de una organización, ya sea lucrativa o no, en ella se aborda la planificación, organización, dirección y control de las actividades separadas por la división del trabajo que ocurren dentro de una empresa” (Chiavenato, 2011, p.3).

Variable 2. Clima laboral

“El clima organizacional constituye el medio interno a la atmosfera psicológica característica de cada organización. Está ligado a la moral y la satisfacción de las necesidades de sus miembros y puede ser saludable o enfermizo, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, lo cual depende de lo que ellos sientan respecto de la organización” (Chiavenato, 2011, p. 273)

2.2 Operacionalización de variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel o Rango de la variable
Planificación	- Metas	1		
	- Objetivos	2		
	- Estrategia	3		
	- Eficacia	4		
	- Eficiencia	5,		
Organización	- Estructura organizaciona l	6,7 8,9	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces(3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado (61 - 67) Adecuado (68 - 74) Muy adecuado (75 - 83)
	- Diseño de tareas			
	- Motivación	10		
Dirección	- Liderazgo	11		
	- Comunicació n	12		
	- Comportamie nto individual y grupal	13		
Control	- Normatividad	14		
	- Medición	15,16		
	- Acciones	17		

Fuente: Extraído y adaptado de Chiavenato (2011)

Tabla 2
Operacionalización de la variable clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel o Rango de la variable
Motivación en el trabajo	- Identidad	1,2 3,4		
	- Incentivos	5,6		
	- Posibilidad de crecimiento		Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces(3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Malo (42 - 56) Regular (57 - 72) Bueno (73 - 89)
Comunicación horizontal	- Leguaje verbal	7,8 9,10 11,12		
	- Organización			
	- Relaciones interpersonales			
	- Liderazgo			
	- Capacidad de manejo de grupo	13,14 15,16		
	- Influencia en el rendimiento	17,18		
	-Confianza			

Fuente: Extraído y adaptado de Chiavenato (2011)

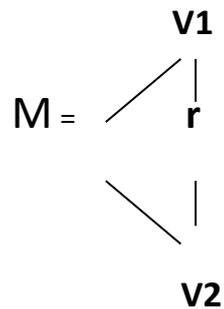
2.3 Tipo de estudio

La investigación es sustantiva con un nivel descriptivo, estuvo orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada (Sánchez y Reyes, 2006, p. 102).

2.4 Diseño de investigación

El diseño de la investigación será no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló ni se someterá a prueba las variables de estudio. Es transversal por qué se mide las variables en un espacio y tiempo único. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155.).

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



Interpretando el diagrama tenemos:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Gestión administrativa

V2: Variable: Clima laboral

r: Coeficiente de correlación entre variables

2.5 Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

En la presente investigación la población está constituida por 70 personas del área administrativa:

Unidad personal 20

Planeamiento estratégico 43

Oficina de calidad 7

Muestra:

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175). Por lo tanto, la muestra es la cantidad de la población.

Censo

Porque se incluye a todo los casos del universo o la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 175).

Tipo de muestreo: No probabilística

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta medida en escala de Likert, está según Carrasco (2013, p.318) es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis. Considerando este aporte, recogimos información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario.

Instrumento

Cuestionario

Los cuestionarios consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217)

El cuestionario utilizó escalas de tipo Likert, el cual consiste “en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra, y se pide que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala” (Hernández et al, 2010, p. 303).

Ficha técnica de la gestión administrativa

Nombre: Encuesta de la gestión administrativa

Autor: Chiavenato (2011), adaptado por Jesús Alejos Ipanaqué

Procedencia: Lima- Perú, 2016

Objetivo: Medir la percepción de la gestión administrativa a los trabajadores del hospital Hipólito Unanue con respecto a la cultura organizacional.

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 17 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Ficha técnica de variable clima laboral

Nombre: Encuesta de clima laboral

Autor: Chiavenato (2011), adaptado por Jesús Alejos Ipanaqué

Procedencia: Lima- Perú, 2015

Objetivo: Medir el clima laboral

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 14 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 18 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Par la presente investigación, la validez está dada por juicio de expertos.

Según Crano y Brewer (2008) el término validez describe una medida que produce resultados que están de acuerdo al conocimiento estándar (p. 133). Un tipo particular de validez es la validez de contenido, la validez de contenido demuestra si el contenido de una prueba es consistente respecto al conocimiento,

habilidad o comportamiento que esta prueba está destinada a medir (Crano y Brewer, 2008, p. 133); un instrumento de medición con validez de contenido dará certeza a cada uno de los enunciados que intervienen en el instrumento de medición de los constructos que pretende medir.

La técnica empleada para la validez de los instrumentos en la presente investigación, se establece mediante la técnica de "juicio de expertos". Consiste, en un conjunto de opiniones, de las cuales se someten a juicio de 3 o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos relacionadas al proyecto que se está ejecutando. Ellos analizan el instrumento bajo tres parámetros: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con estas condiciones, el experto firma un certificado de validez afirmando que "Hay Suficiencia".

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Dr. Hugo Agüero Alva	Aplicable
Experto 2	Dra. Isabel Menacho Vargas	Aplicable
Experto 3	Mgtr. Aníbal Pérez Saver	Aplicable

Del análisis de la tabla 3, se infiere que la ponderación general del instrumento, en base a la opinión de los expertos consultados, es "aplicable". La confiabilidad del instrumento: Para evaluar la confiabilidad de las preguntas se aplicará el Alfa de Cronbach, donde nos demuestra que el instrumento es confiable.

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2010) "la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 200). El procedimiento para determinar la confiabilidad de instrumentos consiste en realizar una prueba piloto para determinar el grado de confiabilidad, de la siguiente manera:

Seleccionar una muestra diferente, pero con características similares a la muestra de estudio. (Se recomienda que dicha muestra sea 10% al 15%).

Aplicación del instrumento

Recojo y tabulación de datos en Excel

Determinación de la confiabilidad: (a) Para el caso de respuestas politómicas, llevar los datos al SPSS y determinar el Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

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

Para determinar el valor del Alfa de Cronbach, se aplicó la prueba piloto con ambos cuestionarios en 10 personas del departamento de administración de recursos humanos, teniendo las mismas características de la población de estudio; habiéndose obtenido un valor de 0.82 en el cuestionario administración del cambio, respectivamente; lo que indica que ambos instrumentos de medición son de alta confiabilidad.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.807	17

En la Tabla 5, se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,807, la que muestra que el instrumento constituido por 17 ítems de la variable gestión administrativa es confiable y la confiabilidad es "Fuerte confiabilidad".

Tabla 6

Estadística de fiabilidad del clima laboral

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.956	18

En la Tabla 6, se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,956, la que muestra que el instrumento constituido por 18 ítems de la variable clima laboral es confiable y la confiabilidad es "Fuerte confiabilidad".

2.7 Método de recojo de datos

En este apartado se describen las estrategias o procedimientos que se emplearon para aproximarse a las unidades de análisis, y proceder al recojo y la preparación de la información para su tratamiento:

Organización del trabajo de campo

Recojo de información de la población o muestra, según sea el caso

Organizar los datos recogidos

Tabulación de datos en Excel o directamente en SPSS-22.

Seleccionar los estadísticos apropiados, de acuerdo a los siguientes criterios: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Tipo de variable de investigación y (d) Escala de medición. En forma general, los estadísticos a emplear son de dos tipos (a) Estadísticos descriptivos (de tendencia central, dispersión, percentiles y cuartiles) y (b) Estadísticos inferenciales, para contrastar las hipótesis.

Obtención de resultados.

2.8. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46). La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b)

Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

2.9. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contó con la autorización correspondiente (jefe, gerente, director de la institución). Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 7

Distribución de la muestra según sus niveles de la variable gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	17	24,3%
	Adecuado	38	54,3%
	Muy adecuado	15	21,4%
	Total	70	100%

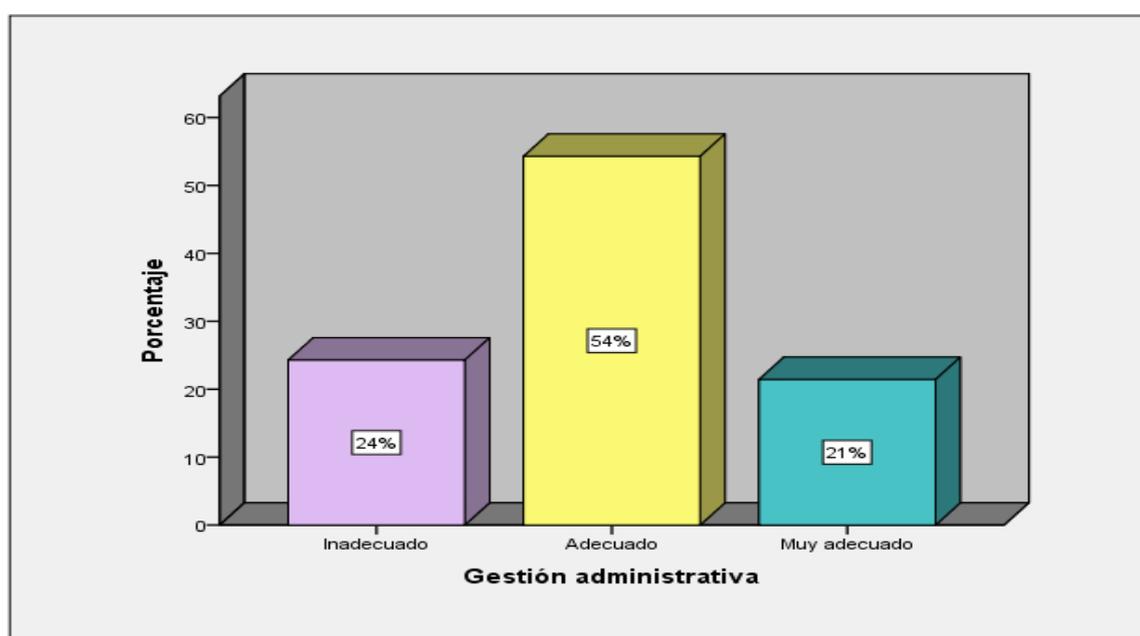


Figura 1. Distribución de la muestra según sus niveles de la variable gestión administrativa.

En la tabla 7 y figura 1, se aprecia en los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, que el 54% de los trabajadores manifiestan que la gestión administrativa es adecuado, el 24% de los trabajadores perciben que la gestión administrativa es inadecuado y finalmente el 21% de los trabajadores indican que la gestión administrativa es muy adecuado.

Tabla 8

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión planificación administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	5	7,1%
	Adecuado	30	42,9%
	Muy adecuado	35	50%
	Total	70	100%

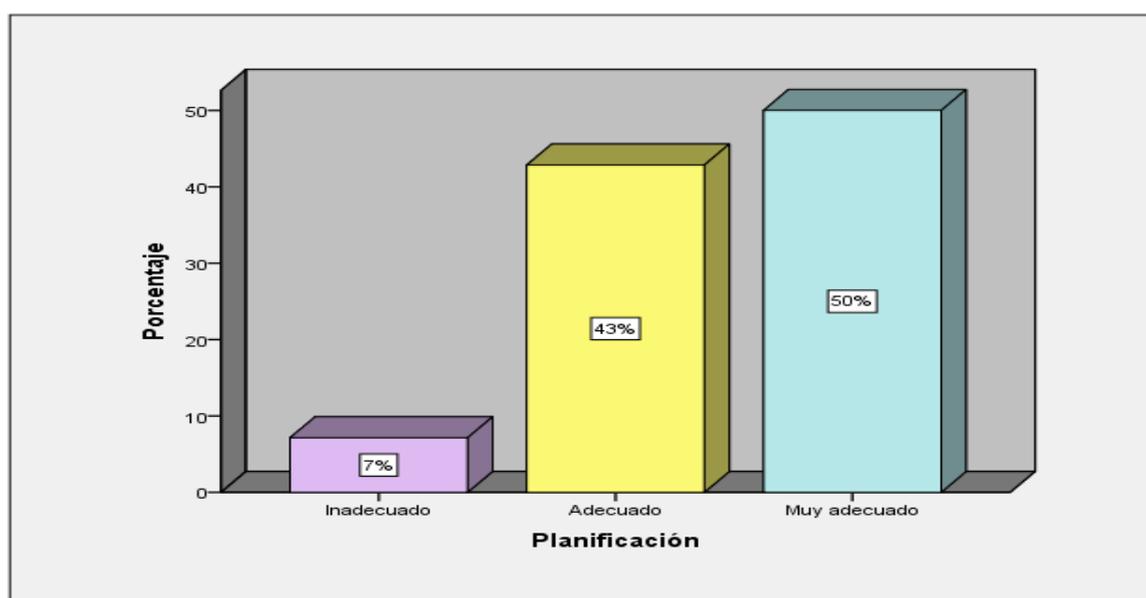


Figura 2. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión planificación administrativa.

En la tabla 8 y figura 2, los trabajadores del área administrativa del Hospital Hipólito Unanue, el 50% de los trabajadores manifiestan que la planificación administrativa es muy adecuado, el 43% de los trabajadores precisan que la planificación administrativa es adecuado y el 7% que la planificación administrativa es inadecuado.

Tabla 9

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la organización administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	10	14,3%
	Adecuado	30	42,9%
	Muy adecuado	30	42,9%
	Total	70	100%

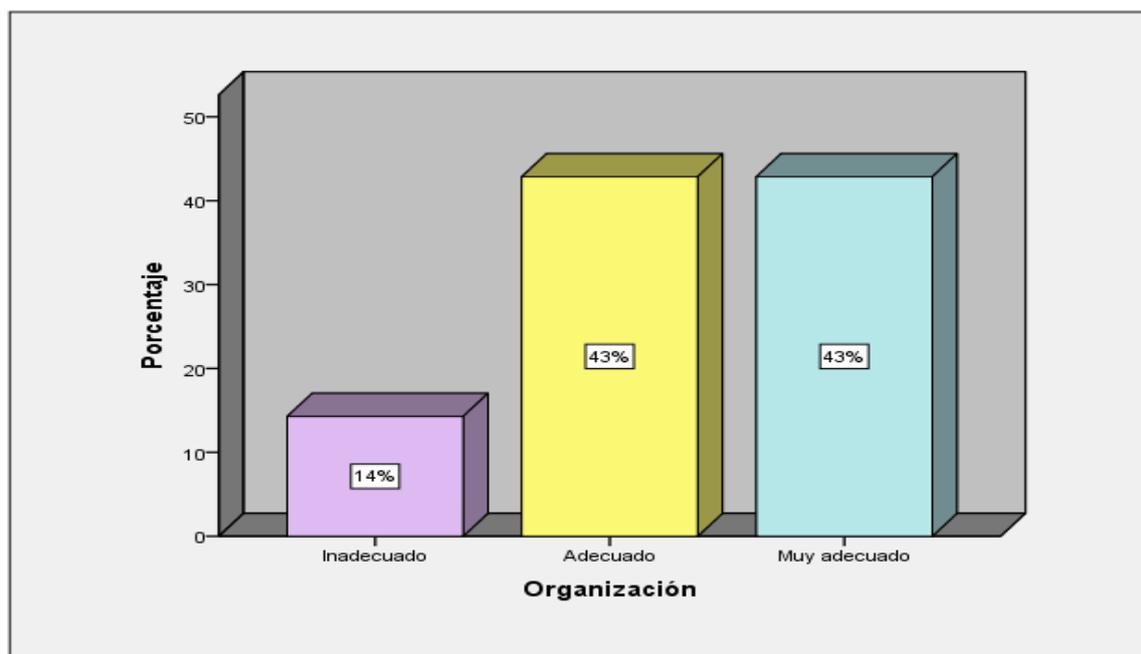


Figura 3. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la organización administrativa.

En la tabla 9 y figura 3, los trabajadores del área administrativa del Hospital Hipólito Unanue, el 43% de los trabajadores consideran muy adecuado y adecuado la organización administrativa y el 14% de los trabajadores manifiestan que la organización administrativa es inadecuado.

Tabla 10

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la dirección administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	12	17,1%
	Adecuado	37	52,9%
	Muy adecuado	21	30%
	Total	70	100%

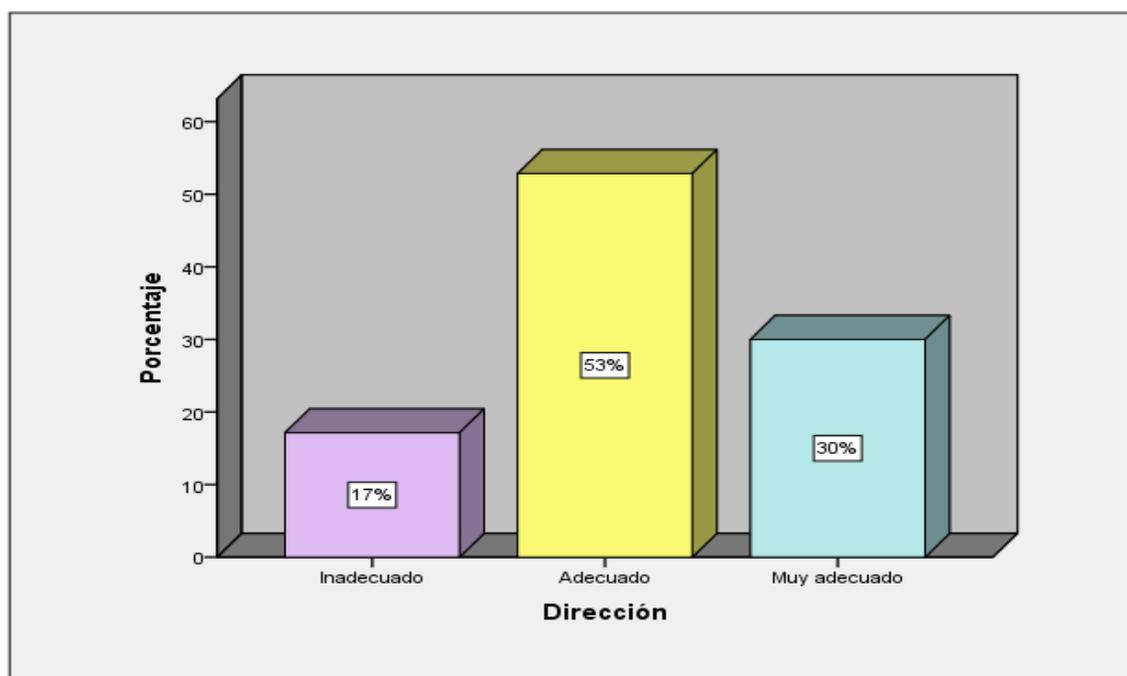


Figura 4. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la dirección administrativa.

En la tabla 10 y figura 4, los trabajadores del área administrativa del Hospital Hipólito Unanue, el 53% de los trabajadores consideran que la dirección administrativa es adecuado, el 30% de los trabajadores indican que la dirección administrativa es muy adecuado y el 17% de los trabajadores manifiestan que la dirección administrativa es inadecuado.

Tabla 11

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión del control administrativo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	6	8,6%
	Adecuado	44	62,9%
	Muy adecuado	20	28,6%
	Total	70	100%

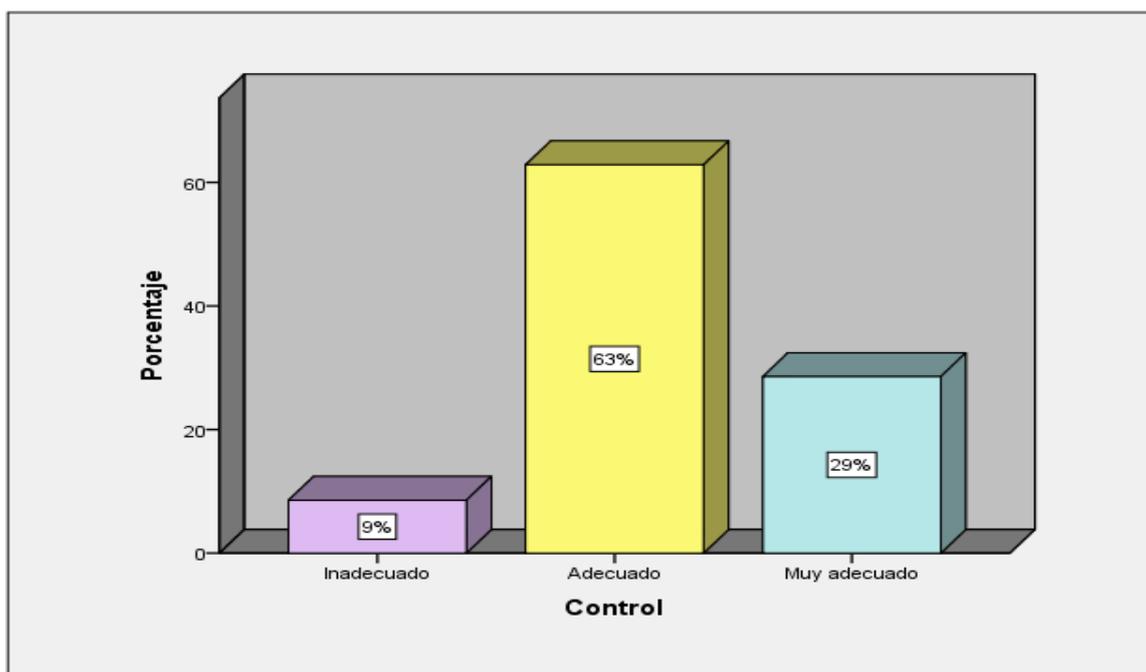


Figura 5. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión del control administrativo.

En la tabla 11 y figura 5, los trabajadores del área administrativa en el Hospital Hipólito Unanue, el 63% de los trabajadores expresan que el control administrativo es adecuado, el 29% de los trabajadores indican que el control administrativo es muy adecuado y un 9%, que el control administrativo es inadecuado.

Tabla 12

Distribución de la muestra según sus niveles de la variable clima laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Malo	5	7,1
Regular	46	65,7
Bueno	19	27,1
Total	70	100,0

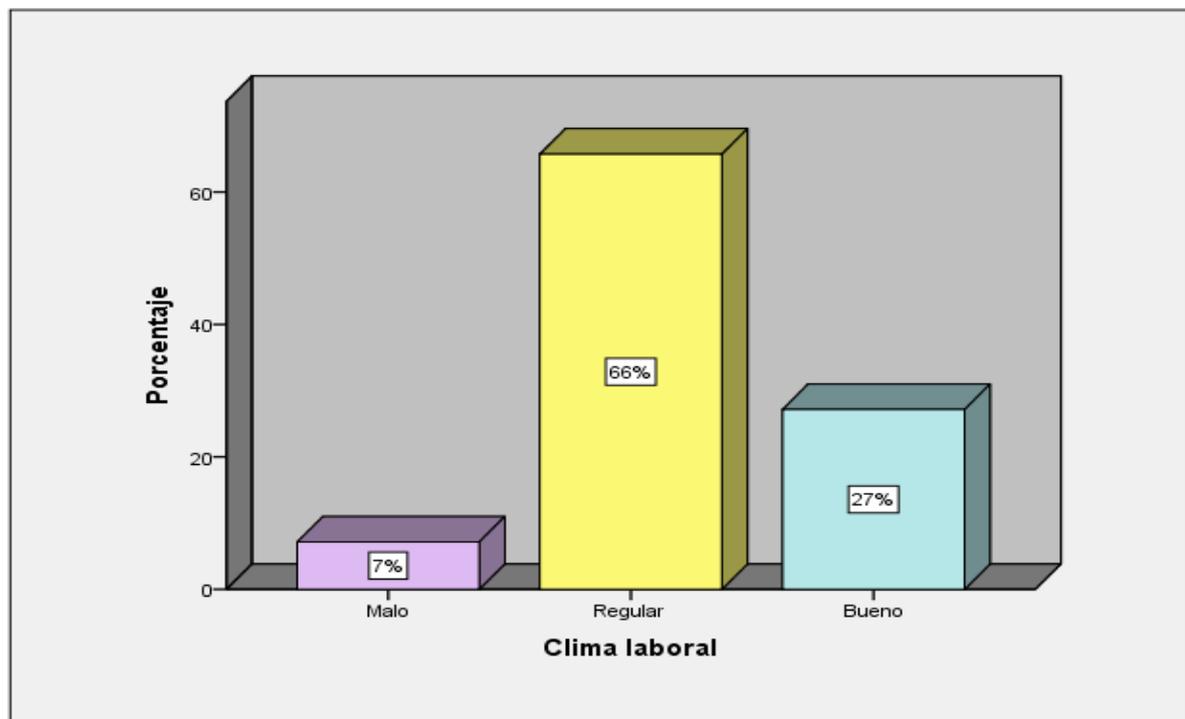


Figura 6. Distribución de la muestra según niveles la variable clima laboral.

En la tabla 12 y figura 6, el 66% de los trabajadores de el área administrativa en el Hospital Hipólito Unanue consideran que el clima laboral es regular, asimismo el 27% de los trabajadores manifiestan que el clima laboral es bueno y 7% de los trabajadores precisan que el clima laboral es malo.

Tabla 13

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión motivación del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Malo	11	15,7
Regular	33	47,1
Bueno	26	37,1
Total	70	100,0

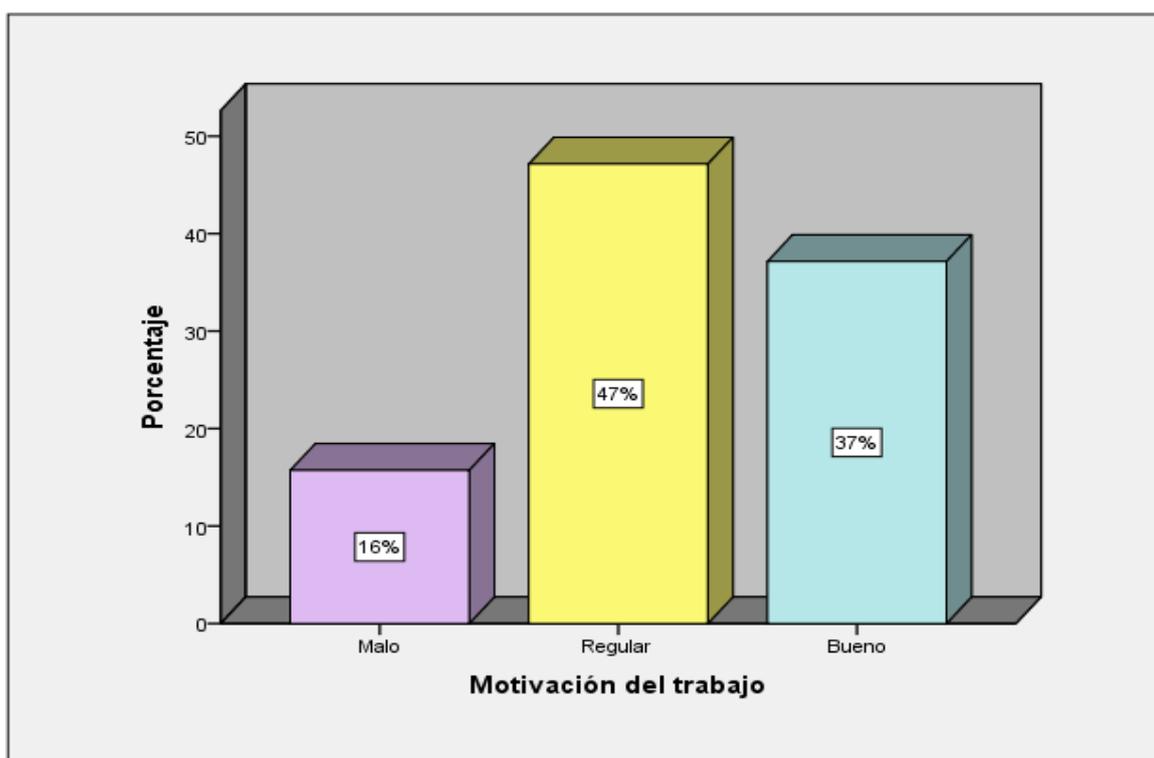


Figura 7. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión motivación del trabajo.

En la tabla 13 y figura 7, el 47% de los trabajadores del área administrativa del Hospital Hipólito Unanue, muestran que la motivación de trabajo es regular, el 37% de los trabajadores, que la motivación de trabajo es bueno y un 16% de los trabajadores, que es malo.

Tabla 14

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión comunicación horizontal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	11	15,7%
	Regular	34	48,6%
	Bueno	25	35,7%
	Total	70	100%

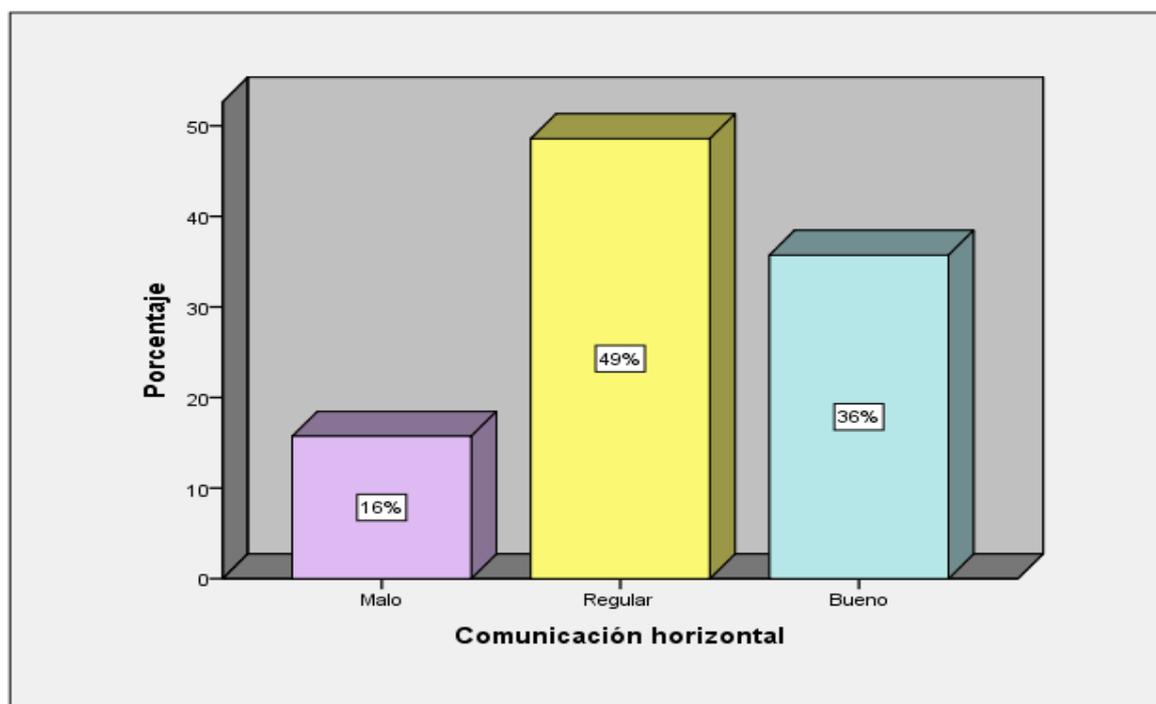


Figura 8. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión comunicación horizontal.

En la tabla 14 y figura 8, se expresa que el 49% de los trabajadores del área administrativa en el Hospital Hipólito Unanue, presentan un nivel regular en la comunicación horizontal. El 36% de los trabajadores indican que la comunicación horizontal es buena y un 16%, es malo.

Tabla 15

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	8	11,4%
	Regular	39	55,7%
	Bueno	23	32,9%
	Total	70	100%

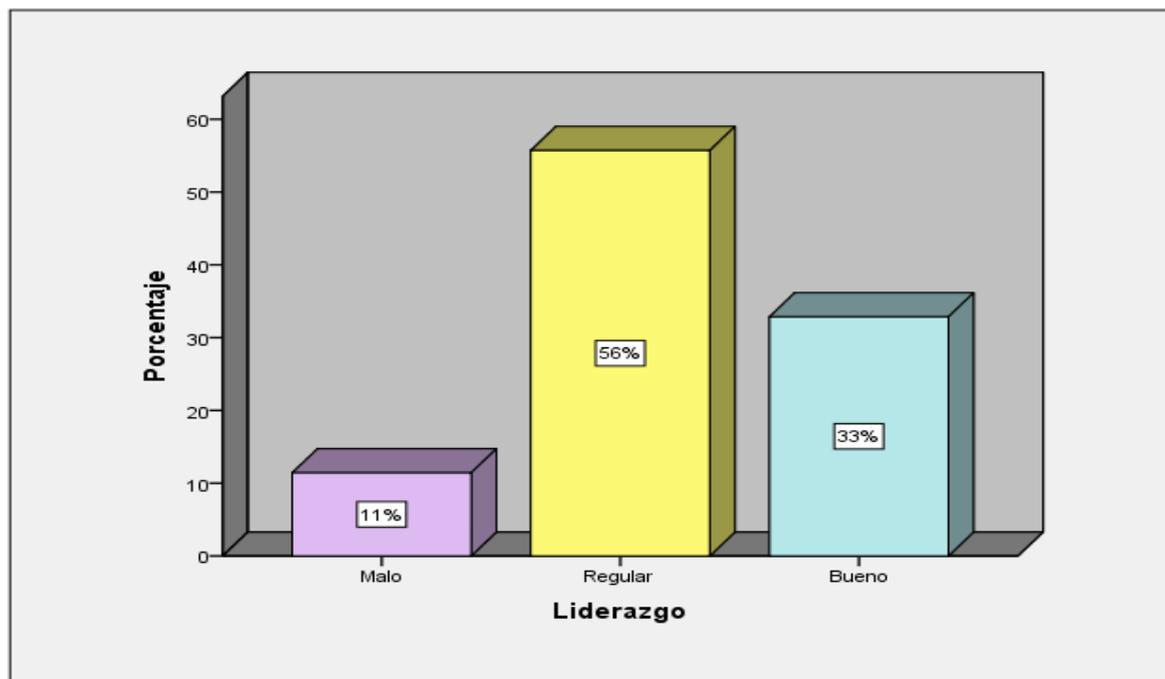


Figura 9. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión liderazgo.

En la tabla 15 y figura 9, el 56% de los trabajadores de la zona administrativa en el Hospital Hipólito Unanue manifiestan que el liderazgo es regular, el 33% de los trabajadores indican que el liderazgo es bueno y 11% que es malo.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación “p” no es menor que α , no rechazar H_0

Hipótesis General

H_0 : La gestión administrativa no se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

H_a : La gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Tabla 16

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

		Gestión administrativa	Clima laboral
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,769**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,769**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

En la tabla 16, se observa que el coeficiente de correlación es positiva alta (0,769**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, la decisión es rechazar la hipótesis nula; es decir, la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 1

H₀: La planificación administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

H_a: La planificación administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Tabla 17

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la planificación administrativa y el clima laboral.

		Planificación	Clima laboral
Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,756**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

En la tabla 17, se observa que el coeficiente de correlación es positiva alta (0,756**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, la decisión es rechazar la hipótesis nula; es decir, la planificación administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 2

H₀: La organización administrativa no se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

H_a: La organización administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Tabla 18

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la organización administración.

		Organización	Clima laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
	Organización		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
	Clima laboral		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

En la tabla 18, se observa que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,542**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la organización administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 3

H₀: La dirección administrativa no se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

H_a: La dirección administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Tabla 19

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dirección administrativa y el clima laboral.

		Dirección	Clima laboral	
Rho de Spearman				
	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70	

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

En la tabla 19, se observa que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,687**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, la decisión es rechazar la hipótesis nula; es decir, la dirección administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 4

H₀: El control administrativa no se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

H_a: El control administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Tabla 20

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el control administrativo y el clima laboral.

		Control	Clima laboral	
Rho de Spearman				
		Coeficiente de correlación	1,000	,598**
	Control	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
		Coeficiente de correlación	,598**	1,000
	Clima laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70	

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

En la tabla 20, se observa que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,598**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, la decisión es rechazar la hipótesis nula; es decir, el control administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

IV. Discusión

En la hipótesis general, se concluyó que el coeficiente de correlación es positiva alta (0,769**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; es decir, la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016. Hay una similitud con las investigaciones de Alva y Juárez (2014) quienes concluyeron que la relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel de productividad es directa, a pesar de que la empresa no otorga incentivos, capacitación, ni los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. El nivel medio de gestión administrativa de sus colaboradores se explica, por la razones de insatisfacción laboral, no se reconoce su desempeño, no hay buena relación con sus jefes, no se les capacita, existe descontento respecto a sus remuneraciones y a la carga de responsabilidades encomendadas. El nivel medio de productividad se explica por la falta de orientación a los objetivos de la institución y los resultados esperados y el entrenamiento del personal es insuficiente. Para este caso será necesario plantear estrategias para mejorar los niveles de satisfacción laboral, ya que también mejoraran los niveles de productividad. También en la parte descriptiva se percibe que los trabajadores de la unidad logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, el 54% de los trabajadores manifiestan que la gestión administrativa es adecuado, también el 24% de los trabajadores perciben que la gestión administrativa es inadecuado y finalmente un 21% de los trabajadores indican que la gestión administrativa es muy adecuado.

De acuerdo la hipótesis específica 1, se concluyó que el coeficiente de correlación es positiva alta (0,756**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la planificación administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016. Se asemeja con la investigación de Farfán (2011) las cuales se observaron niveles medios de burnout, en los colegios estatales y particulares. En cuanto a la correlación de la dimensión autorrealización del clima laboral con el síndrome de burnout en la muestra total de estudio, se observó que la variable autonomía tiene una correlación positiva pero baja, con la dimensión agotamiento emocional y con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout. Esta misma variable

autonomía del clima laboral, tuvo una correlación negativa baja con la dimensión realización personal.

También la hipótesis específicas 2, concluyó que la correlación es positiva moderada (0,542**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la organización administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

Asimismo la investigación de Sánchez (2013) llegó a la conclusión: que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente gestión administrativa.

Asimismo, la hipótesis específicas 3, concluyó que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,687**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la dirección administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016. Hay una similitud con la investigación de Peñarreta (2014) llegó a la conclusión de que la relación entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral no se encuentra una relación clara entre las mismas; por la indiferencia de sus colaboradores, al cumplimiento de los objetivos organizacionales. También porque, de acuerdo a sus características y sus responsabilidades los directores y jefes departamentales del GAD Municipal de, realizan funciones que corresponden a las de un administrador dejando de lado su liderazgo.

De esta manera, la hipótesis específicas 4, que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,598**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, el control administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016. Hay una similitud con la investigación de Olaz (2011) se arribó que el clima laboral debe concebirse, más que como un estado, cercado en el tiempo, como un proceso dinámico que varía

en función de unas coordenadas espacio-temporales, sin que por esto pueda asegurarse una proyección del mismo, aún en el corto plazo. Por ello, desarrollar la capacidad de anticipación a situaciones adversas y comprometidas, permitirá amortiguar la degradación del mismo, mediante el tratamiento preventivo de los síntomas y, lo que es más importante, entender es, qué variables se encuentran intervinientes.

V. Conclusiones

- Primera: De acuerdo a los resultados, el coeficiente de correlación es positiva alta (0,769**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.
- Segunda: De acuerdo a los resultados, el coeficiente de correlación es positiva alta (0,756**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la planificación administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.
- Tercera: De acuerdo a los resultados, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,542**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la organización administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.
- Cuarta: De acuerdo a los resultados, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,687**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la dirección administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.
- Quinta: De acuerdo a los resultados, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,598**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto el control administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

VI. Recomendaciones

- Primera. Conservar un clima laboral favorable para que tenga gestiones administrativas más eficientes, debido a que el buen clima laboral determina la tranquilidad, momento propicio para poder entablar las relaciones personales entre trabajadores y desempeñen una mejor labor en la zona administrativa del hospital Hipólito Unanue.
- Segunda. Mantener un buen clima laboral de tal manera que permita hacer muchas planificaciones cuyos objetivos estén orientados a propiciar la mejora de la administración.
- Tercera. **Conservar el clima laboral** porque ello permitirá realizar una adecuada organización que consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para lograr las metas, y en actividades que incluyan atraer a personas de una organización.
- Cuarta. Fomentar un cambio de actitud por parte de los directivos para cambiar las percepciones negativas de los trabajadores y convertirlas en una fortaleza y se puedan adecuar a la orientación de parte de la dirección.
- Quinta. Formar equipos de trabajo en la zona administrativa, para, tener en cuenta el control administrativo por ser una dimensión importante que va permitir tener conocimiento de la realidad de la institución para la toma de decisiones, como también servirá para corregir algunas acciones que pueden distorsionar el buen cumplimiento de la institución.

VII. Referencias

- Aguilar, F. y Guerrero, R. (2013). *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Básica*. Tesis de Maestría. Lima-Perú
- Alva, M. y Juárez, H. (2017). *Relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo*, (Tesis de maestría) Perú.
- Barnett, E. Bernuy, N. Cárdenas, L. y Loza, K. (2012). *Relación de los factores motivacionales y el desempeño de los funcionarios del sector bancario peruano*”, para obtener el grado de magíster en Administración Estratégica de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú (Tesis de maestría). Lima-Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Bateman, H. y Snell, H. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mac Graw.
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, R. (2004). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Perú: U. Pacífi
- Cabello, J. (2015). *Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales* (Tesis de maestría): Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Campos, M. y Loza, E. (2011). *Comportamiento Organizacional*. (10°ed) .México: Prentice-Hall.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Crano, W. y Brewer, M. (2008). *Principles and methods of social research*. New London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración*: (Edición 1ra) México: Mc Graw Hill.

- Da Silva, F. (2012). *Elemento de administración*. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- De La Fuente, J y Justicia, F. (2007). *Regulación de la enseñanza para la autorregulación del aprendizaje en la Universidad*. México: Mac Graw Hill.
- Farfán, M. (2011). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares* (Tesis de maestría): Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Hitt, M. Black, J. y Porter, L, (2012). *Administración*, Novena Edición, Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta Edición) México: McGraw-Hill.
- Jaramillo, R. y Gonzales, F. (2011). *Administración laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de la Celia Risaralda*. Tesis de Maestría. Bogota-Colombia.
- Koontz, H. YWehrich, H. (2007). *Elementos de administración*: México: Mac Graw Hill.
- León (2013). *Aportes del Liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis al caso Bancolombia de Arauca*, Tesis de Maestría. Colombia.
- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*, primer seminario Viña del Mar. Chi
- Marcelo, W. (2012). *Gestión Educativa*. Fondo Editorial. Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación. (FACHSE). Universidad Pedro Ruíz Gallo. (UNPRG).
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

- Olaz, Á. (2011). *Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias*. Universidad de Murcia, Departamento de Sociología y Política Social, España.
- Peñarreta, F. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral, de los empleados del GAD Municipal de Loja*. Tesis de Maestría. Ecuador.
- Robbins, P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Robbins y Coulter (2010) *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Robbins, P y Coulter, M. (2012). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Según Robbins y Coulter (2014). *La gestión administrativa*. México: Ed. Prentice Hall.
- Sánchez, L. (2013). *La administración como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital*. tesis de Maestría. Lima-Perú.
- Sánchez C, y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Covey, S. (1990). *El Liderazgo Centrado en Principios*. 41 Paidós. Buenos Aires - Barcelona – México
- Vásquez, J. (2011). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Tesis de maestría) Lima.

Anexos

ANEXO A**ARTÍCULO CIENTÍFICO****Gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.**

Bch. Jesús Alejos Ipanaqué

inrijai@hotmail.com

Universidad César Vallejo

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, el objetivo principal fue determinar la relación de la gestión administrativa entre el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, del nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Constituida por una población de 30 personas en el área administrativa, se trabajó con el total, llamado también censo poblacional. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos, dos cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Los importantes resultados determinaron que el 54% de los trabajadores del área administrativa en el Hospital Nacional Hipólito, manifiestan que la gestión administrativa es adecuada y mientras otro grupo considera que es regular. Se encontró una correlación positiva alta (0,769**), lo que indica que es significativa la correlación a un nivel 0,01 (bilateral) y cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016. Los resultados fueron similares con las hipótesis específicas.

PALABRAS CLAVE

Gestión administrativa, clima organizacional y trabajadores de la zona administrativa.

ABSTRACT

In the present research, the main objective was to determine the relationship between the administrative management between the working environments in the Hospital Hipólito Unanue of the district of El Agustino, 2016. The type of investigation according to its purpose was substantive, of the descriptive level, quantitative approach and non experimental design. Consisting of a population of 30 people of the administrative area, was worked with the total, also called population census. The technique used to collect information was the survey and the instruments, two questionnaires that were duly validated through expert judgments and determining their reliability through the Cronbach Alpha statistic. The most important results were that 54% of the workers in the administrative area in the National Hospital Hipólito, state that the administrative management is adequate and while another group considers that it is regular. A high positive correlation was found (0.769 **), indicating that the correlation is significant at the 0.01 (bilateral) level and complies with being less than 0.05. Therefore the administrative management is related to the working environment in the Hipólito Unanue Hospital of the Agustino district, 2016. The results were similar with the specific hypotheses.

KEYWORDS

Management administrative and climate organizational

INTRODUCCIÓN

Se efectuó un estudio con el propósito de demostrar la relación entre las variables gestión administrativa y clima laboral, perteneciente a la línea de investigación administración del talento humano. Presenta relevancia puesto que estudios internacionales y nacionales demuestran que el tipo de gestión estaría condicionando la presencia o ausencia de variables vinculadas a la productividad, clima y cultura. Además que decisiones acertadas podrán beneficiar mejores condiciones laborales en relación a estos resultados.

Revisando la literatura se encontró que Chiavenato (2011) sobre gestión administrativa afirmó:

La administración es la dirección racional de las actividades de una organización, ya sea lucrativa o no, en ella se aborda la planificación,

organización, dirección y control de las actividades separadas por la división del trabajo que ocurren dentro de una empresa (p.3).

Por lo antes dicho sin una buena administración no podríamos dirigir una organización del cual manifestamos que es un proceso donde tendríamos que dirigir esfuerzos en las personas controlar sus acciones motivándolas a un buen comportamiento según sus propias necesidades de una organización. Cuando no existe una administración, las empresas fracasarían jamás tendrían condiciones que les permitieran crecer y existir. Robbins y Coulter (2012, p.21) definió: “La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas. de lo antes manifestado podemos afirmar que La administración entonces es la coordinación de nuestras tareas y cumplir en forma eficiente y eficaz. Trabajando en grupo en una organización la gestión administrativa se convierte en un proceso en donde los individuos diseñan y mantienen un entorno en el que, trabajando en grupos, las personas cumplen eficientemente objetivos específicos. Utilizando el material humano y otros recursos para determinar actividades llámese planificación, organización, ejecución y control podemos alcanzar los objetivos señalados en una organización. En tanto, Marcelo (2012, p. 163) “es el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas”.

La variable clima laboral es definida por Chiavenato (2011) definió:

El clima organizacional constituye el medio interno a la atmosfera psicológica característica de cada organización. Está ligado a la moral y la satisfacción de las necesidades de sus miembros y puede ser saludable o enfermizo, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, lo cual depende de lo que ellos sientan respecto de la organización (p. 273)

El clima organizacional es una cualidad en lo prospero de una organización que lo perciben los miembros de una institución en donde influye directamente en su comportamiento; el estudio del mismo es de mucha importancia las cuales buscamos mejorar nuestras actitudes y sobre todo superarlas y así pode alcanzar los logros trazados de una organización. Concluyendo así que el clima organizacional influye en el comportamiento humano, a través de percepciones

establecidas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral. Méndez (2006) afirmó:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (p.108).

Cada día se está haciendo más importante para los directivos de una institución la atención al clima organizacional, ya que los resultados de la gestión es el producto real de su existencia. Brunet (2004) afirmó: “Las definiciones objetivas u objetivistas privilegian una comprensión del clima como mero conjunto de características organizacionales tangibles y que influyen sobre la conducta de sus integrantes” (p.23).

Los antecedentes más importantes encontramos a Alva y Juárez (2014) realizaron un estudio titulado *Relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo, Perú*. Llegando a la conclusión que la relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel de productividad es directa, a pesar de que la empresa no otorga incentivos, capacitación, ni los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. El nivel medio de gestión administrativa de sus colaboradores se explica, por la razones de insatisfacción laboral, no se reconoce su desempeño, no hay buena relación con sus jefes, no se les capacita, existe descontento respecto a sus remuneraciones y a la carga de responsabilidades encomendadas. El nivel medio de productividad se explica por la falta de orientación a los objetivos de la institución y los resultados esperados y el entrenamiento del personal es insuficiente. Para este caso será necesario plantear estrategias para mejorar los niveles de satisfacción laboral, ya que también mejoraran los niveles de productividad. Asimismo, Aguilar y Guerrero (2013), realizaron un estudio titulado: *La habilidades directivas y su relación en la*

satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Básica alternativa estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, Lima, 2013, Perú. Se llegó a la conclusión que la satisfacción laboral del personal se relacionan con las habilidades directivas del Centro Educativo, Por tanto necesariamente los directores tienen que tener y mantener siempre habilidades administrativas básicas como son las personales conformadas por los conocimientos y competencias en un campo especializado, las interpersonales de buen trato con los subordinados como son el personal docente de servicio, estudiantes y usuarios educativos en general y por último la habilidad de trabajar y enseñar a trabajar en grupo para lograr articular las acciones pedagógicas en equipo para el logro de metas y objetivos estratégicos de la institución.

Siendo el problema central de la presente investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?

Y el objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, del nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por 30 personas del área administrativa del hospital Hipólito Unanue, se trabajó con el total, censo poblacional.

La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos, dos cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

RESULTADOS

Para los resultados más importantes se empleó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, ya que ambas variables fueron cualitativas y categóricas. Encontrando para la hipótesis general un coeficiente de correlación positiva alta (0,769**), lo que indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. En tal sentido, la decisión es rechazar la

hipótesis nula; es decir, la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016. Fue similar en caso de las hipótesis específicas, tanto en las dimensiones planificación, organización, dirección y control de la variable gestión administrativa, donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio fueron similares a los de Alva y Juárez (2014) quienes concluyeron que la relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel de productividad es directa, a pesar de que la empresa no otorga incentivos, capacitación, ni los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. Esta investigación se basó a la teoría de Chiavenato (2011) definió que la administración son las actividades racionales de una organización, ya sea lucrativa o no, cayendo en ella la planificación, organización, dirección y control de las actividades separadas por la división del trabajo que ocurren dentro de una empresa. También es similar a lo encontrado con Farfán (2011) quienes observaron niveles medios de Burnout, en los colegios particulares y estatales. En cuanto a la correlación de la dimensión autorrealización del clima laboral con el síndrome de Burnout en la muestra total de estudio, se identificó que la variable autonomía tiene una correlación positiva pero baja, con la dimensión agotamiento emocional y con la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout. Asimismo, Sánchez (2013) llegó a la conclusión que hay un alto índice de desagrado por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece a fin con las funciones que desempeñan en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, en ese sentido se considera que sus necesidades motivacionales se perciben medianamente gestión administrativa.

CONCLUSIONES

Las conclusiones más importantes se hallaron con coeficiente de correlación de Spearman, de (0,769**), lo que indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.

En las específicas los resultados fueron similares: para la dimensión planificación, el coeficiente de correlación fue positiva alta (0,756**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Para la dimensión organización, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,542**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Para la dimensión dirección, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,687**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Para la dimensión control, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,598**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. En la dimensión.

REFERENCIAS

- Aguilar, F. y Guerrero, R. (2013). *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Básica*. Tesis de Maestría. Lima-Perú.
- Alva, M. y Juárez, H. (2014). *Relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo*, (Tesis de maestría) Perú.
- Brunet, R. (2004). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Perú.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Farfán, M. (2011). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares* (Tesis de maestría): Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Marcelo, W. (2012). *Gestión Educativa*. Fondo Editorial. Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación. (FACHSE). Universidad Pedro Ruíz Gallo. (UNPRG).

- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Robbins, P y Coulter, M. (2012). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Sánchez, L. (2013). *La administración como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital* .tesis de Maestría. Lima-Perú.

ANEXO B:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.																																								
AUTOR: Br. Jesús Alejos Ipanaqué																																								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																					
<p>Problema general. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre la planificación administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la organización administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la dirección administrativa y el clima laboral en el Hospital</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>OE1: Determinar la relación entre la planificación administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.</p> <p>OE2: Determinarla relación entre la organización administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la dirección administrativa</p>	<p>Hipótesis general La gestión administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: La planificación administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.</p> <p>HE2: La organización administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.</p> <p>HE3: La dirección administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.</p> <p>HE4: el control</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Planificación</td> <td>- Metas</td> <td>1</td> <td rowspan="10"> <p>Escala Likert: 5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)</p> </td> </tr> <tr> <td>- Objetivos</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>- Estrategia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- Eficacia</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>- Eficiencia</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Organización</td> <td>- Estructura organizacional</td> <td>6,7</td> </tr> <tr> <td>- Diseño de tareas</td> <td>8,9</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Dirección</td> <td>- Motivación</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>- Liderazgo</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>- Comunicación</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>- Comportamiento individual y grupal</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Control</td> <td>- Normatividad</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>- Medición</td> <td>15,16</td> </tr> <tr> <td>- Acciones</td> <td>17</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Planificación	- Metas	1	<p>Escala Likert: 5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)</p>	- Objetivos	2	- Estrategia	3	- Eficacia	4	- Eficiencia	5	Organización	- Estructura organizacional	6,7	- Diseño de tareas	8,9	Dirección	- Motivación	10	- Liderazgo	11	- Comunicación	12	- Comportamiento individual y grupal	13	Control	- Normatividad	14	- Medición	15,16	- Acciones	17
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores																																		
			Planificación	- Metas	1	<p>Escala Likert: 5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)</p>																																		
				- Objetivos	2																																			
				- Estrategia	3																																			
				- Eficacia	4																																			
				- Eficiencia	5																																			
			Organización	- Estructura organizacional	6,7																																			
				- Diseño de tareas	8,9																																			
			Dirección	- Motivación	10																																			
- Liderazgo	11																																							
- Comunicación	12																																							
- Comportamiento individual y grupal	13																																							
Control	- Normatividad	14																																						
	- Medición	15,16																																						
	- Acciones	17																																						
Variable 2: Clima laboral			<p>Escala Likert: 5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)</p>																																					
Motivación en el trabajo	- Identidad - Incentivos - Posibilidad de crecimiento	1,2 3,4 5,6																																						
Comunicación horizontal	- Leguaje verbal - Organización - Relaciones interpersonales	7,8 9,10 11,12																																						
Liderazgo	- Capacidad de manejo de grupo	13,14																																						

<p>Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre el control administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?</p>	<p>y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.</p> <p>OE4: Determinarla relación entre el control administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.</p>	<p>administrativa se relaciona con el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Influencia en el rendimiento - Confianza 	<p>15,16 17,18</p>	
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>			
<p>TIPO: El tipo del estudio es sustantivo con un nivel descriptivo.</p> <p>DISEÑO: El diseño es no experimental, debido a que no hay manipulación de la variable y el tipo corresponde al transeccional dado que los datos se recolectarán en un solo momento con el propósito de describir la variable en el contexto.</p>	<p>POBLACIÓN: 30 personas de la zona administrativa</p> <p>Unidad personal 13 personas Planeamiento estratégico 10 personas Oficina de calidad 7 personas</p> <p>Muestra: La misma cantidad de la población</p> <p>Tipo de muestreo: Censo</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: PARA LAS DOS VARIABLES: Cuestionario con escala de actitudes LIKERT, de acuerdo a la siguiente Escala de valoración: Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces(3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple para cada una de las variables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones <p>INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman</p>			

ANEXO C

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas.

Nunca 1 (N)
 Casi nunca 2 (CN)
 Algunas veces 3 (AV)
 Casi siempre 4 (CS)
 Siempre 5 (S)

N°	DIMENSIONES / ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	PLANIFICACIÓN					
1	Los documentos de gestión que se usan en el hospital, son socializados entre los trabajadores del HNHU. .					
2	Las metas establecidas en el Plan Operativo Anual del HNHU, son de conocimiento de la mayoría de los trabajadores.					
3	La estrategia diseñada para el hospital, es compartida por todos los trabajadores del HNHU.					
4	La eficacia es fundamental para la buena marcha de la institución y las relaciones humanas entre sus trabajadores.					
5	La eficiencia se nota cuando hay cambios positivos en la organización.					
	ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
6	La organización en grupos de trabajo cumple funciones muy significativas.					
7	Las funciones asignadas a los trabajadores del HNHU, según el MOF, contribuyen a un mayor rendimiento laboral.					
8	Las tareas y funciones bien diseñadas en el MOF, darían mejores resultados en el trabajo.					
9	La estructura organizacional del hospital HNHU, favorece al trabajo en equipo entre los trabajadores.					
	DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
10	La motivación del personal jerárquico es muy importante porque genera más confianza en el trabajador.					
11	El liderazgo del Equipo de Gestión propicia un buen clima organizacional.					
12	La buena comunicación entre el Equipo de Gestión del HNHU, propicia buenas relaciones humanas entre los trabajadores de la institución.					
13	El comportamiento individual es más importante que el grupal.					
	CONTROL	1	2	3	4	5
14	En las unidades orgánicas se ejerce el control de acuerdo a las normas establecidas.					
15	Participa de las acciones de control que implementa el Equipo de Gestión dentro de las unidades orgánicas.					
16	Las acciones de control permiten la toma de decisiones.					
17	Las acciones de control en la institución son de conocimiento de los trabajadores.					

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario se usará para conocer la relación del clima laboral en los trabajadores.

Opciones de respuestas:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	DIMENSIONES / ítems	ESCALAS DE CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
	MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
1	Se siente contento de trabajar para el hospital Hipólito Unanue.					
2	En el hospital Hipólito Unanue se sienten comprometidos con su trabajo.					
3	¿En el hospital Hipólito Unanue lo recompensan adecuadamente cuando tiene logros?					
4	Se siente compensado con el sueldo que recibe por su trabajo.					
5	El trabajo que realiza en el hospital Hipólito Unanue le permite alcanzar sus objetivos personales.					
6	En el hospital Hipólito Unanue tienen la oportunidad de ascender.					
	COMUNICACIÓN HORIZONTAL	1	2	3	4	5
7	La comunicación existente con su supervisor(a) / jefe inmediato es efectiva.					
8	Los supervisores y/o jefes dialogan con usted de forma periódica sobre la calidad de su trabajo y como podría mejorar.					
9	Todos los trabajadores del hospital Hipólito Unanue tienen conocimiento sobre los objetivos, cambios y logros.					
10	¿El personal del hospital Hipólito Unanue tiene conocimiento del plan operativo institucional?					
11	Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo es buena.					
12	Para los supervisores y/o jefes del hospital Hipólito Unanue es importante la opinión de los demás.					
	LIDERAZGO	1	2	3	4	5

13	El supervisor y/o jefe persigue sus metas sin tener en cuenta las necesidades de sus trabajadores.					
14	En el Hospital Hipólito Unanue los supervisores y/o jefes son competentes en el manejo del personal.					
15	En el hospital Hipólito Unanue el líder influye en su rendimiento.					
16	Siente que su líder lo motiva para cumplir con sus objetivos.					
17	Siente que su líder le genera confianza.					
18	El líder del hospital Hipólito Unanue les da la autonomía para tomar decisiones.					

ANEXO D

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Los documentos de gestión que se usan en el hospital, son socializados entre los trabajadores del HNHU. .	✓		✓		✓		
2	Las metas establecidas en el Plan Operativo Anual del HNHU, son de conocimiento de la mayoría de os trabajadores.	✓		✓		✓		
3	La estrategia diseñada para el hospital, es compartida por todos los trabajadores del HNHU.	✓		✓		✓		
4	La eficacia es fundamental para la buena marcha de la institución y las relaciones humanas entre sus trabajadores.	✓		✓		✓		
5	La eficiencia se nota cuando hay cambios positivos en la organización.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	La organización en grupos de trabajo cumple funciones muy significativas.	✓		✓		✓		
7	Las funciones asignadas a los trabajadores del HNHU, según el MOF, contribuyen a un mayor rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
8	Las tareas y funciones bien diseñadas en el MOF, darían mejores resultados en el trabajo.	✓		✓		✓		
9	La estructura organizacional del hospital HNHU, favorece al trabajo en equipo entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	La motivación del personal jerárquico es muy importante porque genera más confianza en el trabajador.	✓		✓		✓		
11	El liderazgo del Equipo de Gestión propicia un buen clima organizacional.	✓		✓		✓		
12	La buena comunicación entre el Equipo de Gestión del HNHU, propicia buenas relaciones humanas entre los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		

13	El comportamiento individual es más importante que el grupal.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: CONTROL		Sí	No	Sí	No	Sí	No
14	En las unidades orgánicas se ejerce el control de acuerdo a las normas establecidas.	✓		✓		✓	
15	Participa de las acciones de control que implementa el Equipo de Gestión dentro de las unidades orgánicas.	✓		✓		✓	
16	Las acciones de control permiten la toma de decisiones.	✓		✓		✓	
17	Las acciones de control en la institución son de conocimiento de los trabajadores.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: AGÜERO ALVA HUGO LORENZO DNI: 43384358

Especialidad del validador: ASESOR / METODOLOGO

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO								
1	Se siente contento de trabajar para el hospital Hipólito Unanue.	✓		✓		✓		
2	En el hospital Hipólito Unanue se sienten comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
3	En el hospital Hipólito Unanue lo recompensan adecuadamente cuando tiene logros?	✓		✓		✓		
4	Se siente compensado con el sueldo que recibe por su trabajo.	✓		✓		✓		
5	El trabajo que realiza en el hospital Hipólito Unanue le permite alcanzar sus objetivos personales.	✓		✓		✓		
6	En el hospital Hipólito Unanue tienen la oportunidad de ascender.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN HORIZONTAL								
7	La comunicación existente con su supervisor(a) / jefe inmediato es efectiva.	✓		✓		✓		
8	Los supervisores y/o jefes dialogan con usted de forma periódica sobre la calidad de su trabajo y como podría mejorar.	✓		✓		✓		
9	Todos los trabajadores del hospital Hipólito Unanue tienen conocimiento sobre los objetivos, cambios y logros.	✓		✓		✓		
10	El personal del hospital Hipólito Unanue tiene conocimiento del plan operativo institucional?	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo es buena.	✓		✓		✓		
12	Para los supervisores y/o jefes del hospital Hipólito Unanue es importante la opinión de los demás.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

13	El supervisor y/o jefe persigue sus metas sin tener en cuenta las necesidades de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
14	En el Hospital Hipólito Unanue los supervisores y/o jefes son competentes en el manejo del personal.	✓		✓		✓	
15	En el hospital Hipólito Unanue el líder influye en su rendimiento.	✓		✓		✓	
16	Siente que su líder lo motiva para cumplir con sus objetivos.	✓		✓		✓	
17	Siente que su líder le genera confianza.	✓		✓		✓	
18	El líder del hospital Hipólito Unanue les da la autonomía para tomar decisiones.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: AGÜERO ALON, HUGO LORENZO DNI: 43384558

Especialidad del validador: ASESOR / METODOLOGO

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

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	Los documentos de gestión que se usan en el hospital, son socializados entre los trabajadores del HNHU. .	✓		✓		✓		
2	Las metas establecidas en el Plan Operativo Anual del HNHU, son de conocimiento de la mayoría de os trabajadores.	✓		✓		✓		
3	La estrategia diseñada para el hospital, es compartida por todos los trabajadores del HNHU.	✓		✓		✓		
4	La eficacia es fundamental para la buena marcha de la institución y las relaciones humanas entre sus trabajadores.	✓		✓		✓		
5	La eficiencia se nota cuando hay cambios positivos en la organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
6	La organización en grupos de trabajo cumple funciones muy significativas.	✓		✓		✓		
7	Las funciones asignadas a los trabajadores del HNHU, según el MOF, contribuyen a un mayor rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
8	Las tareas y funciones bien diseñadas en el MOF, darían mejores resultados en el trabajo.	✓		✓		✓		
9	La estructura organizacional del hospital HNHU, favorece al trabajo en equipo entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
10	La motivación del personal jerárquico es muy importante porque genera más confianza en el trabajador.	✓		✓		✓		
11	El liderazgo del Equipo de Gestión propicia un buen clima organizacional.	✓		✓		✓		
12	La buena comunicación entre el Equipo de Gestión del HNHU, propicia buenas relaciones humanas entre los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		

13	El comportamiento individual es más importante que el grupal.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: CONTROL		Sí	No	Sí	No	Sí	No
14	En las unidades orgánicas se ejerce el control de acuerdo a las normas establecidas.	✓		✓		✓	
15	Participa de las acciones de control que implementa el Equipo de Gestión dentro de las unidades orgánicas.	✓		✓		✓	
16	Las acciones de control permiten la toma de decisiones.	✓		✓		✓	
17	Las acciones de control en la institución son de conocimiento de los trabajadores.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

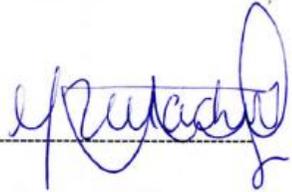
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Varga, Isabel DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. Administración de la educación.

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO							
1	Se siente contento de trabajar para el hospital Hipólito Unanue.	✓		✓		✓		
2	En el hospital Hipólito Unanue se sienten comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
3	En el hospital Hipólito Unanue lo recompensan adecuadamente cuando tiene logros?	✓		✓		✓		
4	Se siente compensado con el sueldo que recibe por su trabajo.	✓		✓		✓		
5	El trabajo que realiza en el hospital Hipólito Unanue le permite alcanzar sus objetivos personales.	✓		✓		✓		
6	En el hospital Hipólito Unanue tienen la oportunidad de ascender.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN HORIZONTAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La comunicación existente con su supervisor(a) / jefe inmediato es efectiva.	✓		✓		✓		
8	Los supervisores y/o jefes dialogan con usted de forma periódica sobre la calidad de su trabajo y como podría mejorar.	✓		✓		✓		
9	Todos los trabajadores del hospital Hipólito Unanue tienen conocimiento sobre los objetivos, cambios y logros.	✓		✓		✓		
10	El personal del hospital Hipólito Unanue tiene conocimiento del plan operativo institucional?	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo es buena.	✓		✓		✓		
12	Para los supervisores y/o jefes del hospital Hipólito Unanue es importante la opinión de los demás.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

13	El supervisor y/o jefe persigue sus metas sin tener en cuenta las necesidades de sus trabajadores.	✓		✓	✓		
14	En el Hospital Hipólito Unanue los supervisores y/o jefes son competentes en el manejo del personal.	✓		✓	✓		
15	En el hospital Hipólito Unanue el líder influye en su rendimiento.	✓		✓	✓		
16	Siente que su líder lo motiva para cumplir con sus objetivos.	✓		✓	✓		
17	Siente que su líder le genera confianza.	✓		✓	✓		
18	El líder del hospital Hipólito Unanue les da la autonomía para tomar decisiones.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Vargas Isabel DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. administración de la educación

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

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



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	Los documentos de gestión que se usan en el hospital, son socializados entre los trabajadores del HNHU. .	✓		✓		✓		
2	Las metas establecidas en el Plan Operativo Anual del HNHU, son de conocimiento de la mayoría de os trabajadores.	✓		✓		✓		
3	La estrategia diseñada para el hospital, es compartida por todos los trabajadores del HNHU.	✓		✓		✓		
4	La eficacia es fundamental para la buena marcha de la institución y las relaciones humanas entre sus trabajadores.	✓		✓		✓		
5	La eficiencia se nota cuando hay cambios positivos en la organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
6	La organización en grupos de trabajo cumple funciones muy significativas.	✓		✓		✓		
7	Las funciones asignadas a los trabajadores del HNHU, según el MOF, contribuyen a un mayor rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
8	Las tareas y funciones bien diseñadas en el MOF, darían mejores resultados en el trabajo.	✓		✓		✓		
9	La estructura organizacional del hospital HNHU, favorece al trabajo en equipo entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
10	La motivación del personal jerárquico es muy importante porque genera más confianza en el trabajador.	✓		✓		✓		
11	El liderazgo del Equipo de Gestión propicia un buen clima organizacional.	✓		✓		✓		
12	La buena comunicación entre el Equipo de Gestión del HNHU, propicia buenas relaciones humanas entre los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO								
1	Se siente contento de trabajar para el hospital Hipólito Unanue.	✓		✓		✓		
2	En el hospital Hipólito Unanue se sienten comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
3	En el hospital Hipólito Unanue lo recompensan adecuadamente cuando tiene logros?	✓		✓		✓		
4	Se siente compensado con el sueldo que recibe por su trabajo.	✓		✓		✓		
5	El trabajo que realiza en el hospital Hipólito Unanue le permite alcanzar sus objetivos personales.	✓		✓		✓		
6	En el hospital Hipólito Unanue tienen la oportunidad de ascender.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN HORIZONTAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La comunicación existente con su supervisor(a) / jefe inmediato es efectiva.	✓		✓		✓		
8	Los supervisores y/o jefes dialogan con usted de forma periódica sobre la calidad de su trabajo y como podría mejorar.	✓		✓		✓		
9	Todos los trabajadores del hospital Hipólito Unanue tienen conocimiento sobre los objetivos, cambios y logros.	✓		✓		✓		
10	El personal del hospital Hipólito Unanue tiene conocimiento del plan operativo institucional?	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo es buena.	✓		✓		✓		
12	Para los supervisores y/o jefes del hospital Hipólito Unanue es importante la opinión de los demás.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

ANEXO E
BASE DE DATOS

Gestión administrativa																						
Planificación						Organización					Dirección					Control						
	1	2	3	4	5		6	7	8	9		10	11	12	13		14	15	16	17		
1	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
2	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	70
3	5	4	3	4	3	19	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	65
4	3	4	3	5	4	19	3	4	3	5	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	65
5	3	3	3	5	4	18	4	3	5	5	17	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15	64
6	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	77
7	3	3	3	5	3	17	4	5	5	5	19	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	68
8	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	74
9	5	4	4	5	3	21	3	3	5	5	16	4	4	4	3	15	4	4	4	5	17	69
10	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	5	4	4	3	16	3	3	3	5	14	70
11	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	83
12	4	4	4	3	5	20	5	3	4	5	17	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	66
13	3	3	4	4	5	19	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	69
14	4	4	4	5	5	22	5	3	3	5	16	5	4	4	5	18	5	4	3	5	17	73
15	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	70
16	3	5	3	4	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	3	3	3	4	13	71
17	3	5	4	4	5	21	4	4	4	5	17	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	68
18	3	5	3	3	5	19	3	5	5	5	18	5	4	3	4	16	4	4	4	4	16	69
19	3	5	4	4	5	21	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	61
20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	69

21	4	5	4	4	3	20	5	3	4	4	16	5	5	5	5	20	4	5	4	3	16	72
22	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	80
23	4	5	3	3	5	20	5	4	3	3	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	66
24	3	5	4	4	4	20	5	4	5	3	17	5	5	5	4	19	4	3	3	3	13	69
25	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	78
26	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	75
27	5	4	3	4	5	21	5	4	4	4	17	4	5	3	4	16	4	3	4	4	15	69
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	79
29	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	77
30	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	19	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	66
31	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
32	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	70
33	5	4	3	4	3	19	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	65
34	3	4	3	5	4	19	3	4	3	5	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	65
35	3	3	3	5	4	18	4	3	5	5	17	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15	64
36	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	77
37	3	3	3	5	3	17	4	5	5	5	19	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	68
38	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	74
39	5	4	4	5	3	21	3	3	5	5	16	4	4	4	3	15	4	4	4	5	17	69
40	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	5	4	4	3	16	3	3	3	5	14	70
41	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	83
42	4	4	4	3	5	20	5	3	4	5	17	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	66
43	3	3	4	4	5	19	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	69
44	4	4	4	5	5	22	5	3	3	5	16	5	4	4	5	18	5	4	3	5	17	73
45	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	70
46	3	5	3	4	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	3	3	3	4	13	71
47	3	5	4	4	5	21	4	4	4	5	17	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	68
48	3	5	3	3	5	19	3	5	5	5	18	5	4	3	4	16	4	4	4	4	16	69
49	3	5	4	4	5	21	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	61
50	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	69

51	4	5	4	4	3	20	5	3	4	4	16	5	5	5	5	20	4	5	4	3	16	72
52	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	80
53	4	5	3	3	5	20	5	4	3	3	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	66
54	3	5	4	4	4	20	5	4	5	3	17	5	5	5	4	19	4	3	3	3	13	69
55	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	78
56	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	75
57	5	4	3	4	5	21	5	4	4	4	17	4	5	3	4	16	4	3	4	4	15	69
58	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	79
59	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	77
60	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	19	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	66
61	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
62	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	70
63	5	4	3	4	3	19	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	65
64	3	4	3	5	4	19	3	4	3	5	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	65
65	3	3	3	5	4	18	4	3	5	5	17	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15	64
66	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	77
67	3	3	3	5	3	17	4	5	5	5	19	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	68
68	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	74
69	5	4	4	5	3	21	3	3	5	5	16	4	4	4	3	15	4	4	4	5	17	69
70	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	5	4	4	3	16	3	3	3	5	14	70

Clima laboral																						
Motivación en el trabajo							Comunicación horizontal						Liderazgo									
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		
1	5	4	5	4	4	4	26	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30	82
2	4	3	5	5	5	5	27	4	3	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	84
3	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	5	5	27	77
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	89
5	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	3	1	1	1	3	4	13	51
6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	78
7	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	4	29	87
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	48
9	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	5	3	4	24	3	3	3	3	3	2	17	65
10	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	5	3	4	24	3	4	4	3	3	4	21	69
11	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	5	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30	82
12	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	88
13	3	3	4	4	5	5	24	3	3	4	4	5	5	24	5	5	4	5	5	4	28	76
14	1	3	2	2	3	3	14	1	3	2	2	3	3	14	2	2	2	3	3	2	14	42
15	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	4	4	3	22	62
16	3	4	4	3	4	3	21	3	4	4	3	4	3	21	3	4	4	4	4	3	22	64
17	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	3	4	3	19	59
18	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	60
19	4	3	4	4	4	5	24	4	3	4	4	4	5	24	4	4	4	4	4	4	24	72
20	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	2	22	74

21	5	4	5	4	4	4	26	5	4	5	4	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26	78
22	4	3	5	5	5	5	27	4	3	5	5	5	5	27	4	5	5	5	5	4	28	82
23	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	74
24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	4	25	85
25	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	4	5	4	5	5	5	28	66
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	4	29	77
27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	4	4	4	25	83
28	3	4	4	4	4	4	23	3	4	5	5	5	5	27	5	5	4	4	4	5	27	77
29	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	5	3	4	24	4	3	4	4	4	5	24	72
30	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	5	3	4	24	4	3	3	3	3	5	21	69
31	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	5	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30	82
32	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	88
33	3	3	4	4	5	5	24	3	3	4	4	5	5	24	4	4	4	4	4	5	25	73
34	1	3	2	2	3	3	14	1	3	2	2	3	3	14	4	3	3	3	3	3	19	47
35	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	4	5	5	26	66
36	3	4	4	3	4	3	21	3	4	4	3	4	3	21	4	5	5	5	5	5	29	71
37	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	4	3	4	21	61
38	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	4	21	5	5	5	4	5	4	28	70
39	4	3	4	4	4	5	24	4	3	4	4	4	5	24	4	3	3	3	3	3	19	67
40	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	26	3	4	4	4	4	4	23	75
41	5	4	5	4	4	4	26	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	4	5	29	81
42	4	3	5	5	5	5	27	4	3	5	5	5	5	27	5	4	4	4	4	4	25	79
43	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	3	4	23	73
44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	89
45	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	5	5	5	4	5	5	29	67

Base de dato de la prueba piloto de la variable gestión administrativa

	Gestión administrativa																
	Planificación					Organización				Dirección				Control			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5
5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
6	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4
7	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4
8	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
9	3	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
13	4	5	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
14	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	3	3
15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5

Resultado de la fiabilidad de la variable gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	17

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	67,1333	26,710	,689	,775
VAR00002	66,2667	31,781	,078	,817
VAR00003	67,0000	28,857	,515	,791
VAR00007	67,0667	29,067	,738	,795
VAR00005	66,2667	33,638	-,213	,831
VAR00006	66,7667	29,838	,259	,807
VAR00007	66,9333	31,638	,058	,818
VAR00008	66,7333	27,781	,507	,790
VAR00009	66,5333	29,127	,356	,801
VAR00010	66,5333	26,981	,650	,779
VAR00011	66,6000	30,573	,318	,802
VAR00012	66,7333	28,352	,512	,790
VAR00013	66,7333	27,927	,719	,780
VAR00017	67,0667	28,352	,578	,788
VAR00015	67,0000	27,717	,578	,785
VAR00016	67,0667	28,352	,757	,797
VAR00017	66,8000	28,886	,383	,799

Base de dato de la prueba piloto de la variable clima laboral

Resultado de la fiabilidad de la variable clima laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	66,0000	117,717	,789	,953
VAR00002	66,1333	128,710	,385	,958
VAR00003	65,8000	117,886	,878	,952
VAR00007	65,8667	116,981	,782	,953
VAR00005	65,8667	127,127	,500	,957
VAR00006	65,7333	121,210	,701	,957
VAR00007	66,0000	117,717	,789	,953
VAR00008	66,1333	128,710	,385	,958
VAR00009	65,8000	117,886	,878	,952
VAR00010	65,8667	116,981	,782	,953
VAR00011	65,8667	127,127	,500	,957
VAR00012	65,7333	121,210	,701	,957
VAR00013	66,1333	116,127	,889	,951
VAR00017	65,8667	116,710	,890	,951
VAR00015	65,8667	116,127	,907	,951
VAR00016	65,8000	119,029	,782	,953
VAR00017	65,8000	121,600	,720	,957
VAR00018	66,3333	117,810	,715	,957